

PENERAPAN TATA KELOLA BERKELANJUTAN



- 2 LAPORAN BERSAMA KOMISARIS UTAMA DAN DIREKTUR UTAMA**
- 4 IKHTISAR LAPORAN BERKELANJUTAN**
- 9 BAB I PROFIL PERUSAHAAN DAN LAPORAN BERKELANJUTAN**
 - Landasan Laporan Berkelanjutan
 - Visi, Misi dan Tata Nilai
 - Etos Kerja
 - Dasar pelaksanaan
 - Tema Laporan Berkelanjutan
- 12 • Profil Perusahaan**
 - Identitas Perusahaan
 - Bidang Usaha
 - Peristiwa Penting
 - Penghargaan
 - Wilayah Operasional
 - Pendirian dan Kepemilikan Saham
 - Segmentasi Peserta dan Program
 - Struktur Organisasi
 - Sumber Daya Manusia
 - Perjanjian Kerja Bersama
 - Rantai Pasokan
 - Perubahan Signifikan
 - Penerapan Prinsip Kehati-hatian
 - Penerapan Standar Eksternal
 - Keanggotaan Perusahaan
- 45 • Profil Laporan**
 - Periode Laporan
 - Tanggal Laporan Terdahulu
 - Siklus Pelaporan
 - *Contact Point*
 - Table Index GRI
 - Pemeriksaan Laporan
 - Tanggung Jawab Pelaporan Berkelanjutan
- 48 • Identifikasi Materialitas dan Batasan**
 - Entitas Usaha dalam Laporan Keuangan Konsolidasian
 - Landasan Penetapan Isi Laporan dan Batasan Aspek
 - Aspek Material
 - Batasan Aspek secara Internal
 - Batasan Aspek secara Eksternal
 - Efek Perubahan atas Informasi dalam Laporan Terdahulu
- Perubahan ruang Lingkup dan Batasan Aspek dari Laporan Terdahulu
- 50 BAB II TATA KELOLA BERKELANJUTAN**
 - Struktur Tata Kelola Perusahaan
 - Posisi Tanggung Jawab Ekonomi, Sosial dan Lingkungan
 - Komposisi Dewan Komisaris dan Direksi
 - Pengembangan Pengetahuan
 - Penerapan Audit Internal dan Manajemen Risiko
 - Penilaian Kinerja dan Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi
 - Landasan Etika, Integritas dan Anti Korupsi
 - Penilaian Jamsostek Bersih
 - Sistem Pelaporan Pelanggaran
 - Keterlibatan Pemangku Kepentingan
 - Kebijakan Publik
- 70 BAB III KATEGORI EKONOMI BERKELANJUTAN**
 - Kebijakan Pemberian Manfaat Perusahaan
 - Dampak Ekonomi Tidak Langsung
- 89 BAB IV KATEGORI LINGKUNGAN BERKELANJUTAN**
 - Penghematan Penggunaan Energi
 - Penghematan Penggunaan Air
 - Penggunaan Bahan Bakar
 - Penghematan Penggunaan Kertas
 - Keanekaragaman Hayati
 - Pengelolaan Emisi
 - Pengelolaan Limbah
 - Kepatuhan
- 93 BAB V KATEGORI SOSIAL BERKELANJUTAN**
 - Ketenagakerjaan
 - Hak Asasi Manusia
 - Kemasyarakatan
 - Tanggung Jawab Program
- 108 LAMPIRAN**
 - Struktur GRI
 - GRI Index



LAPORAN DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Penerapan tata kelola perusahaan yang baik untuk menciptakan kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial secara berkelanjutan

Laporan berkelanjutan (*Sustainability Report*) yang kami sajikan pada tahun 2013 ini, mengacu kepada standar *Global Reporting Initiative* (GRI) versi 4 tahun 2013 sebagai pengganti GRI versi 3.1 tahun 2010 yang pada intinya menyajikan kinerja Ekonomi, Lingkungan dan Sosial. Tanpa mengurangi penyajian laporan berkelanjutan dari kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial, dan sebagaimana yang tersurat dalam standar GRI versi 4, bahwa aspek tata kelola perusahaan menjadi salah satu penyajian yang dipersaratkan.

Oleh karena itu tema laporan berkelanjutan tahun 2013 adalah “Penerapan Tata kelola berkelanjutan” yang menjadi komitmen seluruh insan Jamsostek (Dewan Komisaris, Direksi dan Karyawan) untuk menjadikan Jamsostek dan BPJS Ketenagakerjaan bersih dari segala unsur korupsi, gratifikasi dan suap, dan telah ditransformasikan pada strategi *Fit-in infrastructure* menuju BPJS Ketenagakerjaan.

Dengan demikian untuk memperluas cakupan penyajian laporan berkelanjutan dipandang perlu untuk menambah kategori penerapan tata kelola berkelanjutan dalam bab tersendiri.

Laporan berkelanjutan tahun 2013 kami batasi pada indikator yang dapat diaplikasikan yang mengandung muatan untuk mempertahankan keberadaan PT Jamsostek (Persero) maupun BPJS Ketenagakerjaan masa depan, namun demikian menjadi sebuah keniscayaan bagi kami bahwa secara bertahap dan pasti untuk memenuhi seluruh indikator kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial sesuai standar GRI versi 4.

Dasar pertimbangan kami untuk menyajikan laporan berkelanjutan adalah sesuai dengan sasaran, strategi, kebijakan dan program kerja yang telah dituangkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) tahun 2013 dengan memenuhi Peraturan Perundang-undangan Perseroan terbatas dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) serta ketentuan internal perusahaan yang meliputi dan tidak terbatas pada :

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan terbatas.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 tahun 2012 tentang tanggung jawab Sosial dan lingkungan Perseroan terbatas.
- Keputusan Menteri BUMN Nomor: KEP/247/MBU/



2008 tentang Pedoman Umum Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta (DPKP).

- d. Surat Kementerian BUMN Nomor : S-478/D5.MBU/2012 tentang Kewajiban melaksanakan Rekonsiliasi data PKBL dan *Cut Off Date* kegiatan dan pelaporan PKBL per 31 Desember 2012. Dengan demikian selama tahun 2013 perusahaan tidak menyalurkan program PKBL.
- e. Persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tentang RKAP PT Jamsostek (Persero), termasuk didalamnya persetujuan program DPKP dan CSR.

Program DPKP dan CSR yang telah disetujui oleh RUPS yang tertuang dalam RKAP tahun 2013 memiliki relevansi yang kuat dengan penyajian kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial untuk mempertahankan keberadaan perusahaan dalam jangka panjang baik untuk peserta jamsostek maupun untuk masyarakat dilingkuangan perusahaan.

Dana Peningkatan Kesejahteraan Peserta adalah dana yang dihimpun dan digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja peserta jamsostek dan/atau keluarganya yang diprioritaskan bagi yang kurang mampu dan membantu unit usaha yang mempunyai keterkaitan langsung dengan peningkatan kesejahteraan peserta.

Corporate Sosial Responsibility (CSR) dimaksudkan untuk pemberdayaan sosial kemasyarakatan dalam rangka menumbuh kembangkan *awareness* atas keberadaan perusahaan atau BPJS ketengakerjaan serta meningkatkan *corporate image* dan *corporate value* di masyarakat, sekaligus mendukung aktifitas inti perusahaan dalam strategi pemasaran jamsostek.

Dewan Komisaris dan Direksi menyatakan bertanggung jawab terhadap kebenaran Laporan Berkelanjutan tahun 2013 yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Laporan Tahunan Perusahaan tahun 2013.

Jakarta, 30 Juni 2014

Dewan Komisaris

Denny Indrayana
Komisaris Utama

Direksi

Elvyn G. Masassya
Direktur Utama

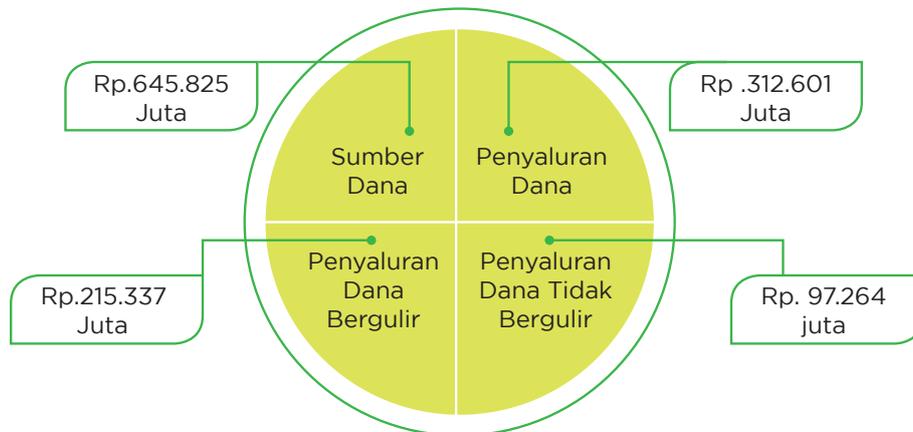
IKHTISAR LAPORAN BERKELANJUTAN

Nilai Ekonomi yang dihasilkan dan didistribusikan

No	Nilai Ekonomi	2012	2013	% Pertumbuhan
Nilai Ekonomi yang dihasilkan				
1	Pendapatan	4.581.852	5.566.937	45,69
2.	Sumber Dana Program DPKP	541.613	645.825	19,24
	Sub Total	5.123.465	6.212.762	21,26
Nilai Ekonomi yang didistribusikan				
1	Biaya Usaha diluar gaji dan Tunjangan	245.520	1.068.940	335,38
2	Gaji dan Tunjangan	1.342.000	1.689.500	25,89
3	Pembayaran Pajak kepada Pemerintah	1.075.466	1.336.461	24,27
4	Penyaluran Program DPKP	4.987.546	666.480	(86,34)
5	Pembayaran CSR kepada Masyarakat*)		16.401	
	Sub Total	7.650.532	4.111.302	(46,26)
Jumlah Nilai Ekonomi yang didistribusikan				

*) Program CSR mulai dilaksanakan tahun 2013 sebagai pengganti program PKBL yang dibekukan oleh Kementerian BUMN

IKHTISAR KINERJA EKONOMI PROGRAM DPKP TAHUN 2013 G4 - EC1



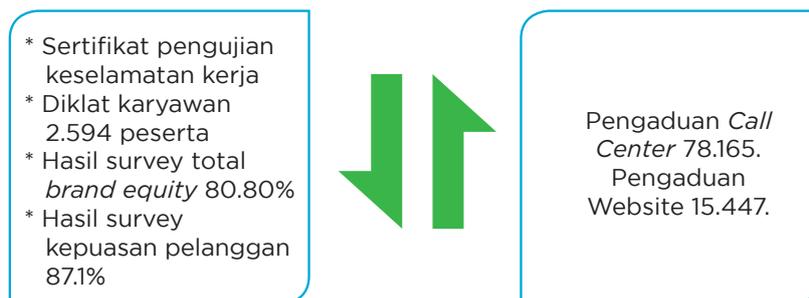
IKHTISAR KINERJA EKONOMI PROGRAM CSR TAHUN 2013 G4-EN31

No	Jenis Kegiatan	Jumlah (Rp/Juta)	%
1.	Berbagi Tajil	733	4,47
2.	Goes to Campus	1.850	11,28
3.	Mudik Bersama	1.749	10,66
4.	Pasar Murah	4.123	25,13
5.	Safari Ramadhan	697	4,25
6.	Posko Kesehatan	1.326	8,08
7.	Ibadah	903	5,50
8.	Kesenian	373	2,27
9.	Lingkungan	4.266	26,01
10.	Pendidikan	384	2,35
	Total	16.404	100,00

IKHTISAR KINERJA LINGKUNGAN TAHUN 2013 G4 - EN31



IKHTISAR KINERJA SOSIAL TAHUN 2013 G4 - SO1



IKHTISAR KINERJA PENERAPAN TATA KELOLA BERKELANJUTAN



Laba Usaha tumbuh
7,83%

Beban Usaha tumbuh
32,14%

Pendapatan tumbuh
45,69%

Jaminan JHT tumbuh
14,50%
(Bunga JHT lebih besar dari bunga Deposito)

Aset Tumbuh
11,78%





Nilai Tingkat Kesehatan
94,00%
(AA)

Nilai Tingkat Solvabilitas
295,41%

Nilai KPI Dewan Komisaris
96.60%

Nilai KPI Direksi
106,31%

Opini Auditor Wajar Tanpa Pengecualian

Kepesertaan tumbuh Perusahaan aktif
12.53%
TK aktif 9.80%



IKHTISAR POSISI KEUANGAN DAN PENDAPATAN/BEBAN

No	Nilai Usaha	2012	2013	% Pertumbuhan
Posisi Keuangan				
1	Aktiva Lancar	41.270.666	47.518.821	15,14
2	Investasi	95.840.186	105.631.882	10,22
3	Aktiva Tetap	421.599	582.425	38,15
Total Aktiva		137.532.451	153.733.128	11,78
4	Hutang Jangka Pendek	12.638.490	14.179.291	12,19
5	Hutang Jangka Panjang	118.342.111	133.203.955	12,56
Total Hutang		130.980.601	147.383.246	12,52
6	Modal ditempatkan/disetor	1.500.000	4.000.000	166,67
7	Cadangan dan Selisih Penilaian Efek Non JHT	2.930.387	62.236	(97,88)
8	Saldo Laba/Rugi Tahun Berjalan	2.121.461	2.287.643	7,83
9	Kepentingan Non Pengendali	3	3	0,00
Total Ekuitas		6.551.851	6.349.882	(3,08)
Pendapatan dan Beban				
1	Total Pendapatan	4.581.852	5.566.937	45,69
2	Total Beban Usaha	2.087.516	2.758.440	
3	Labanya sebelum Pajak Penghasilan	2.494.336	2.808.497	12,59
4	Pajak Penghasilan Badan dan Tanggahan	(312.394)	(520.854)	66,73
Labanya setelah Pajak		2.181.942	2.287.643	7,83

No	Nilai Usaha	2012	2013	% Pertumbuhan
A	Pendapatan luran (Rp/Juta)	1.731.532	2.365.021	36,55
1	Jaminan Kecelakaan Kerja	812.133	1.095.463	34,75
2	Jaminan Kematian	1.786.809	3.188.236	78,40
3	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	4.330.474	6.648.720	53,50
Total Pendapatan luran				
B	Pembayaran Jaminan (Rp/Juta)	506.807	563.443	11,26
1	Jaminan Kecelakaan Kerja	357.374	406.844	14,01
2	Jaminan Kematian	1.168.334	1.957.532	67,64
3	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	2.032.515	2.927.819	44,17
Total Pembayaran Jaminan				

BAB I

PROFIL PERUSAHAAN DAN LAPORAN BERKELANJUTAN

Bertujuan memberikan informasi dan mengkomunikasikan komitmen dan kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial kepada para pemangku kepentingan serta masyarakat secara transparan dan tepat waktu. Melalui laporan ini, perusahaan berharap

para pemangku kepentingan dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan terbuka mengenai landasan penyusunan laporan berkelanjutan, profil perusahaan, profil laporan, identifikasi materialitas dan batasan laporan.

Tabel Profil Perusahaan dan Laporan Berkelanjutan

GRI Code	INDIKATOR	SASARAN
G4-42 G4-7	Landasan Laporan Berkelanjutan	Landasan yang digunakan dalam penyusunan dan penyampaian Laporan Berkelanjutan, sehingga seluruh data dan informasi yang disajikan dalam laporan berkelanjutan ini memiliki dasar yang kuat dan dapat dipertanggung jawabkan..
G4-3 G4-4 G4-6 G4-7 G4-8 G4-12 G4-13 G4-14 G4-15	Profil Perusahaan	Perusahaan menyampaikan informasi kepada pemangku kepentingan mengenai profil perusahaan dan perubahan yang ada. Gambaran profil perusahaan bagi pemangku kepentingan sangat penting sebagai dasar untuk mengetahui sepenuhnya ruang lingkup usaha yang dikelola, sekaligus untuk melakukan penyesuaian terhadap berbagai aktivitas perusahaan dengan kondisi internal dan eksternal.
G4-28 G4-29 G4-30 G4-31 G4-32 G4-33 G4-42	Profil Laporan	Bertujuan memberikan informasi dan mengkomunikasikan komitmen dan kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial kepada para pemangku kepentingan serta masyarakat secara transparan dan tepat waktu. Melalui laporan ini, perusahaan berharap para pemangku kepentingan dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan terbuka mengenai semua kegiatan pembangunan berkelanjutan yang dilakukan oleh PT Jamsostek (Persero)
G4-17 G4-18 G4-19 G4-20 G4-21 G4-22 G4-23	Identifikasi Material dan Batasan	Agar Laporan Berkelanjutan dapat memberikan informasi yang akurat, fokus, aktual dan memenuhi harapan Pemangku Kepentingan, maka informasi yang disampaikan dalam Laporan Berkelanjutan tahun 2013 merupakan informasi yang memiliki unsur materialitas terdiri dari aspek ekonomi, aspek lingkungan dan aspek sosial serta memenuhi kriteria <i>Global Reporting Initiative Code (GRI Code)</i>

LANDASAN LAPORAN BERKELANJUTAN

Penyusunan dan penyampaian laporan berkelanjutan visi, misi, tata nilai perusahaan dan etos kerja. PT Jamsostek (Persero) tahun 2013 dilandasi dengan

Tabel Landasan Laporan Berkelanjutan

GRI Code	INDIKATOR	SASARAN
G4-42	Visi, Misi, Tata Nilai	Menyampaikan visi, misi dan tata nilai perusahaan sebagai landasan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam jangka panjang
G4-42	Etos Kerja	Dalam rangka pelaksanaan visi, misi dan tata nilai perusahaan ditetapkan etos kerja yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya
G4-7	Dasar Pelaksanaan	Memberikan informasi mengenai dasar pelaksanaan penyusunan Laporan Berkelanjutan kepada seluruh pemangku kepentingan. Petunjuk atas penyusunan laporan berkelanjutan dengan mengacu pada <i>Global Reporting Initiative (GRI)</i> versi 4.
G4-1	Tema Laporan Berkelanjutan	Tata kelola berkelanjutan (<i>sustainability</i>) sebagai tema yang ditetapkan tahun 2013 untuk menginformasikan proses pengelolaan perusahaan yang baik agar terdapat informasi yang berkelanjutan bagi semua pemangku kepentingan dan Masyarakat.

VISI

Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan sosial Berkelas Dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam operasional dan Pelayanan

MISI

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

- **Tenaga Kerja**
Memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga.
- **Pengusaha**
Menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas.
- **Negara**
Berperan serta dalam pembangunan.



Tata Nilai

Iman	Profesional	Teladan	Integritas	Kerjasama
<ul style="list-style-type: none"> ■ Taqwa ■ Berpikir Positif ■ Tanggung Jawab ■ Pelayanan Tulus Ikhlas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Berprestasi ■ Bermental Unggul ■ Proaktif ■ Bersikap Positif terhadap perubahan dan pembaharuan 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Berpandangan jauh kedepan ■ Penghargaan dan bimbingan ■ Pemberdayaan 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Berani ■ Komitmen ■ Keterbukaan 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kebersamaan ■ Menghargai pendapat ■ Menghargai orang lain

Etos Kerja

G4 - 42

TOPAS

- T**eamwork ■ Kerjasama
- O**pen Mind ■ Pandangan Terbuka
- P**assion ■ Bersemangat
- A**ction ■ Bertindak Cepat
- S**ense ■ Rasa Memiliki

DASAR PELAKSANAAN G4 - 7

KETENTUAN PELAKSANAAN	PENJELASAN
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2011 and United Nations Global Compact, 'Ten Principles', 2000.	Penyusunan laporan keberlanjutan tahun 2013 menggunakan Panduan Pelaporan Keberlanjutan Global Reporting Initiative (GRI) versi 4 sebagai pengembangan dari versi 3.1. yang digunakan dalam Laporan Keberlanjutan tahun 2011 dan 2012.
Pasal 66 dan Pasal 74 Undang-Undang Nomor : 40/2007 tentang Perseroan Terbatas, terkait tanggung jawab sosial dan lingkungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya dibidang dan/ atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan. 2. Perseroan berkewajiban untuk menganggarkan dan diperhitungkan sebagai biaya perseroan yang pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan kepesertaan kepatutan dan kewajaran 3. Perseroan yang tidak melaksanakan kewajiban CSR dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan
Peraturan Pemerintah Nomor : 47/2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL)	<ol style="list-style-type: none"> 1. TJSL yang dilakukan oleh perseroan berdasarkan pasal 74 Undang-Undang Nomor : 40/2007 tentang Perseroan Terbatas. 2. Pelaksanaan TJSL dilakukan didalam dan diluar perseroan 3. Kewajiban TJSL disusun dalam rencana kerja tahunan dengan memperhatikan kepatutan dan kewajaran. 4. Realisasi anggaran TJSL diperhitungkan sebagai biaya Perseroan 5. Pelaksanaan TJSL wajib dimuat dalam laporan tahunan untuk dipertanggungjawabkan 6. Penegasan pengaturan mengenai sanksi 7. Perseroan dapat menerima penghargaan dari instansi yang terkait jika telah melaksanakan TJSL yang diwajibkan juga berperan secara moral.

Keputusan Menteri Negara BUMN Nomor KEP-247/MBU/2008 tanggal 16 Desember 2008 tentang Pedoman Umum DPKP PT. Jamsostek (Persero) yang diperbaharui dengan Surat Menteri Negara BUMN Nomor S-691/MBU/2012 tentang Perubahan Keputusan Nomor KEP-247/MBU/2008

Sejumlah regulasi lainnya juga mewajibkan hal yang sama sehingga perusahaan harus melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL)

TEMA LAPORAN BERKELANJUTAN G4 - 1

“Penerapan Tata Kelola Berkelanjutan” merupakan tema dalam Laporan Berkelanjutan Tahun 2013. Dengan tema tersebut memberikan gambaran bahwa seluruh Insan Jamsostek telah memiliki

komitmen dan tekad untuk mengimplementasi aspek tata kelola perusahaan sebagai salah satu indikator dalam mencapai keberhasilan bisnis perusahaan.



PROFIL PERUSAHAAN

GRI Code	INDIKATOR	SASARAN
G4-3	Identitas Perusahaan	Memberikan informasi menyeluruh kepada pemangku kepentingan tentang kondisi dan identitas perusahaan
G4-4	Bidang Usaha	Ruang lingkup usaha perusahaan yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 tahun 1992 beserta peraturan pelaksanaannya
G4-6	Wilayah Operasional	Menggambarkan wilayah operasional perusahaan pada tingkat Kantor Wilayah di seluruh Indonesia agar memudahkan bagi pemangku kepentingan dalam berhubungan dengan perusahaan.
G4-7	Pendirian dan Kepemilikan Saham	Perubahan modal dasar PT Jamsostek (Persero) dan penambahan modal disetor yang berasal dari konversi cadangan umum
G4-8	Segmentasi Peserta dan Program	Sebagai badan penyelenggara jaminan sosial, kinerja utama Perusahaan dilihat dari jumlah peserta program Jamsostek baik peserta aktif maupun non aktif.

G4-12	Struktur Organisasi	Struktur organisasi perusahaan telah disesuaikan dengan perkembangan pengelolaan program jaminan sosial sehubungan dengan pembentukan BPJS Ketenagakerjaan
G4-LA1-4	Sumber Daya Manusia	Perusahaan menyadari pentingnya keberadaan setiap insan Jamsostek sebagai mitra dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam rangka mengantisipasi perkembangan lingkungan dan terus meningkatkan pelayanan, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas
G4-11	Perjanjian Kerja Bersama	Serikat Pekerja Jamsostek merupakan mitra strategis dalam pengembangan perusahaan dan sebaliknya dukungan perusahaan dalam kegiatan Serikat Pekerja Jamsostek merupakan komitmen melaksanakan prinsip dasar hubungan ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
G4-12	Rantai Pasokan	Rantai pasokan yang dimilikinya perusahaan lebih berorientasi pada keketepatan dan ketepatan penyelesaian jaminan, yaitu dengan melakukan kerjasama dengan lembaga perbankan dalam proses pembayaran jaminan
G4-13	Perubahan Signifikan	Penyusunan laporan keberlanjutan tahun 2013 menggunakan Panduan Pelaporan Keberlanjutan Global Reporting Initiative (GRI) versi 4 sebagai pengembangan dari versi 3.1. yang digunakan dalam Laporan Keberlanjutan tahun 2011 dan 2012
G4-14	Penerapan Prinsip Kehati-hatian	Perusahaan menerapkan prinsip kehati-hatian sebagai upaya pencegahan terjadinya penyimpangan dan kecurangan yang terkait khususnya dengan bidang investasi, keuangan dan pelayanan
G4-15	Penerapan Standar Eksternal	Perolehan sertifikasi Manajemen Mutu ISO 9001: 2008 serta Surat Ijin Pengesahan serta Hasil Pemeriksaan dan Pengujian Keselamatan Kerja.
G4-16	Keanggotaan Perusahaan	PT Jamsostek (Persero) diakui sebagai salah satu anggota International Social Security Association (ISSA) dan Asean Social Security Association (ASSA)



IDENTITAS PERUSAHAAN G4 - 3

Dalam rangka memberikan gambaran yang utuh tentang perusahaan, maka dalam Laporan Berkelanjutan disajikan identitas perusahaan, sebagai berikut:

Profil Perusahaan PT. Jamsostek (Persero)	
Nama :	PT. Jamsostek (Persero)
Nama Panggilan :	Jamsostek
Bidang Usaha :	Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja
Alamat :	Jalan Jenderal Gatot Subroto No.79., Jakarta 12930
Telepon :	021 - 520 7797
Faksimili :	021 - 526 0441
Call Center :	021 - 520 7797 ext 9
Homepage :	www.jamsostek.co.id
Email :	biro.humas@jamsostek.co.id
Tanggal Berdiri :	5 Desember 1977
Dasar Hukum Pendirian	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 tentang Tentang Pendirian Perusahaan Umum Asuransi Sosial Tenaga Kerja ▪ Akta Notaris Nomor : 19 tanggal 22 November 2012 notaris Elly Halida SH
Modal Dasar :	Rp. 8.000.000.000.000,-
Modal Disetor :	Rp. 4.000.000.000.000,-
NPWP	(01.001.676.4.093.000)
TDP	(09.031.84.36592)
SIUP	(PP 36 tahun 1995)
Kantor Cabang dan Kantor Layanan :	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 11 Kantor Wilayah ▪ 121 Kantor cabang ▪ 53 Kantor Cabang Pembantu
Jumlah Karyawan :	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3277 Karyawan di tahun 2012 ▪ 3854 Karyawan di tahun 2013
Pemegang Saham :	Pemerintah Republik Indonesia (100,00%)
Serikat Karyawan	Serikat Pekerja Jamsostek

BIDANG USAHA DAN TUJUAN G4 - 4

Sebagaimana diatur dalam Anggaran Dasar, perusahaan melaksanakan kegiatan usaha dalam rangka memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja melalui sistem jaminan sosial

Perusahaan dapat pula mendirikan atau menjalankan perusahaan dan usaha lainnya yang mempunyai hubungan dengan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan badan lainnya sepanjang yang demikian itu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sesuai dengan ketentuan - ketentuan dalam anggaran dasar. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut di atas, perusahaan dapat melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (Jkk)

2. Jaminan Kematian (Jk)

3. Jaminan Hari Tua (Jht)

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Jpk)

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jamsostek menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan karena sakit, cacat atau kematian yang disebabkan oleh kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental. Jaminan itu mencakup kompensasi dan rehabilitasi jika pekerja mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat kerja sampai kembali ke rumah atau menderita penyakit berhubungan dengan pekerjaan. 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.

Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya meliputi:

- Biaya transportasi meliputi darat/sungai/danau, laut dan udara
- Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan selama di rumah sakit termasuk rawat jalan dan
- Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthese*) dan/atau alat ganti (*prothese*) bagi tenaga kerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.

Selain penggantian biaya kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja diberikan juga santunan berupa uang yang meliputi:

- Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB)
- Santunan cacat meliputi cacat sebagian-tetap, total-tetap dan kurang fungsi
- Santunan kematian dan uang kubur dan/atau
- Santunan berkala.

Jaminan Kematian (JK)

Jaminan Kematian (JK) diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja peserta Jamsostek yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. JK diperuntukkan untuk membantu meringankan beban keluarga dalam bentuk biaya pemakaman uang santunan. Program ini bukan hanya meringankan ahli waris peserta Jamsostek, melainkan juga tidak membebani pekerja semasa hidupnya karena iuran JK ditanggung oleh pengusaha.

Jaminan Kematian yang diberikan adalah Rp. 21 juta, terdiri dari Rp. 14,2 juta untuk santunan kematian, Rp. 2 juta biaya pemakaman, dan santunan berkala sebesar Rp. 200.000 per bulan selama 24 bulan. Dengan demikian, keluarga mendiang peserta Jamsostek teringankan beban hidupnya.

Jaminan Hari Tua (JHT)

Program Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan program penghimpunan dana yang ditujukan sebagai simpanan yang dapat dipergunakan oleh peserta, terutama bila penghasilan yang bersangkutan terhenti karena berbagai sebab, seperti meninggal dunia, cacat total tetap, atau telah memasuki usia pensiun (55 tahun). JHT dikelola dengan pendekatan tabungan wajib yang dibiayai dari iuran yang dibayarkan oleh setiap tenaga kerja dan pemberi kerja/pengusaha. Iuran tersebut dikaitkan dengan tingkat upah yang dibayarkan oleh pengusaha. Iuran program JHT adalah sebesar 5,7 persen dari upah setiap bulan berasal dari pengusaha sebesar 3,7 persen dan pekerja yang bersangkutan sebesar 2,0 persen. Manfaat JHT akan dibayarkan kepada peserta berdasarkan akumulasi iuran dan hasil pengembangan dengan memenuhi salah satu dari persyaratan berikut:

- Mencapai umur 55 tahun atau meninggal dunia, atau cacat total tetap.
- Mengalami PHK setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun dengan masa tunggu 1 (satu) bulan, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2009.
- Pergi ke luar negeri dan tidak kembali, atau menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS)/Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan POLRI.

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) sebagai salah satu program untuk membantu tenaga kerja dan keluarganya memperoleh pelayanan pemeliharaan kesehatan sebagai hak yang harus diperolehnya. Pemeliharaan kesehatan diberikan secara komprehensif terdiri dari jasa pelayanan yang berhubungan dengan promosi, pencegahan, pengobatan, dan rehabilitasi. Iuran JPK sepenuhnya dibayarkan oleh pengusaha sebesar 3 persen dari upah untuk pekerja lajang dan 6 persen untuk pekerja yang telah berkeluarga.

Adanya jaminan pemeliharaan kesehatan memberikan ketenangan bagi para pekerja untuk lebih berkonsentrasi dan lebih produktif dalam bekerja. Setiap tenaga kerja yang telah mengikut program JPK akan memperoleh Kartu Pemeliharaan Kesehatan (KPK) sebagai bukti diri untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), terdiri dari:

- Pelayanan rawat jalan tingkat pertama meliputi pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter umum dan dokter gigi serta tindakan medis sederhana.
- Pelayanan rawat jalan tingkat lanjutan berupa pemeriksaan dan pengobatan oleh dokter spesialis.
- Pelayanan rawat inap.



- Pertolongan persalinan.
- Pelayanan penunjang diagnostic meliputi pemeriksaan laboratorium, radiologi, *Electro Encephalography* (EEG), *Electro Cardiography* (ECG), *Ultra Sonography* (USG), *Computerized Tomography Scanning* (CT. Scanning).
- Pelayanan khusus meliputi penggantian biaya kacamata, *prothese*, dan *orthose*.
- Pelayanan gawat darurat,
- Pelayanan kesehatan untuk penyakit kronis dan kritis meliputi: tindakan hemodialisa (cuci darah), tindakan operasi jantung, pengobatan, perawatan dan/atau tindakan medis atas penyakit kanker, biaya transplantasi organ tubuh ginjal, hati atau sumsum tulang belakang, dan pengobatan, perawatan dan/atau tindakan medis atas penyakit HIV/AIDS.

Pelayanan diberikan melalui jaringan Pelaksana Pelayanan Kesehatan (PPK) yang tersebar di hampir seluruh wilayah Indonesia.

Dalam meningkatkan cakupan perlindungan kepada semua tenaga kerja, PT Jamsostek (Persero) menyelenggarakan program perlindungan untuk Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TKLHK) dan perlindungan di Sektor Konstruksi. Program ini dipayungi dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:

Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TKLHK) Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TKLHK) adalah Tenaga Kerja yang melakukan kegiatan-kegiatan ekonomi atau usaha-usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usahanya tersebut (pada umumnya mereka yang

bekerja pada sektor informal) dengan tujuan:

- Memberikan perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja pada saat tenaga kerja tersebut kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya risiko-risiko, antara lain kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
- Memperluas cakupan kepesertaan program jaminan sosial tenaga kerja.

Sektor Jasa Konstruksi

Adalah Program Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Sektor Jasa Konstruksi yang diatur melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP 196/MEN/1999 Tanggal 29 September 1999.

Setiap Kontraktor Induk maupun Sub Kontraktor yang melaksanakan proyek Jasa Konstruksi dan pekerjaan borongan lainnya wajib mempertanggungungkan semua tenaga kerja (borongan/harian lepas dan musiman) yang bekerja pada proyek tersebut kedalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Adapun proyek-proyek tersebut meliputi:

- Proyek-proyek APBD
- Proyek-proyek atas Dana Internasional
- Proyek-proyek APBN
- Proyek-proyek swasta, dll

PERISTIWA PENTING

Di tahun 2013, perusahaan menyelenggarakan beberapa kegiatan dalam rangka mendukung pencapaian keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Kegiatan penting tersebut antara lain

melakukan berbagai kerjasama dengan perusahaan/ lembaga/instansi terkait serta meningkatkan pemahaman tentang bisnis perusahaan melalui pelaksanaan sosialisasi.

Januari



Jamsostek Futsal International Tournament

7 Januari 2013 PT Jamsostek (Persero) menggelar turnamen futsal tingkat internasional bertempat di lapangan futsal Vidi Pancoran Jakarta. Pertandingan digelar selama 7 hari mulai tanggal 7 sampai dengan 13 Januari 2013.



Tanggap Darurat Banjir 2013

26 Januari 2013 Sebagai bentuk kepedulian sosial kepada masyarakat yang terkena musibah banjir di wilayah kota Jakarta, PT Jamsostek (Persero) membuka posko kesehatan serta membagikan sembako dan alat rumah tangga di bilangan Kampung Melayu dan sekitarnya, tampak dalam gambar foto bersama Kepala Biro Humas Kuswahyudi se usai menyerahkan bantuan secara simbolis kepada para penerima bantuan.



Press Gathering 2013

30 Januari 2013, Sebagai bentuk penguatan silaturahmi dengan para media, PT Jamsostek (Persero) menggelar acara *Press Gathering* yang dilaksanakan di Bandung, acara tersebut di hadiri oleh seluruh jajaran Direksi Jamsostek dan seluruh pejabat eselon satu.

Februari



Diklat Kepemimpinan Muda

12 Februari 2013 Guna meningkatkan kualitas dan kapabilitas Karyawan PT Jamsostek (Persero), Jamsostek menggelar secara estafet Diklat Kepemimpinan Muda. Tampak dalam gambar foto bersama Direktur Umum dan SDM Bapak Amri Yusuf, Kepala Biro pengelolaan dan pengembangan kompetensi Eko Samino, serta Kepala Biro SDM Abdul Latief Algaff.



Customer Gathering 2013

18 Februari 2013 Guna mensosialisasikan kesiapan transformasi PT Jamsostek (Persero) menuju BPJS Ketenagakerjaan, PT Jamsostek (Persero) menggelar *Customer Gathering* yang dilaksanakan di 8 kantor wilayah di seluruh Indonesia. Tampak dalam gambar *Customer Gathering* yang diadakan di wilayah Medan.



The Most Admired CEO 2013

26 Februari 2013 Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan menerima penghargaan *The Most Admired CEO 2013* yang diberikan oleh Majalah warta ekonomi pada tanggal 26 Februari 2013 di Hotel Crown Plaza Jakarta.

Maret



Marketeer Club

20 Maret 2013, bertempat di lantai 11 gedung Jamsostek Pusat, Sebagai tuan rumah PT Jamsostek menggelar forum antar BUMN yang bertajuk BUMN *Marketeers Club*. Tampak dalam gambar foto bersama Komisaris Utama Danny Indrayana, Direktur Utama PT Jamsostek (Persero) Elvyn G Masassya dan para undangan.

April



MOU Bank Tabungan Negara

1 April 2013, penandatanganan Nota Kesepahaman (MoU) PT Jamsostek (Persero) bersama BTN Bank Tabungan Negara, *Real Estate* Indonesia (REI) dan Asosiasi Pengembang Perumahan dan Pemukiman Seluruh Indonesia (APERSI) Tentang Penyediaan Rumah Bagi Peserta Jamsostek dengan Fasilitas KPR dan Pemanfaatan Jasa Layanan Perbankan, di Menara BTN Jakarta.



Pisah Sambut Dewan Komisaris

5 April 2013, Bertempat di Hotel Sultan Jakarta, PT Jamsostek (Persero) menggelar Pisah Sambut Dewan Komisaris dimana sebelumnya sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: SK-11/MBU/2013 tentang "Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota-Anggota Dewan

Komisaris Perusahaan Perseroan (Persero) PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja" tanggal 15 Februari, dan Keputusan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: SK155/MBU/2013 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Komisaris Utama Perusahaan Perseroan (Persero) PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja ditetapkan jajaran komisaris baru. tampak dalam gambar foto bersama jajaran direksi dengan Bapak Bambang Subianto dan Bapak Priyono Anggota komisaris sebelumnya.



MOU Mendagri

15 April 2013, PT Jamsostek (Persero) dan PT Askes (Persero) menandatangani kerjasama dengan Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) untuk memanfaatkan data Kartu Tanda Penduduk Elektronik (E-KTP) dan *database* kependudukan yang berbasis Nomor Induk Kependudukan. Kerjasama tersebut untuk mendukung proses pendataan dan perencanaan kepesertaan masyarakat Indonesia menuju transformasi BPJS bidang ketenagakerjaan dan kesehatan di 2014. Penandatanganan kerjasama dilakukan oleh Dirut Jamsostek Elvyn G Masassya, Dirut Askes Fachmi Idris dan Dirjen Kependudukan dan Catatan Sipil Kemendagri H Irman di Jakarta.



MOU Jaksa Agung Muda Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara

22 April 2013, PT Jamsostek (Persero) menggandeng Jaksa Agung Muda Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara (Jamdatun) Kejaksaan Agung Republik Indonesia untuk meningkatkan efektivitas penanganan masalah hukum dalam bidang perdata dan tata usaha negara. Kerja sama itu ditandatangani Direktur Utama PT Jamsostek (Persero) Elvyn G. Masassya dengan Jamdatun Kejaksaan RI Burhanuddin di Jakarta.

April



Medical Check Up (MCU) Jamsostek

23 April 2013, sebanyak 1.300 pekerja mengikuti kegiatan *medical check up* (MCU) yang diselenggarakan PD Pasar Jaya Provinsi DKI Jakarta dan PT Jamsostek (Persero) di Pasar Pramuka, Jakarta Timur. Tahun 2013 PT Jamsostek menganggarkan Rp 240 miliar untuk MCU pekerja di berbagai daerah. Hadir pada acara tersebut Direktur Kepesertaan Jamsostek, Junaedi, Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial (PHI) dan Jaminan Sosial Kemenakertrans, Irianto Simbolon dan juga perwakilan dari PD Pasar Jaya.



MOU Rajawali Nusantara Indonesia

30 April 2013, PT Jamsostek (Persero) dan PT Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) Persero bekerjasama dalam menyediakan bahan kebutuhan pokok dengan harga yang murah untuk pekerja peserta Jamsostek. Kerjasama ini tertuang dalam MoU yang ditandatangani oleh Direktur Utama PT Jamsostek, Elvyn G Masassya dan Direktur RNI Ismet Hasan Putro di Kantor Pusat Jamsostek.

Juni



MOU dengan Bank Rakyat Indonesia

10 Juni 2013, penandatanganan kerjasama JSPO (Jamsostek *Service Point Office*) antara PT Jamsostek

(Persero) dengan Bank Rakyat Indonesia bertempat di Merak Banten. Tampak dalam gambar Menteri Negara BUMN Dahlan Iskan menyaksikan penandatanganan tersebut.



Diklat Kepemimpinan Madya

10 Juni 2013, Bertempat di Hotel Arya Duta Jakarta, PT Jamsostek (Persero) menggelar Diklat Kepemimpinan Madya guna meningkatkan kompetensi karyawan PT Jamsostek (Persero), tampak dalam gambar Direktur Umum dan SDM Amri Yusuf berfoto bersama peserta Diklat.



Peresmian Kantor Wilayah Jatimbanusra

19 Juni 2013, PT Jamsostek (Persero) meresmikan gedung Kantor Wilayah Jatimbanusra di Surabaya, tampak dalam gambar Direktur Utama Elvyn G Masassya melakukan salam kompak dengan Syaifullah Yusuf Wakil Gubernur Jawa Timur.



Launching Manfaat E-KTP

20 Juni 2013, dilakukan *launching* pemanfaatan E-KTP dalam program-program Jamsostek oleh PT Jamsostek (Persero) di Menara Jamsostek Jakarta. Tampak dalam gambar Direktur Utama Jamsostek Elvyn G Masassya mencoba keakuratan dan kecepatan teknologi E-KTP dalam menampilkan sebuah data.

Juni



Jamsostek Goes To Society

22 Juni 2013, dalam rangka mendekatkan diri dengan masyarakat pada umumnya dan peserta khususnya serta mensosialisasikan program Jamsostek, PT Jamsostek menggelar sebuah acara Mall ke Mall yang diberi nama "Jamsostek Goes To Society". Acara dilakukan di 11 kota besar di Indonesia. Tampak dalam gambar salah satu kemeriahan Jamsostek Goes To Society di Mall Metropolitan Tangerang.



Gerakan Sadar Jaminan Sosial

28 Juni 2013, PT Jamsostek (Persero) mendatangi nota kesepahaman tentang peningkatan kepesertaan di wilayah Sulawesi Utara, penandatanganan ini dilakukan oleh Direktur Pelayanan PT Jamsostek (Persero) Achmad Riadi dengan seluruh walikota-walikota Sulawesi Utara disaksikan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar pada acara Gerakan Sadar Jaminan Sosial di Kota Manado.



Musik Pekerja Jamsostek

30 Juni 2013, berlokasi di Gedung Kesenian Kabupaten Bogor, PT Jamsostek (Persero) menggelar acara musik pekerja guna menghibur para buruh sekitar lokasi. Dalam kesempatan itu,

diberikan Beasiswa Jamsostek mulai tingkat SD sampai Perguruan Tinggi yang diserahkan langsung oleh Bupati Bogor Rachmat Yasin.

Juli



Audiensi dengan Wakil Gubernur DKI

3 Juli 2013, Bertempat di ruang rapat kerja Wagub DKI, Direksi PT Jamsostek (Persero) antara lain Direktur Perencanaan, Pengembangan dan Informasi Agus Supriyadi, Direktur Pelayanan Achmad Riadi, Direktur Keuangan Herdy Trisanto didampingi Kepala Biro Sekretaris Perusahaan Dedy Pramiadi melakukan kunjungan dan audiensi dengan Wakil Gubernur DKI Jakarta Basuki T. Purnama (Ahok) mengenai kesiapan PT Jamsostek (Persero) dalam bertransformasi ke BPJS Ketenagakerjaan per 2014 nanti, dalam kesempatan ini Wagub DKI meminta dan siap jika Provinsi DKI Jakarta dijadikan *Pilot Project* dalam BPJS Ketenagakerjaan. (3/7)



Indonesia Original Brand 2013

4 Juli 2013, PT Jamsostek (Persero) mendapatkan dua penghargaan untuk kategori Asuransi Jiwa dan kategori Asuransi Kesehatan terbaik dalam acara Indonesia Original Brand 2013 (Penghargaan Merek Asli Indonesia) yang diberikan oleh Majalah SWA yang bertujuan untuk memberikan apresiasi bagi merk-merk yang unggul di negeri sendiri dan dapat bersaing di negara luar serta menjadi kebanggaan bangsa terhadap produk asli Indonesia. Penghargaan ini diserahkan di Jakarta pada tanggal 4 Juli 2013.

Juli



Bazar Ramadhan IIKJ

25 Juli 2013, Bertempat di Lantai 11 Gedung Jamsotek Pusat, Ikatan Istri Karyawan Jamsotek (IIKJ) menggelar Bazar Ramadhan 1434 H yang berlangsung selama 3 hari yang dibuka tanggal 25 Juli 2013. Tampak dalam gambar Direktur Utama Jamsotek Elvyn G Masassya beserta jajaran direksi, Ketua IIKJ Ibu Elvyn beserta jajaran Ibu-Ibu Direksi dan Ibu Nafsiah Sabri (Istri Meneg BUMN) saat menggunting pita sebagai tanda dibuka secara resmi acara bazaar tersebut. tanda dibuka secara resmi acara bazaar tersebut.



Bukber FKI

31 Juli 2013, Guna mempererat jalinan silaturahmi Jamsotek dengan instansi BUMN lain yang tergabung dalam FKI BUMN (Forum Komunikasi Investasi Badan Usaha Milik Negara), PT Jamsotek (Persero) menggelar buka bersama yang bertempat di gedung menara Jamsotek pada tanggal 31 Juli 2013. Tampak dalam gambar Dirut Jamsotek Elvyn G Masassya saat membuka acara tersebut.

Agustus



Mudik Bersama Jamsotek

2 Agustus 2013, PT Jamsotek (Persero) menggelar "Mudik Bersama" dalam rangka menyambut Idul

Fitri 1434 H sekaligus dalam rangka melaksanakan *Corporate Social Responsibility* (CSR). Sebanyak 62 bus dilepas oleh Direktur Utama Jamsotek Elvyn G Masassya beserta jajaran direksi lainnya di silang Monas.



Diklat Persiapan Kerja 2013

9 Agustus 2013, PT Jamsotek (Persero) melatih 433 karyawan baru sebagai bagian dari persiapan sumber daya manusia dalam menyongsong transformasi perusahaan menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) pada 1 Januari 2014. Tampak dalam gambar foto bersama peserta Diklat bersama Direktur Umum dan SDM, Kepala Biro Pengelolaan dan Pengembangan Kompetensi, Kepala Biro SDM dan Ketua Umum SPJ.



MOU Dengan Aliansi Jurnalis Independen

29 Agustus 2013, PT Jamsotek (Persero) menandatangani kesepakatan bersama dengan Aliansi Jurnalis Independen (AJI) tentang kepesertaan Jamsotek sebagai upaya meningkatkan perlindungan hak-hak para juru warta, terutama dalam hal jaminan kesejahteraan. Kerja sama ini diresmikan dengan penandatanganan MOU oleh Direktur Kepesertaan PT Jamsotek (Persero) Junaedi dan Ketua AJI Eko Maryadi, bertepatan dengan peringatan HUT AJI ke-19 di Gedung Pusat Perfilman H.Usmar Ismail, Jakarta.

Agustus



Halal Bi Halal Jamsostek

21 Agustus 2013, Bertempat di Balai Kartini Jakarta Selatan, PT Jamsostek (Persero) menggelar Halal Bi Halal yang dihadiri oleh seluruh jajaran Direksi, Dewan Komisaris, Para Pensiunan dan Karyawan/ Karyawati PT Jamsostek Persero pada tanggal 21 Agustus 2013.

September



Rapat Kerja Nasional 2013

4-6 September 2013, PT Jamsostek (Persero) menggelar Rapat Kerja Nasional 2013 yang dilaksanakan di Kota Batam. Tampak dalam gambar bergandeng tangan salam kompak jajaran Direksi yang menggambarkan Etos Kerja Jamsostek TOPAS.



Audiensi Bank Mandiri VS Jamsostek

20 September 2013, Dalam rangka memperkuat hubungan kerja dengan Bank Mandiri, PT Jamsostek (Persero) bertempat di ruang rapat lantai 3 gedung Jamsostek pusat menerima kunjungan para manajemen Bank Mandiri dan berdiskusi guna meningkatkan hubungan keduanya.



The Most Valuable Brand

20 September 2013, Direktur Pelayanan PT Jamsostek (Persero) Achmad Riadi se usai menerima penghargaan didampingi pemimpin redaksi Metro TV, Suryopratomo. PT Jamsostek (Persero) memperoleh penghargaan *The Most Valuable Brand* in Indonesia untuk kategori *Health Insurance*. Penghargaan itu diserahkan pada malam Indonesia *Best Brand Award* (IBBA) yang diselenggarakan Mars dan majalah Swa.



Penghargaan Business Review

24 September 2013, Direktur utama Jamsostek Elvyn G Masassya menerima penghargaan sebagai CEO *With High Responsibility* yang dianugerahi oleh Majalah Business Review pada tanggal 24 September 2013 di Shangri La hotel, Jakarta.

Oktober



Jamsostek Goes To Campus

7 Oktober 2013, guna mensosialisasikan program Jamsostek, PT Jamsostek (Persero) menggelar acara *Jamsostek Goes to Campus* di 11 kampus yang terletak di Kantor Wilayah-Kantor Wilayah PT Jamsostek di seluruh Indonesia. Tampak dalam gambar Direktur Perencanaan, Pengembangan dan Informatika Agus Supriyadi menyerahkan beasiswa kepada mahasiswa berprestasi di Universitas Pattimura Ambon.

Oktober



Jamsostek Goes To Factory

30 Oktober 2013, Jamsostek menggelar acara *Jamsostek Goes To Factory* ke Kantor Wilayah Sulawesi. Direktur Pelayanan Jamsostek, Achmad Riadi, menyaksikan Gubernur Sulawesi Selatan Syahrul YL saat melakukan *Medical Check Up* pada acara tersebut.

Desember



Orasi Ilmiah Jusuf Kalla

3 Desember 2013, rentetan kegiatan HUT Jamsostek, dihadirkan Jusuf Kalla sebagai Ketua Umum PMI untuk memberikan orasi ilmiah bertema "Menuju Negara Sejahtera" yang digelar di Kantor Pusat PT Jamsostek lantai 11.



Uji Coba Prototype Smart Card BPJS Ketenagakerjaan

5 Desember 2013, dilakukan uji coba pertama kali *prototype Smart Card* BPJS Ketenagakerjaan, bertepatan dengan hari jadi Jamsostek yang ke-36 di lobi Kantor Pusat PT Jamsostek (Persero). Selesai uji coba tersebut dilakukan foto bersama oleh jajaran Direksi dan Komisariss sembari menunjukkan *Smart Card* BPJS Ketenagakerjaan.



Syukuran HUT Jamsostek

5 Desember 2013, dalam rangka memperingati HUT Jamsostek ke-36 dilakukan do'a bersama dipimpin oleh Direktur Umum dan SDM, Amri Yusuf di Kantor Pusat PT Jamsostek (Persero).



Audiensi dengan Menteri Koordinator Kesejahteraan Rakyat

15 Desember 2013, PT Jamsostek (Persero) melakukan audiensi dengan Kemenkokesra tentang persiapan Jamsostek dalam bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Kemenkokesra. Tampak dalam gambar Direktur Utama PT Jamsostek (Persero) menerangkan arti logo BPJS Ketenagakerjaan kepada Menkokesra Agung Laksono.



Jaminan Hari Tua Timor Leste

17 Desember 2013, penandatanganan perjanjian pencairan JHT 4.255 karyawan swasta bekas Provinsi Timor Timur dilakukan oleh Direktur Pelayanan PT Jamsostek (Persero), Achmad Riadi, dengan Angelo Des Santos, perwakilan Timor Leste dan disaksikan oleh Direktur HAM dan Kemanusiaan Kementerian Luar Negeri Muhammad Anshor, bertempat di Kantor Kementerian Luar Negeri.

Desember



Antara Award 2013

18 Desember 2013, Bertepatan dengan hari jadi LKBN ANTARA, Direktur Utama PT Jamsostek (Persero) menerima penghargaan sebagai tokoh yang selalu menyerukan kesadaran kepada pekerja akan pentingnya jaminan sosial. Penyerahan ini diberikan di kantor LKBN Antara.



Hibah Bus Sekolah

19 Desember 2013, PT Jamsostek (Persero) memberikan Bus Sekolah kepada Pemerintah Provisi Nanggroe Aceh Darusalam (NAD). Tampak dalam gambar Menkokesra, Agung Laksono, menyerahkan kunci secara simbolis kepada Gubernur NAD Zaini Abdullah disaksikan Direktur Utama Elvyn G Masassya di kediaman Gubernur Aceh.



MOU Dengan Jasaraharja dan PT Pembangunan Perumahan

23 Desember 2013, PT Jamsostek (Persero) melakukan penandatanganan dengan Jasa Raharja dan PT Pembangunan Perumahan tentang pembentukan *property company* dan koordinasi manfaat dalam implementasi jaminan kecelakaan kerja. Penandatanganan dilakukan oleh Direktur Utama PT Jamsostek Elvyn G Masassya bertempat di Kantor Pusat Jamsostek.



Pertemuan Bilateral Jamsostek-Askes

24 Desember 2013, dalam rangka memastikan kesiapan peralihan program JPK Jamsostek kepada PT Askes yang akan bertransformasi menjadi BPJS Kesehatan, PT Jamsostek (Persero) dan PT Askes menggelar Forum Bilateral di Hotel Pullman Jakarta. Konsolidasi serupa telah dilakukan beberapa kali oleh kedua BUMN. Pada kesempatan itu diserahkan data terakhir kepesertaan JPK Jamsostek.

Desember



Khataman Qur'an

31 Desember 2013, di Masjid Almaghfirah Jamsostek dalam rangka memanjatkan rasa syukur untuk keberhasilan dan kelancaran transformasi Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan, PT Jamsostek (Persero) menggelar khataman kitab suci Alqur'an.



Malam Tahun Baru dan Transformasi BPJS Ketenagakerjaan

31 Desember 2013, menjelang transformasi Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan, bertepatan dengan pergantian tahun ke 2014, PT Jamsostek (Persero) menggelar Malam Transformasi menuju BPJS Ketenagakerjaan di halaman depan Kantor Pusat Jamsostek dengan ditandai penekanan tombol sirene dan pelepasan selubung *signage* Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan.



Peresmian BPJS

31 Desember 2013, bertempat di Istana Bogor, Presiden RI Susilo Bambang Yudhoyono meresmikan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan serta meluncurkan program Jaminan Kesehatan Nasional.

PENGHARGAAN TAHUN 2013

Penghargaan yang diterima oleh PT Jamsostek (Persero) selama tahun 2013 menunjukkan penilaian yang semakin baik dari publik. Kriteria penghargaan yang diterima terdiri dari berbagai kategori. Hal

tersebut menunjukkan pengakuan masyarakat akan keunggulan operasional dan pelayanan perusahaan. Penghargaan yang telah diperoleh PT Jamsostek (Persero) sebagai berikut:

Daftar Penghargaan PT Jamsostek (Persero) Tahun 2013

No	Uraian	Badan Pemberi Penghargaan	Tanggal Terima
1	Peningkatan Pelayanan Peserta Melalui Jamsostek Point of Service Office dan Pengembangan Unit Trauma Center	Kementerian BUMN	19 Mei 2013
2	Penghargaan kepada Direktur Utama PT. Jamsostek (Persero) yang Sukses Membangun Citra Korporasi dengan Kategori Perusahaan Tertutup dengan Kapital > Rp 10T	Media Pekerja BUMN Award	19 Mei 2013
3	Merek Asli Indonesia 1. The 1st Champion of Indonesia Original Brand 2013 Product Category : Life Insurance 2. The 1st Champion of Indonesia Original Brand 2013 Product Category: Health Insurance	Majalah SWA	4 Juli 2013
4	1. The Best Social Insurance 2. 1st for Finance 3. 1st for Risk Management 4. 1st for Marketing 5. 1st for Human Capital 6. 1st for Corporate Communication 7. 1st for GCG 8. 1st for Tchnology Information	Indonesia Insurance Award 2013	18 Juli 2013
5	Silver Winner Kategori Strategi dan Taktik Marketing	MarkPlus dan BUMN Tra	27 Agustus 2013
6	5th Winner The Best GCG Implementation of The Year	Business Review 2013	24 September 2013
7	The Most Reliable Social	Bisnis Indonesia (Insurance Award 2013)	8 Oktober 2013
8	Peringkat V dalam Keterbukaan Informasi Publik kategori Badan Publik BUMN	Komisi Informasi Pusat Republik Indonesia	12 Desember 2013

CEO Awards

1	The Best CEO With High Responsibility of The Year 2013	Business Review Award	24 September 2013
2	Antara Award Tokoh yang selalu menyerukan kesadaran kepada pekerja akan pentingnya Jaminan Sosial	LKBN ANTARA	18 Desember 2013

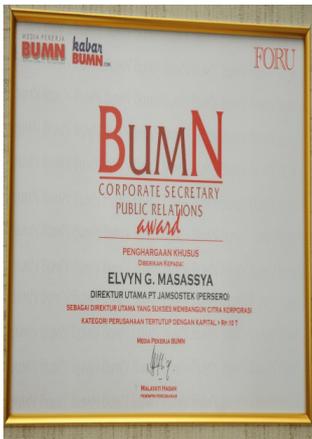
Penghargaan PT Jamsostek (Persero) Tahun 2013



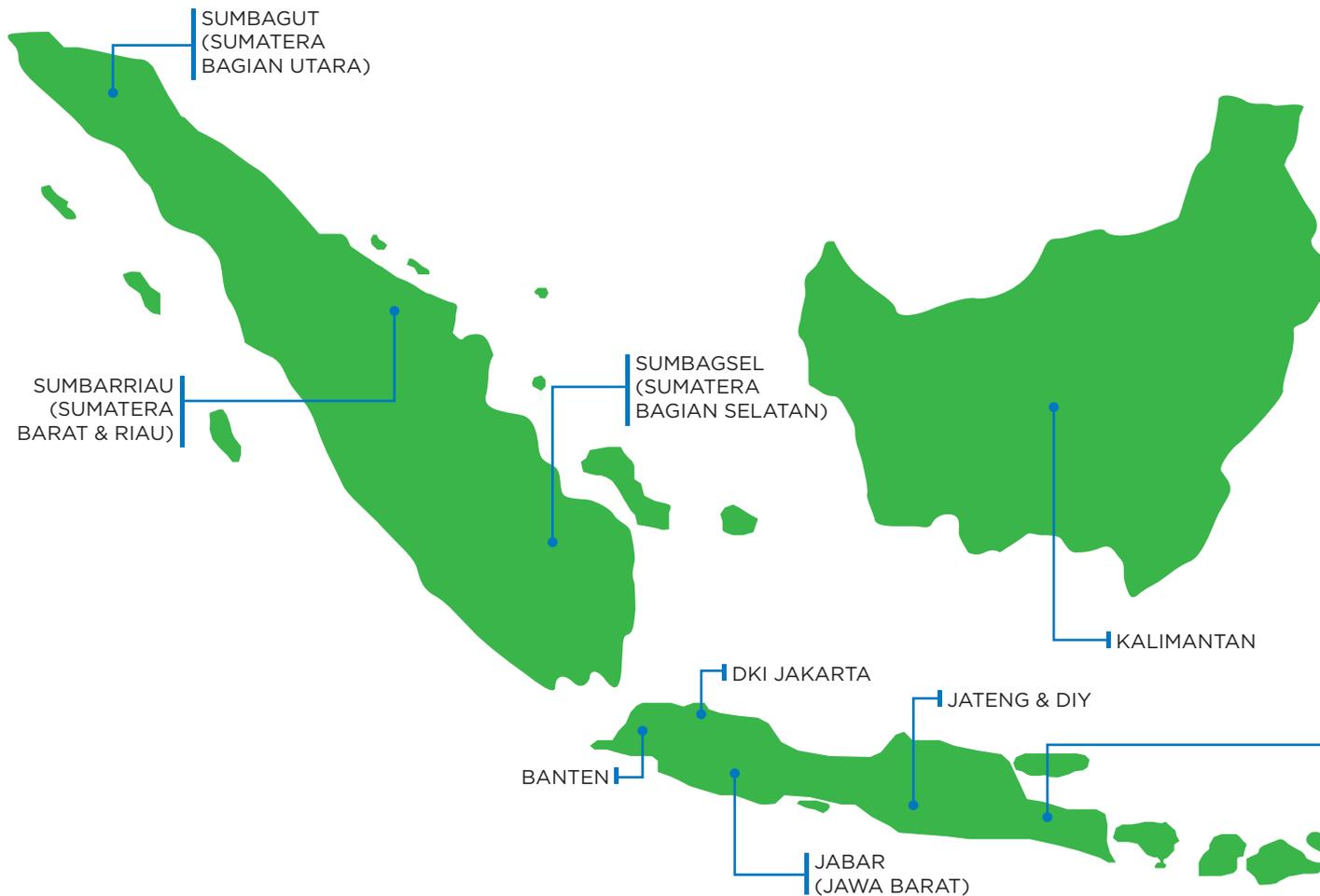
Penghargaan PT Jamsostek (Persero) Tahun 2013



Penghargaan PT Jamsostek (Persero) Tahun 2013



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

(Sumatera Bagian Utara)
Jl.Kapten Pattimura No.334
Medan 20153-po box 1479
T (061) 415 5028
F (061) 415 5037

KANWIL SUMBRRIAU

(Sumatera Barat & Riau)
Jl.Arifin Achmad, Komp.
Perkantoran Mega Sari
Green Office-Pekan Baru, Riau
T (0761) 841 5841
F (0761) 841 5842

KANWIL SUMBAGSEL

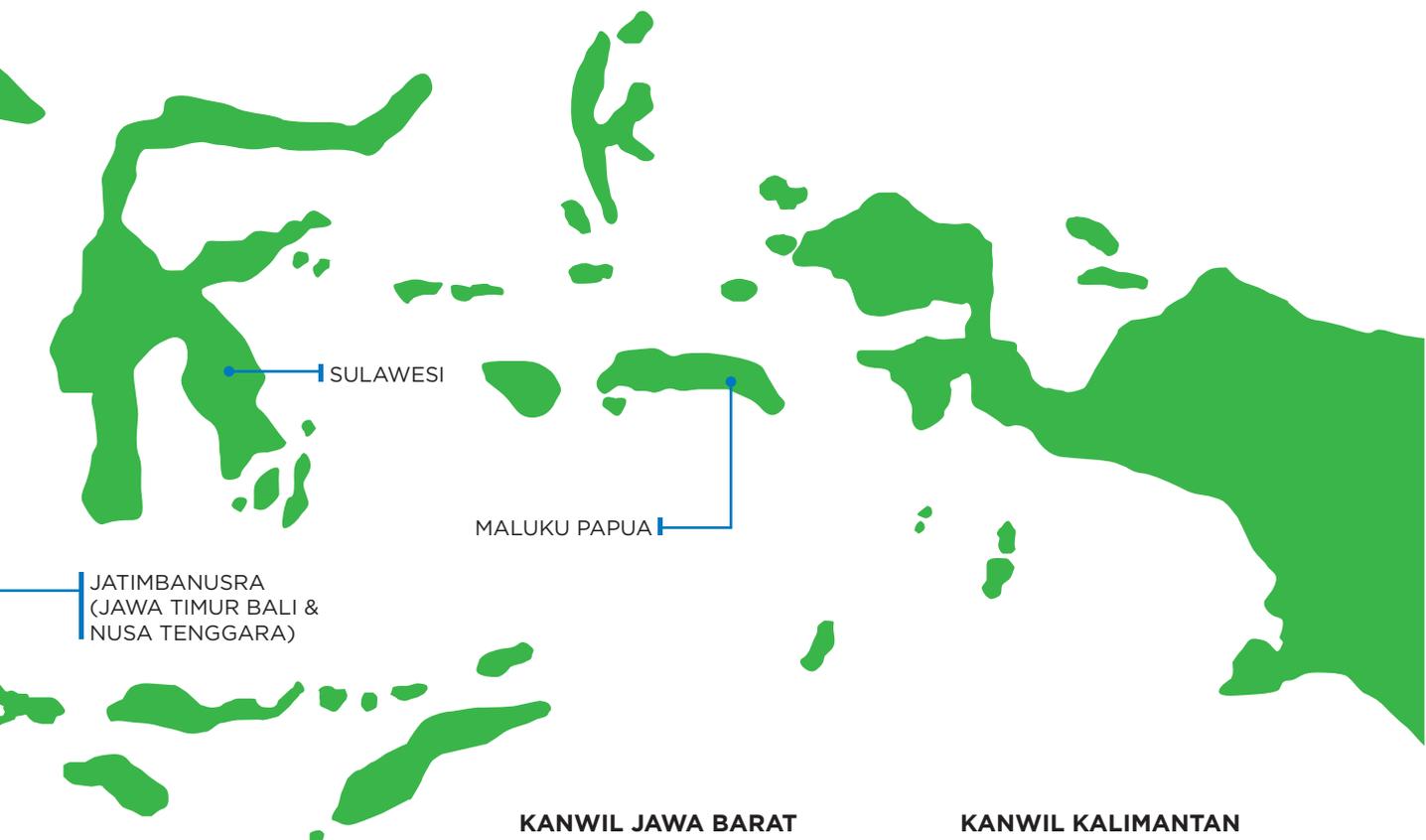
(Sumatera Bagian Selatan)
Jl.Basukai Rahmat No.1330 A-B
Palembang 30126
T (0711) 350 309
F (0711) 357 563

KANWIL DKI JAKARTA

Menara Jamsostek Lt.8
Jl.Gatot Subroto, Pancoran
Jakarta Selatan
T (021) 522 9291, 522 9306, 522 9314
F (021) 522 9321, 522 9331

KANWIL BANTEN

Jl.A. Yani No.108 Serang
T (0254) 267 140
F (0254) 228 885



KANWIL JAWA BARAT

Jl.P. Hasan Mustofa No.39
Bandung 40124
T (022) 710 2732
F (022) 720 0609

KANWIL KALIMANTAN

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

KANWIL JATENG & DIY

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

KANWIL SULAWESI

Jl.Gunung Bawakaraeng
Makassar - Sulawesi Selatan
T (0411) 452 373
F (0411) 452 539

**KANWIL JAWA TIMUR, BALI
NUSA TENGGARA**

Jl.Raya Juanda No.52
Sedati - Sidoarjo
T (031) 866 3222
F (031) 732 9367, 732 9387

KANWIL MALUKU PAPUA

Jl.Said Perintah No.57
Ambon - Maluku
T (0911) 342 150, 342 151
F (0911) 310 127

PENDIRIAN DAN KEPEMILIKAN SAHAM G4 - 7

Berdasarkan risalah RUPS Laporan Keuangan Tahun 2011 dan Surat Keputusan Menteri BUMN Nomor: SK-381/MBU/2012 tanggal 25 Oktober 2012 telah disetujui perubahan modal dasar PT Jamsostek (Persero) menjadi Rp. 3.000.000.000.000 dan penambahan modal disetor sebesar Rp500.000.000.000 yang berasal dari konversi cadangan umum.

Pada tahun 2011 sesuai dengan persetujuan RUPS pengesahan Laporan Keuangan tahun buku 2010 pada tanggal 31 Mei 2011 disetujui untuk menambah modal disetor sebesar Rp. 400.000.000.000 yang bersumber dari kapitalisasi cadangan umum dan dicatatkan di Notaris Elly Halida.SH nomor 26 tanggal 30 Juni 2011.

Jumlah modal disetor per 31 Desember 2013 berjumlah Rp1.500.000.000.000

INFORMASI KEPEMILIKAN SAHAM DAN PEMEGANG SAHAM	
Negara Republik Indonesia (100%)	1,000,000,000,000,00
Setoran modal lama sebesar Rp. 50.000.000.000 yang berasal dari:	
Dana Pembangunan Semesta	20,000,000,000
Konversi Cadangan Umum	25,256,082,248
Konversi Cadangan Tujuan	1,968,112,067
Konversi Modal Awal Perum ASTEK	2,775,805,685
Jumlah	50,000,000,000
Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam modal Perusahaan (PP Nomor 4 Tahun 2003)	75,000,000,000
Jumlah	125,000,000,000
Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam modal Perusahaan melalui konversi cadangan umum sesuai risalah RUPS tahun buku 2009	457,000,000,000
Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam modal Perusahaan melalui konversi cadangan umum sesuai risalah RUPS tahun buku 2010	400,000,000,000
Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam modal Perusahaan melalui konversi cadangan umum sesuai risalah RUPS tahun buku 2011	500,000,000,000
Jumlah	1,500,000,000,000

SEGMENTASI PESERTA DAN PROGRAM G4 - 8

Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan risiko ekonomi dan sosial dari negara untuk warganya, sehingga kepesertaannya bersifat wajib. Begitu pula halnya dengan jaminan sosial tenaga kerja, program ini bersifat wajib bagi seluruh tenaga kerja formal non PNS/TNI/Polri atau pekerja swasta dan BUMN.

1. Tinjauan Umum Peserta

Sebagai badan penyelenggara jaminan sosial, kinerja utama Perusahaan dilihat dari jumlah peserta program Jamsostek baik peserta aktif maupun non aktif, dengan tinjauan sebagai berikut:

a. Rata-rata pertumbuhan peserta perusahaan (aktif dan non aktif) di tahun 2009 - 2013

mencapai 10,99%. Pertumbuhan peserta perusahaan tertinggi terjadi di tahun 2011 mencapai 12,93% dan yang terendah terjadi di tahun 2012 sebesar 6,88%. Dari analisis pertumbuhan peserta perusahaan tersebut, maka rata-rata pertumbuhan perusahaan aktif di tahun 2009 - 2013 mencapai 12,53%, masih lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan perusahaan non aktif sebesar 8,78%.

b. Rata-rata pertumbuhan peserta tenaga kerja (aktif dan non aktif) di tahun 2009 - 2013 mencapai 3,28%. Pertumbuhan peserta tenaga kerja tertinggi terjadi di tahun 2010 mencapai 12,61% dan di tahun 2011 terjadi pertumbuhan negatif sebesar 18,25%. Pertumbuhan peserta

tenaga kerja non aktif yang terjadi di tahun 2011, disebabkan oleh adanya penyempurnaan tata cara pengelolaan data perusahaan dan tenaga kerja program Jamsostek di dalam sistem informasi terpadu online sehingga jumlah peserta non aktif mengalami penurunan yang sangat signifikan.

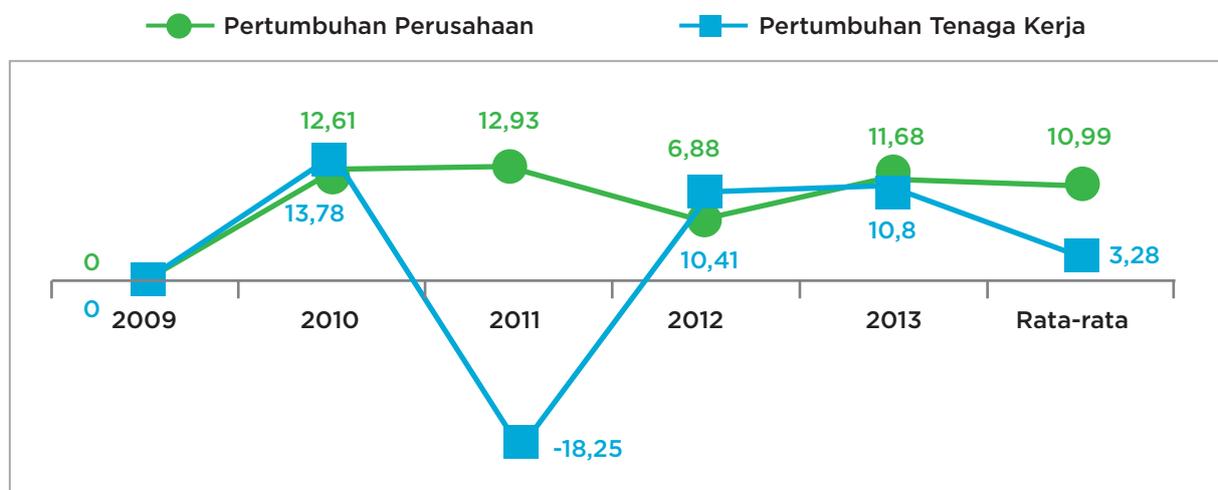
Dari analisis pertumbuhan peserta tenaga kerja tersebut, maka rata-rata pertumbuhan tenaga kerja aktif di tahun 2009 - 2013 mencapai 9,80%, masih lebih tinggi dibandingkan dengan

pertumbuhan tenaga kerja non aktif sebesar 0,18%.

- c. Pertumbuhan perusahaan, tenaga kerja maupun tertanggung peserta program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) setiap tahun mengalami peningkatan. Rata-rata pertumbuhan untuk perusahaan peserta JPK selama tahun 2009 - 2013 mencapai 19,96%, untuk tenaga kerja mencapai 16,02% dan untuk tertanggung mencapai 14,56%.

Peserta	2009	2010	2011	2012	2013	% Rata-Rata Pertumbuhan
Perusahaan Aktif	115.683	134.035	154.453	168.532	185.507	12,53
Perusahaan Non Aktif	84.531	91.416	100.140	103.574	118.382	8,78
Jumlah Perusahaan Pertumbuhan	200.214	225.451	254.593	272.106	303.889	10,99
Tenaga Kerja Aktif	8.495.732	9.646.398	10.311.669	11.552.55	12.348.464	9,80
Tenaga Kerja Non Aktif	20.534.941	23.383.330	16.689.965	18.259.544	20.684.515	0,18
Jumlah Tenaga Kerja Pertumbuhan	29.030.673	33.029.728	27.001.634	29.812.101	33.032.979	3,28
Peserta Perusahaan JPK	41.398	51.236	63.620	75.930	85.742	
Pertumbuhan		23,76	24,17	19,35	12,92	19,96
Peserta Tenaga Kerja JPK	1.871.422	2.180.825	2.567.671	3.059.777	3.390.526	
Pertumbuhan		16,53	17,74	19,17	10,81	16,02
Peserta Tertanggung JPK	4.402.552	5.044.375	5.884.528	6.976.601	7.582.785	
Pertumbuhan		14,58	16,66	18,56	8,69	14,56

Grafik Pertumbuhan Peserta Program Jamsostek tahun 2009 - 2013



d. Jumlah peserta tenaga kerja selama 5 lima) tahun terakhir, jika dibandingkan dengan pangsa pasar program Jamsostek yaitu tenaga kerja formal non PNS/TNI/Polri (pekerja swasta/ BUMN), terlihat cakupan kepesertaan yang sudah dicapai selama lima tahun berturut-turut sebagai berikut:

1. Jumlah pekerja di sektor formal (swasta/ BUMN) setiap tahun terus mengalami peningkatan seiring dengan membaiknya perekonomian Indonesia pasca krisis, sehingga pangsa pasar Jamsostek menjadi

semakin besar. Tahun 2013 terjadi pertumbuhan jumlah pekerja di sektor formal sebesar 4% dengan rata-rata pertumbuhan setiap tahun 11,41%.

2. Peserta aktif program Jamsostek terus tumbuh dengan rata-rata pertumbuhan setiap tahun sebesar 9,79%. Tahun 2013 terdaftar peserta aktif 12,3 juta tenaga kerja, mengalami peningkatan 6,9% dibandingkan dengan tahun 2012 sebanyak 11,55 juta tenaga kerja.

Grafik Perbandingan Cakupan Peserta Jamsostek Tahun 2009 - 2013



2. Tinjauan Umum Program

Berdasarkan mekanisme penyelenggaraan jaminan sosial, PT Jamsostek mengelompokkan program yang dikelola ke dalam dua kelompok yaitu Program Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan tabungan wajib dan melekat pada akun individu masing-masing tenaga kerja serta Program Non Jaminan Hari Tua (Non JHT), merupakan program yang dijalankan dengan mekanisme asuransi yang terdiri dari Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Program Jaminan Kematian (JK), Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) dan Program Khusus.

a. Program Jaminan Hari Tua (JHT)

1. Program Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan produk Jamsostek dengan mekanisme tabungan wajib yang ditujukan sebagai simpanan yang dapat dipergunakan oleh peserta, terutama bila penghasilan yang bersangkutan terhenti karena berbagai sebab, seperti meninggal dunia, cacat total tetap, atau telah mencapai usia pensiun.

Rata-rata pertumbuhan pengajuan klaim Jaminan Hari Tua selama tahun 2009 - 2013 mencapai 4,07%, dimana pada tahun 2013 merupakan pertumbuhan pengajuan klaim JHT terbanyak mencapai 11,76%, sedangkan yang terendah terjadi di tahun 2010 mencapai pertumbuhan negatif sebesar 3,47%.

Tabel Jenis Pengambilan Jaminan Hari Tua (kasus)

(dalam satuan)

Jenis Klaim	2009	2010	2011	2012	2013	% Rata-rata Pertumbuhan
Usia 55 tahun	64.130	61.816	66.332	67.441	73.861	3,59
M. Wilayah RI	592	633	636	610	710	4,65
Cacat Total Tetap	45	45	43	38	37	(4,78)
Jadi PNS/TNI/Polri	13.151	12.333	7.897	3.513	2.933	(31,28)
Kepesertaan lima tahun	802.378	773.311	808.150	848.449	951.265	4,35
Meninggal Dunia	18.593	19.585	21.869	23.273	25.425	8,14
Total	898.889	867.723	904.927	943.324	1.054.231	
Pertumbuhan		(3,47)	4,29	4,24	11,76	4,07

2. Rasio Pembayaran Jaminan Hari Tua
 Pembayaran Jaminan Hari Tua dan penerimaan iuran Jaminan Hari Tua selama tahun 2009 - 2013 terus meningkat. Rata-rata pertumbuhan untuk pembayaran Jaminan Hari Tua dalam tahun 2009 - 2013 mencapai 14,55%, sedangkan rata-rata pertumbuhan penerimaan iuran Jaminan

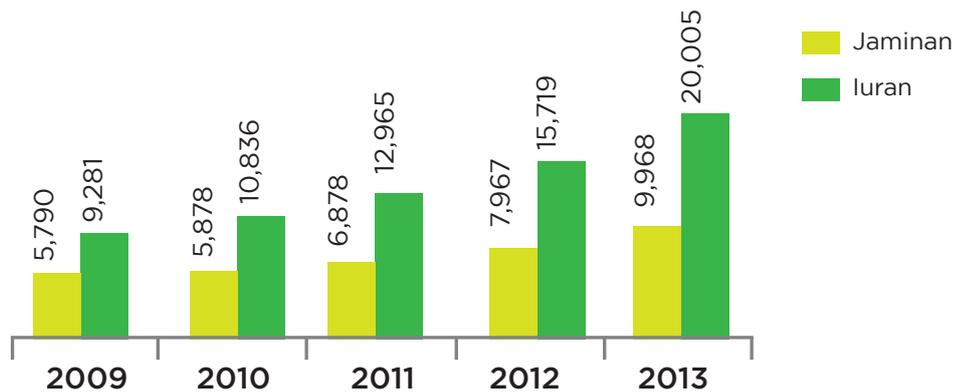
Hari Tua selama tahun 2009 - 2013 mencapai 21,17%. Rata-rata pertumbuhan penerimaan iuran JHT lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan pembayaran JHT, sehingga klaim rasio setiap tahun selalu mengalami penurunan rata-rata sebesar 5,46%

Tabel Rasio Pembayaran Jaminan Hari Tua tahun 2009 - 2013

(dalam Miliar)

Uraian	2009	2010	2011	2012	2013	% Rata-rata Pertumbuhan
Jaminan Hari Tua	5.790	5.878	6.878	7.967	9.968	14,55
Iuran JHT	9.281	10.836	12.965	15.719	20.005	21,17
% Klaim Rasio	62,39	54,25	53,05	50,68	49,83	(5,46)

Grafik Rasio Pembayaran Jaminan Hari Tua tahun 2009 - 2013

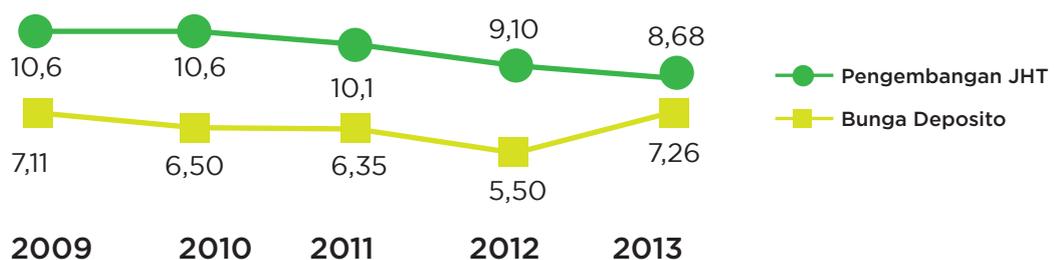


3. Dana JHT bersifat tabungan yang melekat pada akun individu tenaga kerja, mendapatkan pengembangan atas dana yang disimpan. Hasil pengembangan diperoleh dari kinerja investasi JHT yang seluruhnya dikembalikan kepada peserta setelah dikurangi biaya pengelolaan. Jika dibandingkan dengan besarnya bunga deposito, pengembangan dana JHT yang

diberikan kepada peserta selalu lebih tinggi. Hal tersebut sebagai komitmen PT Jamsostek (Persero) memberikan hasil pengembangan yang optimum kepada peserta.

Berikut ini perbandingan kinerja pengembangan JHT dengan nilai bunga deposito

Grafik Pertumbuhan Peserta Program Jamsostek tahun 2009 - 2013



b. Program Non Jaminan Hari Tua (JHT)

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

a Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi terhadap peserta yang mengalami kecelakaan kerja, berupa penggantian biaya transport, upah sementara tidak mampu bekerja dan perawatan serta memberikan ganti rugi atas hilangnya kemampuan bekerja/ berpenghasilan berupa santunan cacat dan santunan kematian. Selain memberikan kompensasi dan rehabilitasi,

Jaminan Kecelakaan Kerja ikut aktif membantu usaha pencegahan kecelakaan kerja (preventif) melalui kegiatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Rata-rata pertumbuhan pengajuan klaim Jaminan Kecelakaan Kerja selama tahun 2009 - 2013 mencapai 1,76%, dimana pada tahun 2012 merupakan pertumbuhan pengajuan klaim JKK terbanyak mencapai 3,60%, sedangkan yang terendah terjadi di tahun 2013 mencapai pertumbuhan sebesar 0,20%.

Tabel Pembayaran Klaim Program Jaminan Kecelakaan Kerja (Kasus)

Jenis Klaim	2009	2010	2011	2012	2013	% Rata-rata Pertumbuhan
Cacat Fungsi	4.380	4.061	4.130	3.915	3.985	(2,34)
Cacat Sebagian	2.713	2.550	2.722	2.685	2.693	1,17
Cacat Total Tetap	42	36	34	37	44	3,26
Meninggal Dunia	2.144	2.191	2.218	2.419	2.438	1,98
Kasus Sembuh	87.035	89.873	90.387	94.018	94.125	
Total	96.314	98.711	99.491	103.074	103.285	
Pertumbuhan		2,55	0,79	3,60	0,20	1,76

b Rasio Pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja
 Pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja dan penerimaan iuran Kecelakaan Kerja selama tahun 2009 - 2013 terus meningkat. Rata-rata pertumbuhan untuk pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja dalam tahun 2009 - 2013 mencapai 13,19%, sedangkan rata-rata pertumbuhan

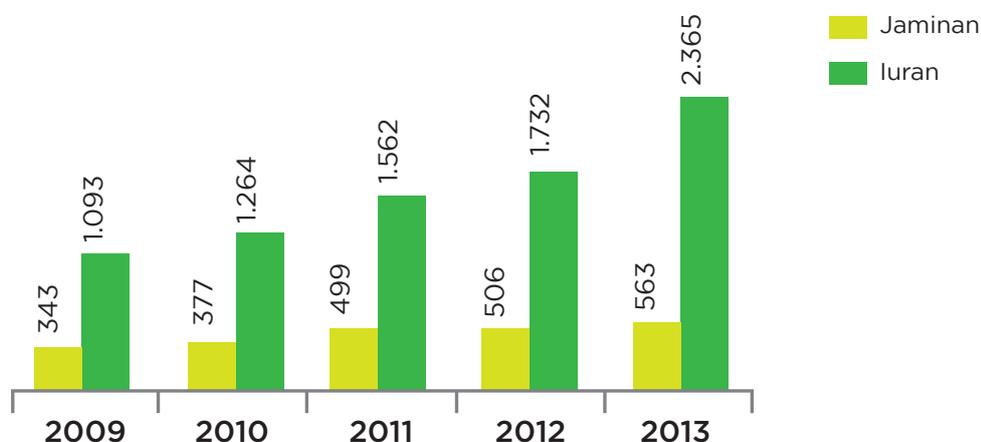
penerimaan iuran Jaminan Kecelakaan Kerja selama tahun 2009 - 2013 mencapai 21,28%. Rata-rata pertumbuhan penerimaan iuran JKK lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan pembayaran santunan JKK, sehingga klaim rasio setiap tahun selalu mengalami penurunan rata-rata sebesar 6,67%

Tabel Rasio Pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja Tahun 2009 - 2013

(dalam Miliar)

Uraian	2009	2010	2011	2012	2013	% Rata-rata Pertumbuhan
Jaminan Kecelakaan Kerja	343	377	499	506	563	13,19
Iuran JKK	1.093	1.264	1.562	1.732	2.365	21,28
% Klaim Rasio	31,38	29,81	31,98	29,21	23,81	(6,67)

Grafik Rasio Pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja Tahun 2009 - 2013



c Sebagai upaya memberikan pelayanan yang terbaik bagi peserta, mulai tahun 2014 Perusahaan akan menerapkan skema rehabilitasi dan JKK Return To Work, dimana peserta yang mengalami kecelakaan kerja akan ditangani langsung oleh pelayanan kesehatan yang telah bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan hingga dinyatakan sembuh dan bisa kembali bekerja.

2. Jaminan Kematian (JK)

a Jaminan Kematian diperuntukkan bagi ahli waris peserta program Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja.

Jaminan kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Santunan dibayarkan secara langsung kepada ahli waris.

Rata-rata pertumbuhan pengajuan klaim Jaminan Kematian selama tahun 2009 - 2013 mencapai 8,04%, dimana pada tahun 2011 merupakan pertumbuhan pengajuan klaim JKM terbanyak mencapai 12,13%, sedangkan yang terendah terjadi di tahun 2010 mencapai pertumbuhan sebesar 4,70%.

Tabel Pembayaran Klaim Program Jaminan Kematian (Kasus)

Jenis Klaim	2009	2010	2011	2012	2013	% Rata-rata Pertumbuhan
Meninggal Aktif	8.941	9.621	10.908	12.573	13.783	11,43
Perlindungan enam bulan	5.405	5.338	5.538	5.567	5.809	1,82
Setelah Klaim JHT	221	293	292	296	257	3,84
Total		15.252	16.738	18.436	19.849	
Pertumbuhan	14.567	4,70	12,13	10,14	7,66	8,04

b Rasio Pembayaran Jaminan Kematian Pembayaran Jaminan Kematian dan penerimaan iuran Kematian selama tahun 2009 - 2013 terus meningkat. Rata-rata pertumbuhan untuk pembayaran Jaminan Kematian dalam tahun 2009 - 2013 mencapai 13,19%, sedangkan rata-rata pertumbuhan penerimaan

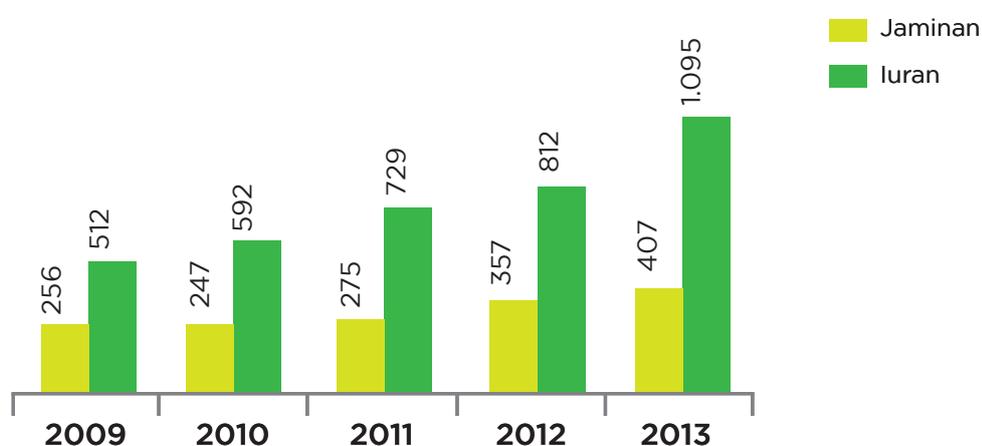
iuran Jaminan Kematian selama tahun 2009 - 2013 mencapai 21,28%. Rata-rata pertumbuhan penerimaan iuran JK lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan pembayaran santunan JK, sehingga klaim rasio setiap tahun selalu mengalami penurunan rata-rata sebesar 6,67%

Tabel Rasio Pembayaran Jaminan Kematian Tahun 2009 - 2013

(dalam Miliar)

Uraian	2009	2010	2011	2012	2013	% Rata-rata Pertumbuhan
Jaminan Kematian	256	247	275	357	407	12,29
Iuran JK	512	592	729	812	1.095	20,93
% Klaim Rasio	50,00	41,72	37,72	43,97	37,17	(7,14)

Grafik Rasio Pembayaran Jaminan Kematian Tahun 2009 - 2013



3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

a) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan adalah program Jamsostek yang diperuntukkan bagi tenaga kerja dan keluarganya dalam mengatasi risiko kesehatan. Agak berbeda dengan program yang lain, program JPK bersifat optional, artinya jika perusahaan mampu menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang lebih baik dari program JPK Jamsostek, maka perusahaan tersebut diperbolehkan untuk tidak mengikutsertakan pegawainya dalam program JPK Jamsostek dengan syarat pengusaha/perusahaan harus dapat menunjukkan bukti, baik berupa dokumen ataupun keterangan dari Dinas Tenaga Kerja setempat.

Dengan kondisi tersebut, program JPK bersaing secara langsung dengan berbagai penyedia program kesehatan bagi perusahaan-perusahaan. Kelebihan yang ditawarkan program JPK adalah program kesehatan yang murah dengan layanan yang handal.

Rata-rata pertumbuhan jaringan kerjasama pelayanan Kesehatan selama tahun 2009 - 2013 mencapai 8,04%, dimana pada tahun 2011 merupakan pertumbuhan jaringan kerjasama pelayanan Kesehatan terbanyak mencapai 12,13%, sedangkan yang terendah terjadi di tahun 2010 mencapai pertumbuhan sebesar 4,70%.

Tabel Jaringan Program Jaminan Pelayanan Kesehatan

Pelayanan Kesehatan	2009	2010	2011	2012	2013	% Rata-rata Pertumbuhan
PPK I	-	2.903	3.032	3.124	3.147	3
Rumah Sakit	-	590	651	714	740	8
Apotek	-	367	367	360	303	(6)
Optik	-	330	330	342	304	(3)
Laboratorium	-	59	63	61	55	(2)
Total		4.249	4.443	4.526	4.549	
Pertumbuhan	-	0,00	4,57	1,87	0,31	2

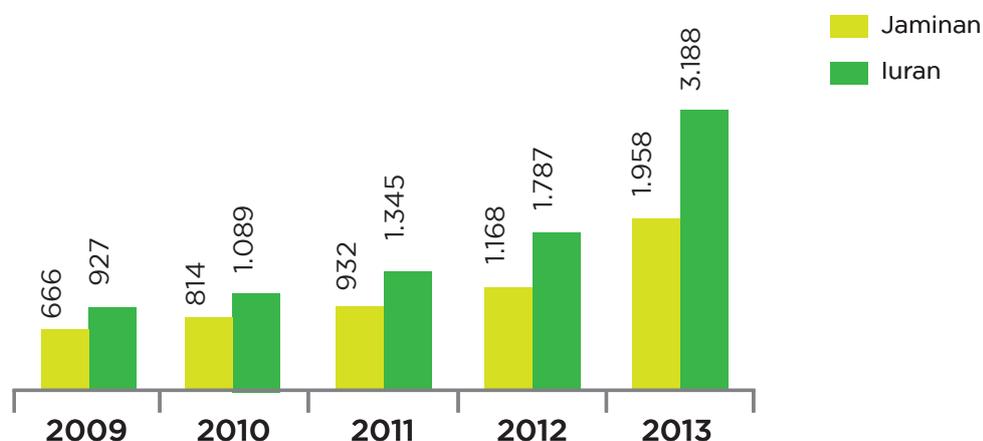
b Rasio Pembayaran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Pembayaran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan penerimaan iuran Pemeliharaan Kesehatan selama tahun 2009 - 2013 terus meningkat. Rata-rata pertumbuhan untuk pembayaran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dalam tahun 2009 - 2013 mencapai 13,19%, sedangkan

rata-rata pertumbuhan penerimaan iuran Pemeliharaan Kesehatan selama tahun 2009 - 2013 mencapai 21,28%. Rata-rata pertumbuhan penerimaan iuran JPK lebih tinggi dibandingkan dengan pertumbuhan pembayaran santunan JPK, sehingga klaim rasio setiap tahun selalu mengalami penurunan rata-rata sebesar 6,67%

Tabel Rasio Pembayaran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Tahun 2009 - 2013 (dalam Miliar)

Pelayanan Kesehatan	2009	2010	2011	2012	2013	% Rata-rata Pertumbuhan
Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	666	814	932	1.168	1.958	30,94
Iuran JPK	927	1.089	1.345	1.787	3.188	36,18
% Klaim Rasio	71,84	74,74	69,29	65,36	61,42	(3,94)

Grafik Rasio Pembayaran Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Tahun 2009 - 2013



c. Program Khusus

1) Jasa Konstruksi

Program ini memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yang bekerja pada proyek-proyek pembangunan konstruksi seperti gedung, jalan dan sarana publik lainnya. Besaran iuran dihitung dari besaran nilai proyek, oleh karena itu jumlah peserta, penerimaan iuran, dan pembayaran jaminan program ini akan sangat dipengaruhi oleh pembangunan infrastruktur di Indonesia.

Jumlah tenaga kerja yang daftar program jasa konstruksi Jamsostek di tahun 2013 sebanyak 5,6 juta orang atau mengalami penurunan 12,76% jika dibandingkan dengan jumlah peserta tahun 2012. Salah satu

faktor penyebab turunnya kepesertaan ini adalah menurunnya pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2013 dibandingkan tahun 2012, yang berpengaruh terhadap pembangunan infrastruktur sehingga menyebabkan berkurangnya proyek-proyek yang didaftarkan ke program Jamsostek. Secara rata-rata terjadi peningkatan 2,18% peserta setiap tahun dalam kurun waktu 2009-2013.

Sejalan dengan menurunnya pertumbuhan ekonomi dan jumlah peserta, maka penerimaan iuran di tahun 2013 juga mengalami penurunan dibandingkan tahun 2012, tetapi tidak demikian halnya dengan nilai jaminan yang justru mengalami peningkatan sebesar 29,03%.

Tabel Penambahan Peserta, Iuran Dan Jaminan Program Jasa Konstruksi

Pelayanan Kesehatan	2009	2010	2011	2012	2013	% Rata-rata Pertumbuhan
Peserta	5.167.848	4.330.383	4.825.099	6.456.592	5.632.527	2,18
Iuran (Rp.mil)	118	117	156	270	193	13,09
Jaminan (Rp.mil)	21	25	16	31	40	17,48
% Klaim Rasio	17,80	21,37	10,26	11,48	20,72	3,87

2) TK LHK / Mandiri

Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja (LHK) adalah orang yang berusaha sendiri yang pada umumnya bekerja pada usaha-usaha ekonomi informal. Iuran TK LHK ditetapkan berupa nominal tertentu berdasarkan upah sekurang-kurangnya setara dengan upah minimum Provinsi/Kabupaten/Kota.

Tahun 2013 terdapat 334.402 orang yang mendaftar sebagai peserta Jamsostek, mengalami penurunan 14,74% dibandingkan dengan jumlah peserta tahun sebelumnya. Dalam kurun waktu lima tahun, rata-rata terjadi pertumbuhan jumlah peserta program TK LHK sebesar 20,66%. Sifat kepesertaan untuk program TK LHK ini masih bersifat suka rela, sehingga angka kepesertaannya masih sangat rendah dibandingkan dengan jumlah pekerja informal di seluruh Indonesia.

Tabel Penambahan Peserta, Iuran Dan Jaminan Program Tk Lhk/Mandiri

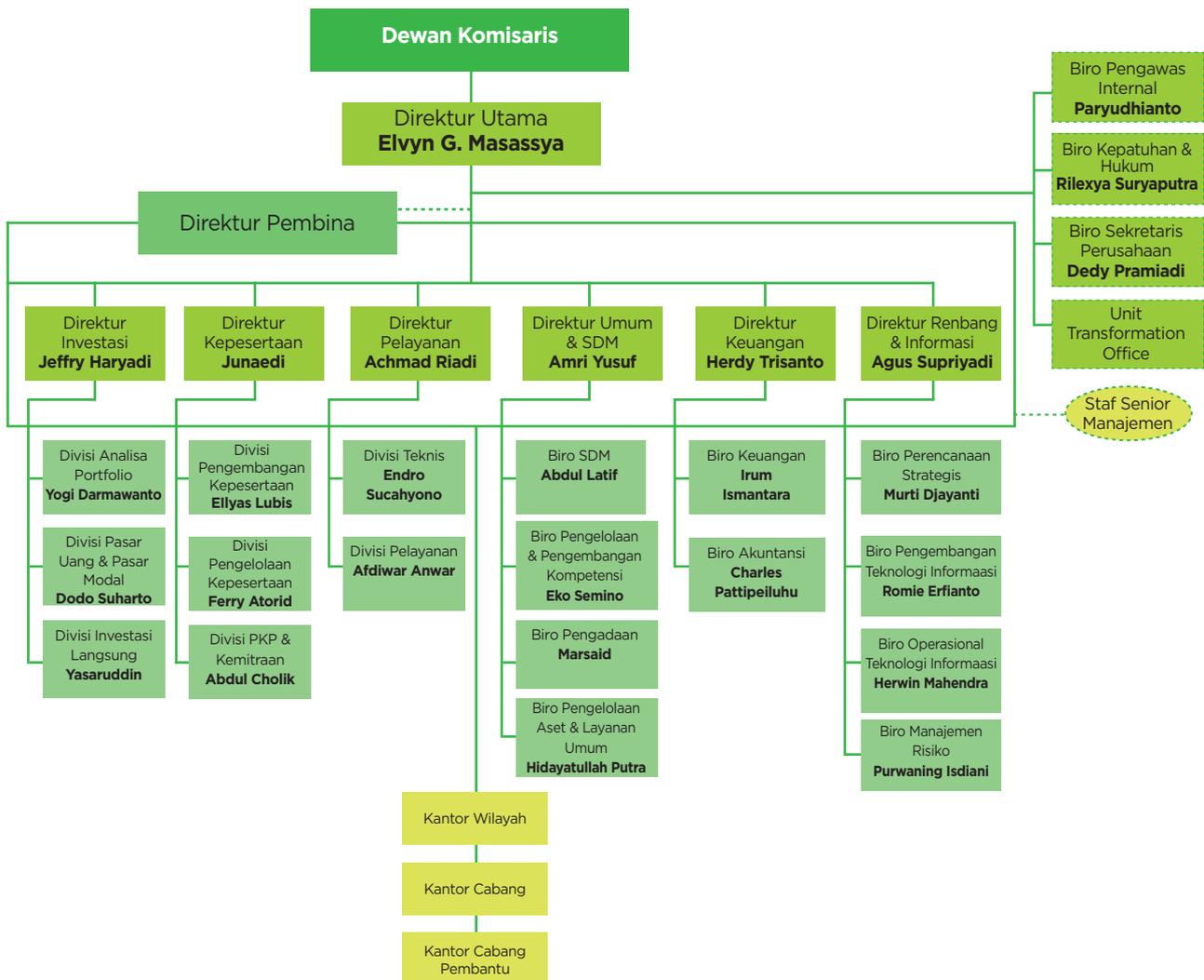
Pelayanan Kesehatan	2009	2010	2011	2012	2013	% Rata-rata Pertumbuhan
Peserta	157.775	142.065	145.049	392.200	334.402	20,66
Iuran (Rp.miliar)	10	17	31	50	77	50,42
Jaminan (Rp.miliar)	9	12	18	36	63	47,58
% Klaim Rasio	90,00	70,59	58,06	72,00	81,82	(2,35)

STRUKTUR ORGANISASI G4 - 12

Isu yang sering terjadi dan berkembang dalam suatu perusahaan, adalah efektivitas dari organisasi dalam proses pengelolaan kinerja perusahaan. Agar tujuan dibentuknya organisasi dapat tercapai, maka secara periodik dilakukan peninjauan kembali untuk disesuaikan dengan perubahan yang terjadi baik di luar maupun dalam organisasi.

Kegagalan organisasi menghadapi perubahan, tidak hanya akan mempengaruhi kinerja organisasi tetapi khususnya berdampak pada kualitas sumber daya manusia sebagai entitas sosial yang memiliki tujuan bersama untuk mencapai visi dan misi ditengah begitu hebatnya tuntutan dinamika perubahan. PT Jamsostek (Persero) dalam memenuhi tuntutan perubahan menjadi BPJS Ketenagakerjaan, telah melakukan penyesuaian organisasinya, sebagaimana dalam gambar berikut:

Struktur Organisasi Kantor Pusat PT Jamsostek (Persero)



SUMBER DAYA MANUSIA G4-LA1-4

Perusahaan menyadari pentingnya keberadaan setiap insan Jamsostek sebagai mitra dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam rangka mengantisipasi perkembangan lingkungan dan terus meningkatkan pelayanan, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas

17,61% dari jumlah karyawan pada akhir tahun 2012. Dalam peningkatan jumlah karyawan tersebut, dikontribusikan melalui rekrutmen karyawan baru sebanyak 683 orang, yang salah satu komponennya termasuk pengangkatan karyawan alih daya sebanyak 266 orang. Rincian mengenai komposisi karyawan berdasarkan status dapat disajikan sebagai berikut:

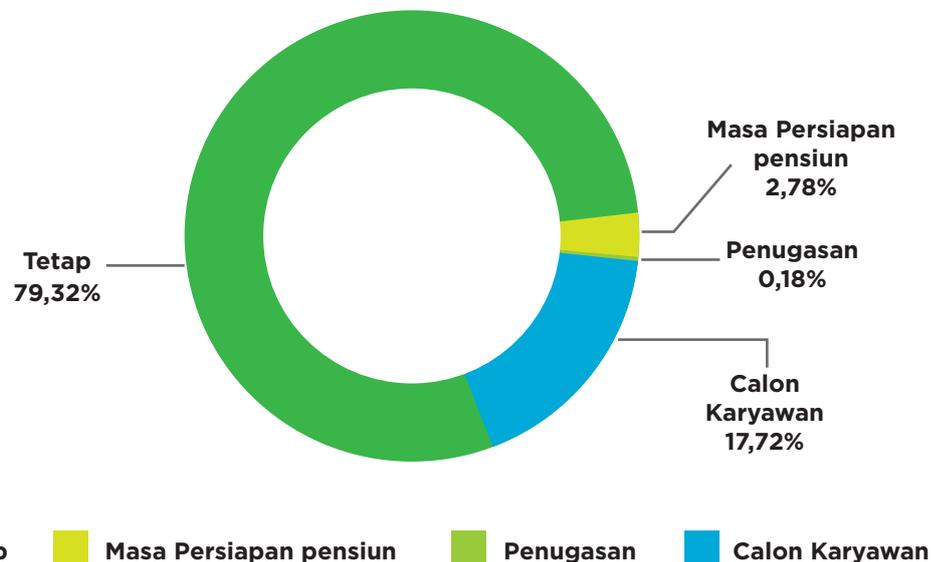
1. Komposisi Karyawan menurut Status

Di tahun 2013 terdapat peningkatan jumlah karyawan sebanyak 577 orang atau sebesar

Tabel Karyawan menurut status tahun 2013

No	Status karyawan	2012	2013	% Rata-rata Pertumbuhan
1	Tetap	3,018	3,057	1.29%
2	Masa persiapan pensiun	115	107	-6.96%
3	Penugasan	7	7	0.00%
4	Calon Karyawan	137	683	398.54%
Total		3,277	3,854	17.61%

Tabel Karyawan menurut status tahun 2013



2. Komposisi Karyawan menurut Jenis Kelamin

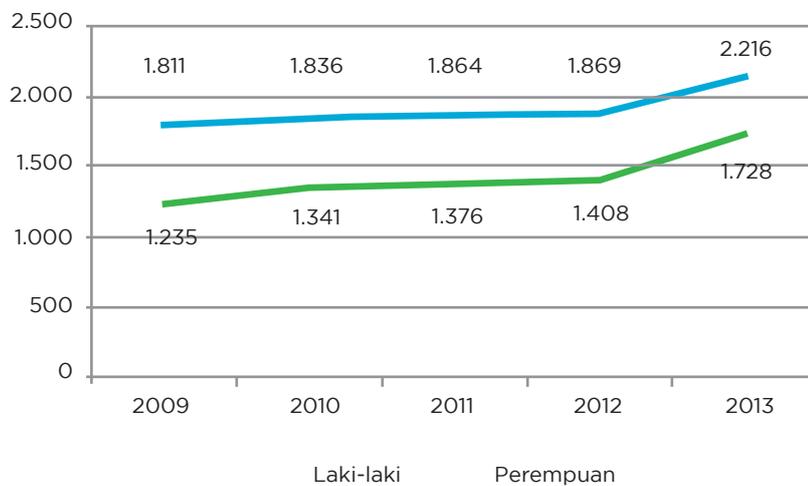
Di tahun 2013, komposisi karyawan laki-laki sebanyak 2.126 orang atau 55,16% dan karyawan wanita sebanyak 1.728 orang atau 44,84%. Jumlah

karyawan laki-laki dalam lima tahun terakhir (2009 - 2013) mengalami penurunan rata-rata 1,89%, sedangkan untuk karyawan wanita mengalami peningkatan rata-rata sebesar 2,41% setiap tahunnya.

Tabel Statistik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Tahun	Jenis Kelamin			% Komposisi	
		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Laki-Laki	Wanita
1	2009	1,811	1,235	3,046	59.46%	40.54%
2	2010	1,836	1,341	3,177	57.79%	42.21%
3	2011	1,864	1,376	3,240	57.53%	42.47%
4	2012	1,869	1,408	3,277	57.03%	42.97%
5	2013	2,126	1,728	3,854	55.16%	44.84%

Pertumbuhan Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin 2009-2014



3. Komposisi Karyawan menurut Wilayah

Jumlah karyawan yang berada di 11 Kantor Wilayah sebanyak 3.378 orang atau 87,65% dari seluruh jumlah karyawan perusahaan di tahun 2013.

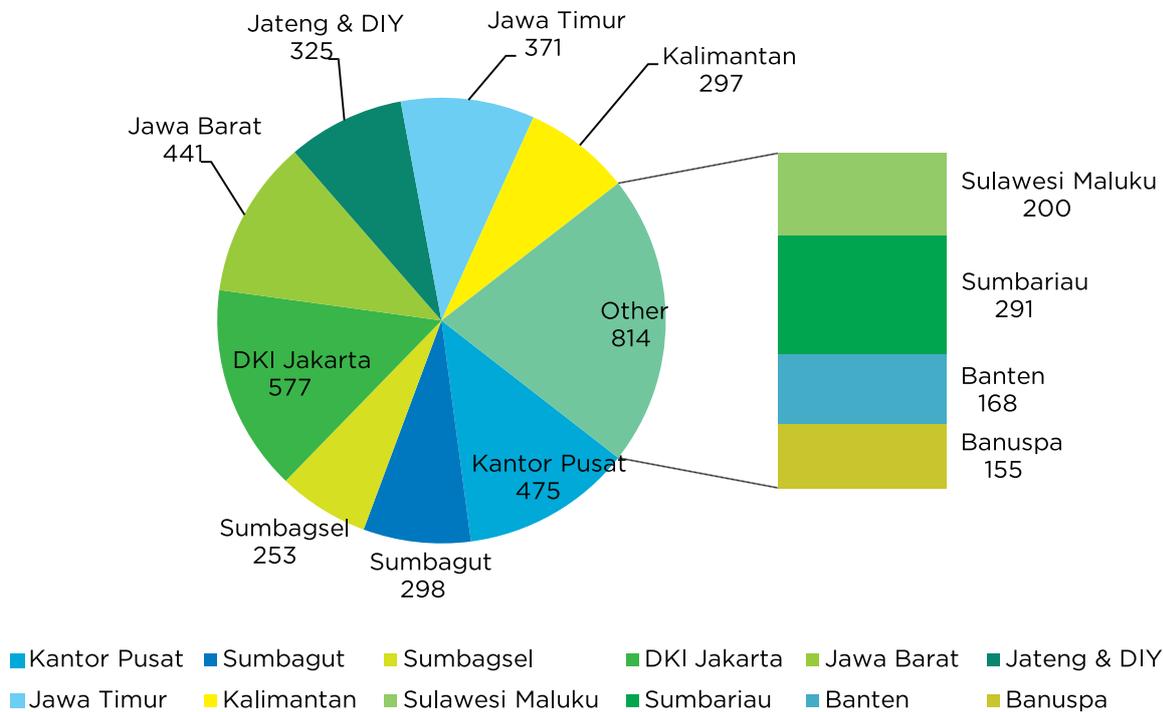
Jumlah karyawan di Kantor Wilayah terbanyak berada di Kantor Wilayah DKI Jakarta mencapai 14,92% dan yang terkecil berada di Kantor Wilayah Bali Nusa Tenggara dan Papua mencapai 2,80%.

No	Kantor	2012	2013	Komposisi 2013 (%)	Pertumbuhan (%)
1	Kantor Pusat	345	476	12,35%	37,97%
2	Sumbagut	341	298	7,73%	-12,61%
3	Sumbagsel	419	248	6,43%	-40,81%
4	DKI Jakarta	490	575	14,92%	17,35%
5	Jawa Barat	486	440	11,42%	-9,47%
6	Jateng & DIY	279	329	8,54%	17,92%
7	Jawa Timur	391	453	11,75%	15,86%
8	Kalimantan	276	295	7,65%	6,88%
9	Sulawesi Maluku	250	169	4,39%	-32,40%
10	Sumbariau*)	-	296	7,68%	N / A
11	Banten*)	-	167	4,33%	N / A
12	Banuspa*)	-	108	2,80%	N / A
TOTAL		3.277	3.854	100,00%	17,61%

Catatan:

*) Baru dibentuk pada tahun 2013

KOMPOSISI KARYAWAN BERDASARKAN WILAYAH



PERJANJIAN KERJA BERSAMA G4 - 11

Aspek yang tidak kalah penting dalam menjaga hubungan yang selaras, serasi dan seimbang antara perusahaan, pegawai dan serikat pegawai adalah aturan yang baku dan menyeluruh. Kesepakatan seimbang yang menyangkut kewajiban dan hak pegawai maupun perusahaan telah difasilitasi dan didasarkan pada butir-butir kesepakatan sebagaimana tercantum pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2013-2015 yang berlaku terhitung 1 Maret 2013 sampai dengan 28 Februari 2015

Serikat Pekerja Jamsostek merupakan mitra strategis dalam pengembangan perusahaan dan sebaliknya dukungan perusahaan dalam kegiatan Serikat Pekerja Jamsostek merupakan komitmen dalam melaksanakan prinsip dasar hubungan ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Setiap perpanjangan PKB terdapat perubahan-perubahan yang mendasar dengan semangat untuk meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan kinerja karyawan, yang bermuara pada semakin membaiknya kinerja perusahaan. Oleh karena itu, Kesepakatan Perjanjian Bersama (PKB) ditujukan untuk:

1. Memperjelas hak, kewajiban dan tanggung jawab pegawai atas kelangsungan bisnis perusahaan, sekaligus juga mengatur hak, kewajiban dan tanggung jawab perusahaan terhadap pegawai.
2. Meningkatkan dan memperkuat hubungan kerja dalam perusahaan.
3. Menciptakan, memelihara dan meningkatkan disiplin serta Hubungan Industrial antara perusahaan, pegawai dan serikat pegawai.
4. Menyelaraskan, memahami dan menyatakan bahwa perusahaan, pegawai dan serikat pegawai telah bersepakat dalam memajukan serta mencapai keberhasilan perusahaan

Pergantian kepemimpinan Serikat Pekerja Jamsostek dilakukan melalui mekanisme Musyawarah Nasional SPJ pada tanggal 23 Mei 2013 di Kota Surabaya, Ketua Umum Serikat Pekerja Jamsostek yang semula dijabat oleh Eko Nugriyanto digantikan oleh Abdur Rahman Irsyadi.

RANTAI PASOKAN G4 - 12

Prinsip keberlanjutan suatu produk baik untuk jasa maupun barang dilihat bukan hanya dalam proses pengadaannya, tetapi juga dari cara pemasarannya dan cara penyampaiannya kepada masyarakat. Dalam proses produk jasa dan produk barang memiliki perbedaan signifikan dalam rantai pasokan.

PT Jamsostek (Persero) sebagai salah satu perusahaan yang memproduksi jasa berupa program jaminan sosial yang diperuntukkan bagi tenaga kerja beserta keluarganya, rantai pasokan yang dimilikinya lebih berorientasi pada kecepatan dan ketepatan penyelesaian jaminan, yaitu dengan melakukan kerjasama dengan lembaga perbankan dalam proses pembayaran jaminan. Bagi tenaga kerja yang mengajukan permohonan pembayaran jaminan khususnya Jaminan Hari Tua sudah dapat diperoleh dengan mudah dan cepat melalui mekanisme perbankan.

PERUBAHAN SIGNIFIKAN G4 - 13

Penyusunan laporan keberlanjutan tahun 2013 menggunakan Panduan Pelaporan Keberlanjutan *Global Reporting Initiative* (GRI) versi 4 sebagai pengembangan dari versi 3.1. yang digunakan dalam Laporan Keberlanjutan tahun 2008 dan 2012.

Ruang lingkup materi dalam aspek G4 berlaku secara umum untuk semua entitas usaha dan juga berlaku di luar perusahaan termasuk untuk industri yang terkait dengan pengelolaan program jaminan sosial di Indonesia

PENERAPAN PRINSIP KEHATI-HATIAN G4 - 14

Bagi setiap perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya selalu menganut prinsip kehati-hatian terutama terkait dengan aktivitas yang bersinggungan langsung dengan pengelolaan investasi dan pelayanan kepada peserta. Perusahaan telah melaksanakan audit keuangan, operasional, *quality assurance* serta melakukan pemetaan risiko dan menetapkan langkah-langkah untuk mengatasi risiko

Dalam meningkatkan prinsip kehati-hatian, perusahaan setiap tahun melakukan pelatihan, sosialisasi dan pembinaan kepada karyawan yang membidangi investasi, keuangan dan pelayanan sebagai upaya pencegahan terjadinya penyimpangan dan kecurangan. Selain itu perusahaan terus mengembangkan pelaksanaan satuan pengendalian intern dengan melakukan penyempurnaan berbagai sistem dan prosedur, penyempurnaan pedoman *Good Corporate Governance* terutama terkait dengan etika bisnis, benturan kepentingan dan pengendalian gratifikasi serta menyelesaikan kasus-kasus pelanggaran terkait dengan penyimpangan internal dengan semestinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada periode pelaporan, telah dilakukan inhouse training kepada seluruh petugas *customer services* yang menangani permintaan pembayaran jaminan di Kantor Cabang.

PENERAPAN STANDAR EKSTERNAL G4 - 15

Perusahaan dalam pelaksanaan aktivitas bisnisnya selalu mengacu pada penerapan standar eksternal yang memberikan standar kelayakan operasi yang jelas dan terukur. Salah satu standar eksternal yang diterapkan oleh perusahaan adalah Manajemen Mutu ISO 9001:2008.

Perolehan sertifikasi Manajemen Mutu ISO 9001:2008 merupakan komitmen perusahaan untuk memperoleh pengakuan secara internasional dan sekaligus memberikan keyakinan bagi para pemangku kepentingan akan penciptaan nilai yang berkesinambungan atas pengelolaan perusahaan.

Dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), perusahaan telah memperoleh 15 (lima belas) Surat Ijin Pengesahan serta Hasil Pemeriksaan dan Pengujian Keselamatan Kerja di tahun 2013. Perolehan Surat Ijin Pengesahan serta Hasil Pemeriksaan dan Pengujian Keselamatan Kerja merupakan komitmen perusahaan untuk memenuhi persyaratan kelangsungan operasional.

KEANGGOTAAN PERUSAHAAN G4 - 16

Pengakuan Internasional atas keberadaan PT Jamsostek (Persero) sebagai salah satu perusahaan terkemuka dalam penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial di Indonesia, ditandai dengan diterimanya PT Jamsostek (Persero) sebagai anggota *International Social Security Assosiation* (ISSA) dan *Asean Social Security Assosiation* (ASSA)

PROFIL LAPORAN

Bertujuan memberikan informasi dan mengkomunikasikan komitmen dan kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial kepada para pemangku kepentingan serta masyarakat secara transparan dan tepat waktu. Melalui laporan ini, perusahaan berharap para pemangku kepentingan dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan terbuka mengenai semua kegiatan pembangunan berkelanjutan yang dilakukan oleh PT Jamsostek (Persero)

Tabel Profil Laporan Berkelanjutan

GRI Code	Indikator	Sasaran
G4-28	Periode Pelaporan	01 Januari 2013 – 31 Desember 2013
G4-29	Tanggal Laporan Terdahulu	31 Desember 2012
G4-30	Siklus Pelaporan	Tahunan
G4-31	Contact Point	Humas PT Jamsostek (Persero) Jl. Jend. Gatot Subroto No. 79 Kuningan Setiabudi Jakarta 12940 Telepon: 021-5207797 Faksimile: 021-5260441 Website: www.jamsostek.co.id E-mail: biro.humas@jamsostek.co.id Call center: 021-5207797 ext. 9
G4-32	Tabel Indeks GRI	Dimuat dalam lampiran Laporan Keberlanjutan
G4-33	Pemeriksaan Laporan (kebijakan dan praktek)	Pemeriksaan Laporan dilakukan Internal Perusahaan. Laporan Berkelanjutan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Laporan Tahunan (<i>annual report</i>) yang telah disampaikan kepada Pemangku Kepentingan serta telah diikutsertakan dalam <i>Annual Report Award</i> setiap tahun
G4-42	Tanggung jawab pelaporan berkelanjutan	PT Jamsostek (Persero) tmenempatkan kebijakan “Laporan Keberlanjutan” sebagai salah satu kerangka pengembangan perusahaan di masa depan. Pengembangan dan penerapan Laporan Berkelanjutan mengacu pada <i>Global Reporting Initiative (GRI) standards</i> dan diharapkan dapat memenuhi kepentingan segenap pemangku kepentingan secara seimbang

PERIODE LAPORAN

G4 - 28

Laporan ini merupakan Laporan Berkelanjutan keenam yang dibuat oleh perusahaan sejak tahun 2008. Periode laporan mencakup periode 1 Januari 2013 sampai dengan 31 Desember 2013 dan dibuat dengan mengacu pada *Sustainability Reporting Guidelines* versi 4 dengan cakupan meliputi:

1.1. Kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial yang disyaratkan dalam indikator *Global Reporting Initiative (GRI)*. Laporan ini mencoba menampilkan semua indikator yang ada dalam GRI Standar

1.2. Kegiatan yang bersifat operasional yang disyaratkan

dalam indikator GRI dan memenuhi prinsip materialitas dan relevansinya dengan berkelanjutan perusahaan.

1.3. Kegiatan operasional yang memenuhi kepatuhan berdasarkan peraturan perundang-undangan atau ketentuan lainnya

1.4. Perubahan-perubahan yang terjadi selama periode 1 Januari 2013 – 31 Desember 2013

TANGGAL LAPORAN TERDAHULU

G4 - 29

Dalam memberikan dan dan informasi pengelolaan bisnis perusahaan yang aktual, maka Laporan

Berkelanjutan untuk periode tahun 2012 disampaikan pada tanggal 31 Desember 2012. Dalam menjaga komparabilitas data yang disajikan, perusahaan memperhatikan standar pelaporan untuk dijadikan acuan utama dalam implementasi dan pengumpulan data di seluruh entitas yang relevan termasuk Kantor Wilayah/Cabang. Disamping itu, acuan lain yang dipertimbangkan adalah peraturan dari Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (Bapepam LK) dan kerangka acuan Peraturan Menteri Negara BUMN No. 05/MBU/2007 tentang PKBL yang diterbitkan oleh Kementerian BUMN.

SIKLUS PELAPORAN

G4 - 30

Dalam rangka memudahkan seluruh Pemangku Kepentingan untuk memahami data dan informasi yang disajikan dalam Laporan Berkelanjutan setiap tahun, maka siklus pelaporan dilakukan secara tahunan. Dengan siklus ini perusahaan dapat mengidentifikasi, memahami, menganalisis, mengelola saran yang disampaikan serta memperhatikan perkembangan dan dinamika yang terjadi dalam periode satu tahun (1 Januari - 31 Desember).

CONTACT POINT

G4 - 31

Di bagian akhir pelaporan, dilampirkan formulir umpan balik yang dapat dimanfaatkan para pemangku kepentingan maupun pengguna laporan untuk memberikan masukan, saran dan kritikan yang membangun terhadap penyempurnaan isi laporan berkelanjutan ini. PT Jamsostek (Persero) selalu menyadari dan meyakini, segala bentuk masukan dan saran akan sangat berguna dan memberikan manfaat yang tak ternilai. Semua masukan, saran dan permintaan informasi lain terkait dengan Laporan Berkelanjutan PT Jamsostek (Persero) tahun 2013 dapat dialamatkan pada alamat seperti tertera dibawah ini.

Humas PT Jamsostek (Persero)

Jl. Jend. Gatot Subroto No. 79 Kuningan Setiabudi
Jakarta 12940
Telepon: 021-5207797 Faksimile: 021-5260441
Website: www.jamsostek.co.id
E-mail: biro.humas@jamsostek.co.id
Call center: 021-5207797 ext. 9

TABLE INDEX GRI

G4 - 32

Dalam menyusun Laporan Berkelanjutan setiap tahun, Perusahaan selalu mengacu pada Panduan

Pelaporan Keberlanjutan *Global Reporting Initiative* (GRI) yang dikeluarkan oleh OECD *Guidelines for Multinational Enterprises and United Nations Global Compact, 'Ten Principles*. Laporan Berkelanjutan tahun 2013 menggunakan GRI Versi 4 sebagai pengembangan dari GRI versi 3.1. Tabel Index GRI Versi 4 sebagaimana dimuat dalam lampiran Laporan Keberlanjutan tahun 2013.

PEMERIKSAAN LAPORAN

G4 - 33

Pemeriksaan Laporan dilakukan Internal Perusahaan. Laporan Berkelanjutan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Laporan Tahunan (annual report) yang telah disampaikan kepada Pemangku Kepentingan serta telah diikutsertakan dalam *Annual Report Award* setiap tahun. PT Jamsostek (Persero) menyadari para pemangku kepentingan memiliki harapan yang amat beragam dan terus berkembang. Untuk itu perusahaan berkomitmen untuk mengelola hal ini secara transparan dan adil.

TANGGUNG JAWAB PELAPORAN KEBERLANJUTAN

G4 - 42

Laporan Berkelanjutan sudah menjadi kebutuhan utama bagi perusahaan dewasa ini dalam rangka untuk mencapai keberhasilan dalam usaha bisnis sesuai dengan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Demikian juga halnya dengan PT Jamsostek (Persero) yang secara konsisten memaksimalkan nilai perusahaan dengan cara menjalankan prinsip transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban dan keadilan. Inilah yang meneguhkan pembuktian selama ini bahwa PT Jamsostek (Persero) tetap menjadi profesional yang terbaik di bidangnya.

Untuk itu, PT Jamsostek (Persero) menempatkan kebijakan "Laporan Keberlanjutan" sebagai salah satu kerangka utama pengembangan perusahaan di masa depan. Pengembangan dan penerapan Laporan Berkelanjutan yang mengacu pada *Global Reporting Initiative* (GRI) standards diharapkan dapat memenuhi kepentingan segenap pemangku kepentingan secara seimbang, selain juga membuka peluang bagi pertumbuhan jangka panjang yang berkesinambungan bagi bisnis perusahaan.

Karena itu, semua informasi yang disajikan dalam Laporan Berkelanjutan PT Jamsostek (Persero) tahun 2013 telah dimuat secara lengkap dan benar serta tidak menghilangkan informasi atau data material yang terkait. Laporan Berkelanjutan tahun 2013 menjadi tanggung jawab penuh manajemen

PT Jamsostek (Persero) serta dijamin kebenarannya oleh seluruh anggota Direksi dan Dewan Komisaris.

IDENTIFIKASI MATERIALITAS DAN BATASAN

Agar Laporan Berkelanjutan dapat memberikan informasi yang akurat, fokus, aktual dan memenuhi harapan Pemangku Kepentingan, maka informasi yang disampaikan dalam Laporan Berkelanjutan tahun 2013 merupakan informasi yang memiliki unsur materialitas terdiri dari aspek ekonomi, aspek lingkungan dan aspek sosial serta memenuhi kriteria *Global Reporting Initiative Code* (GRI Code)

Tabel Identifikasi Materialitas dan Batasan

GRI Code	Indikator	Sasaran	
G4-17	Entitas Usaha dalam Laporan Keuangan Konsolidasian	PT Jamsostek (Persero) selaku induk perusahaan PT Binajasa Abadi Karya selaku anak perusahaan	
G4-18	Landasan Penetapan Isi Laporan dan Batasan Aspek:	Berdasarkan pada Standard G4 serta Evaluasi Dampaknya Terhadap Pemangku Kepentingan dan Kesesuaian dengan Kriteria ISO dan GCG	
G4-19	Aspek Material	Kategori Ekonomi	Kinerja Ekonomi, Dampak Ekonomi Tidak Langsung
		Kategori Lingkungan	Energi, Air, Keanekaragaman Hayati, Emisi, Limbah, Kepatuhan
		Kategori Sosial	Ketenagakerjaan, Hak Asasi Manusia, Kemasyarakatan, Tanggung Jawab Sosial
G4-20	Batasan Aspek secara Internal (dalam organisasi perusahaan)	Materialitas aspek dalam G4-19 berlaku secara umum untuk semua entitas usaha dalam indikator G4-17	
G4-21	Batasan Aspek secara Eksternal (diluar organisasi perusahaan)	Materialitas aspek dalam G4-19 juga berlaku di luar perusahaan termasuk untuk industri yang terkait dengan pengelolaan program jaminan sosial di Indonesia	
G4-22	Efek Perubahan atas Informasi dalam Laporan Terdahulu	Tidak ada perubahan dalam laporan berkelanjutan tahun 2012 yang memberikan pengaruh secara signifikan atas informasi yang telah disampaikan.	
G4-23	Perubahan ruang Lingkup dan Batasan Aspek dari Laporan Terdahulu	Penyusunan laporan keberlanjutan tahun 2013 menggunakan Panduan Pelaporan Keberlanjutan GRI versi 4 sebagai pengembangan dari versi 3.1. yang digunakan dalam Laporan Keberlanjutan tahun 2008 dan 2012	

ENTITAS USAHA DALAM LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN

G4 - 17

Laporan Keuangan Konsolidasian PT Jamsostek (Persero) memuat informasi dari 2 (dua) entitas usaha yaitu PT Jamsostek (Persero) selaku induk perusahaan dan PT Binajasa Abadi Karya (PT Bijak) selaku anak perusahaan. Secara umum Laporan Keberlanjutan tahun 2013 ini telah menyampaikan informasi mengenai kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial dalam aspek yang dianggap material bagi seluruh entitas tersebut.

LANDASAN PENETAPAN ISI LAPORAN DAN BATASAN ASPEK

G4 - 18

Dengan mengacu pada indikator pelaporan yang ditetapkan dalam *Global Reporting Initiative* (GRI) serta dengan mempertimbangkan indikator yang disyaratkan dalam ISO dan indikator assessment GCG, PT Jamsostek (Persero) menjamin kebenaran dan keabsahan atas segenap data dan informasi yang disampaikan dalam pelaporan berkelanjutan tahun 2013. Segenap data dan informasi tersebut serta pembatasan aspek yang dianggap material telah dilakukan kajian dasar dan evaluasi atas dampak masing-masing aspek, sehingga dapat memenuhi kepentingan pemangku kepentingan serta bagi keberlanjutan perusahaan. Berdasarkan pada Standard G4 serta Evaluasi Dampaknya Terhadap Pemangku Kepentingan dan Kesesuaian dengan Kriteria ISO dan GCG.

ASPEK MATERIAL G4 - 19

Laporan Berkelanjutan tahun 2013 memuat aspek material yang terkait dengan kategori ekonomi terdiri dari kinerja ekonomi dan dampak ekonomi tidak langsung, kategori lingkungan yang terkait dengan energi, air, Keanekaragaman Hayati, Emisi, Limbah dan Kepatuhan serta kategori sosial yang terkait dengan Ketenagakerjaan, Hak Asasi Manusia, Masyarakat dan Tanggung Jawab Sosial. Laporan ini tidak memberikan informasi yang spesifik atas kinerja dari ke dua entitas usaha dimaksud.

BATASAN ASPEK SECARA INTERNAL

G4 - 20

Materialitas aspek dalam G4-19 yang terkait dengan kategori ekonomi, kategori lingkungan dan kategori sosial berlaku secara umum untuk semua entitas usaha dalam perusahaan induk dan perusahaan anak.

BATASAN ASPEK SECARA EKSTERNAL

G4 - 21

Materialitas aspek dalam G4-19 yang terkait dengan kategori ekonomi, kategori lingkungan dan kategori sosial berlaku juga di luar perusahaan termasuk untuk industri yang terkait dengan pengelolaan program jaminan sosial di Indonesia.

EFEK PERUBAHAN ATAS INFORMASI DALAM LAPORAN TERDAHULU

G4 - 22

Laporan Keberlanjutan tahun 2013 tidak memuat revisi atas informasi yang telah disampaikan dalam laporan keberlanjutan tahun 2012. Beberapa perubahan yang menyangkut struktur, prinsip akuntansi, metode pengukuran dan beberapa kebijakan terkait dengan persiapan PT Jamsostek (Persero) dalam transformasi BPJS Ketenagakerjaan tidak mempengaruhi basis pelaporan dan tidak mempengaruhi prinsip komparabilitas secara material.

PERUBAHAN RUANG LINGKUP DAN BATASAN ASPEK DARI LAPORAN TERDAHULU

G4 - 23

Ruang lingkup pelaporan serta batasan aspek yang digunakan dalam Laporan Berkelanjutan tahun 2013 dilandasi oleh Panduan Pelaporan Berkelanjutan GRI versi 4 sebagai penyempurnaan dari versi 3.1. yang digunakan dalam Laporan Berkelanjutan tahun 2012. Dengan menggunakan GRI versi 4, laporan berkelanjutan dilengkapi dengan informasi penting mengenai kinerja tata kelola, kinerja ekonomi, kinerja lingkungan dan sosial yang menjadi fokus dalam pelaporan versi 3.1.

BAB II

KATEGORI TATA KELOLA BERKELANJUTAN

Penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*) dalam konteks bisnis PT Jamsostek (Persero), merupakan standar yang berlaku diseluruh unit organisasi dalam rangka menjamin keseluruhan proses aktivitas dilakukan

dengan baik, efektif dan efisien. Penerapan tata kelola perusahaan yang baik adalah investasi yang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi seluruh Pemangku Kepentingan.

Tabel Tata Kelola Perusahaan

GRI Code	Indikator	Sasaran
G4-34	Struktur Tata Kelola Perusahaan	Hubungan yang harmonis diantara organ perusahaan (RUPS, Dewan Komisaris dan Direksi) memberikan dampak positif atas upaya pencapaian keberhasilan pengelolaan perusahaan dan implementasi GCG
G4-35	Posisi Tanggung Jawab Ekonomi, Sosial dan Lingkungan	Terdapat tanggung jawab berbeda antara Kantor Pusat, Wilayah dan Cabang dalam pengelolaan bisnis perusahaan yang terkait aspek ekonomi, sosial dan lingkungan
G4-38	Komposisi Dewan Komisaris dan Direksi	Pemangku Kepentingan dapat mengetahui perubahan komposisi Dewan Komisaris dan Direksi yang terjadi pada tahun 2013
G4-43	Pengembangan Pengetahuan	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada Dewan Komisaris dan Direksi untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi melalui keikutsertaan dalam seminar dan <i>workshop</i> baik di dalam negeri maupun diluar negeri.
G4-46	Penerapan Audit Internal dan Manajemen Risiko	implementasi Manajemen Risiko di PT Jamsostek (Persero) dirancang agar dapat memenuhi prinsip-prinsip GCG yaitu Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi, dan <i>Fairness</i> serta menjadi bagian dari sistem pengendalian <i>fraud</i> .
G4-51 G4-52 G4-53	Penilaian Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi	Penetapan besarnya remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi dilakukan melalui mekanisme Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dengan memperhatikan hasil kajian dan capaian kinerja perusahaan yang diukur berdasarkan tingkat kesehatan perusahaan
G4-56 G4-57 G4-58	Landasan Etika, dan Integritas	Perusahaan telah merumuskan, menetapkan dan mensosialisasikan etika bisnis dan etika kerja kepada seluruh karyawan dan mitra kerja meliputi pedoman perilaku dan penandatanganan Pakta Integritas dan anti suap.
G4-58	Sistim Pelaporan Pelanggaran	Sistem pelaporan pelanggaran diperlukan untuk mendeteksi tingkat kecurangan dengan waktu yang relatif singkat sebelum menjadi potensi risiko reputasi berupa isu-isu negatif yang mengganggu reputasi perusahaan.

Tabel Tata Kelola Perusahaan

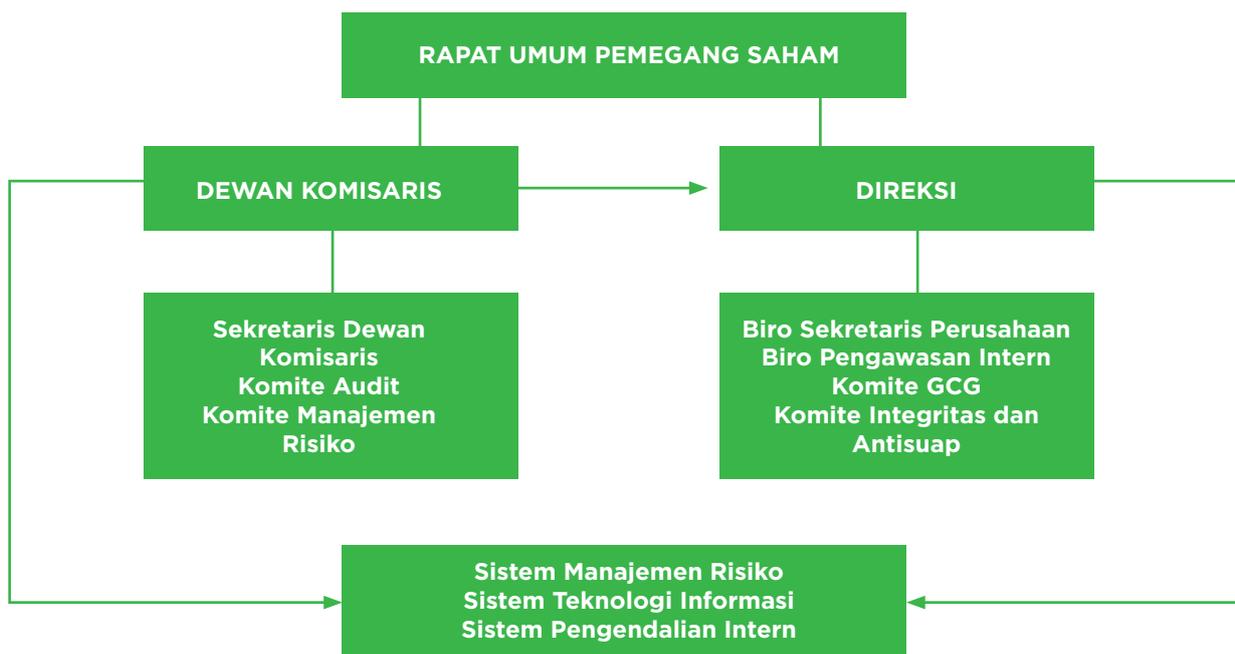
GRI Code	Indikator	Sasaran
G4-48	Pelibatan Pemangku Kepentingan	Perusahaan berupaya melibatkan para pemangku kepentingan dalam kegiatan operasional. Melalui perlibatan tersebut, perusahaan secara terus menerus menjawab kebutuhan pemangku kepentingan terkini dengan melakukan perubahan-perubahan ataupun penyesuaian program dan pelaksanaan kegiatan kearah yang lebih baik. Kerjasama dilakukan dengan pendekatan yang berbeda sesuai dengan kepentingan perusahaan dan para pemangku kepentingan
	Kebijakan Publik	Perusahaan mendorong terdapatnya berbagai peraturan perundang-undangan sebagai turunan undang-undang No: 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

STRUKTUR TATA KELOLA PERUSAHAAN G4 - 34

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Organ Perusahaan terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris, dan Direksi. Perusahaan meyakini bahwa hubungan yang wajar antar organ perusahaan sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan pengelolaan perusahaan dan

implementasi GCG. Dengan demikian, perusahaan secara tegas memisahkan fungsi dan tugas Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris, dan Direksi sebagai organ perusahaan.

Struktur tatakelola perusahaan yang telah disesuaikan dengan peraturan Menteri Negara BUMN No: PER-01/MBU/2011 tentang penerapan tata kelola perusahaan yang baik (GCG) pada BUMN yang berlaku pada PTJamsostek (Persero) adalah sebagai berikut :



RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM

RUPS merupakan wadah bagi Pemegang Saham dalam memutuskan arah Perusahaan dan merupakan forum Dewan Komisaris dan Direksi melaporkan dan mempertanggung-jawabkan terhadap pelaksanaan tugas serta kinerja kepada Pemegang Saham. Melalui RUPS para Pemegang Saham dapat mempergunakan haknya dan memberikan pendapat untuk mengambil keputusan penting dalam menentukan arah Perusahaan.

Rapat Umum Pemegang Saham memiliki wewenang antara lain untuk :

1. Mengangkat dan memberhentikan anggota Dewan Komisaris dan Direksi berdasarkan kebijakan/pedoman yang ditetapkan oleh pemegang saham.
2. Memberikan pengesahan/keputusan yang diperlukan untuk menjaga kepentingan usaha Perusahaan dalam jangka panjang dan jangka pendek sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan/atau anggaran dasar.
3. Memberikan persetujuan laporan tahunan termasuk pengesahan laporan keuangan serta tugas pengawasan Dewan Komisaris sesuai peraturan perundang-undangan dan/atau anggaran dasar.
4. Menetapkan target dan menilai kinerja Direksi dan Dewan Komisaris.
5. Menetapkan remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi.
6. Menetapkan auditor eksternal
7. Menyetujui atau menolak RJPP dan RKAP
8. Mengurangi pembatasan tindakan Direksi yang diatur dalam Anggaran Dasar
9. Mengambil keputusan melalui proses yang terbuka dan adil serta dapat dipertanggungjawabkan
10. Melaksanakan Tata Kelola Perusahaan yang baik sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya

DEWAN KOMISARIS

Melakukan pengawasan terhadap kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya baik mengenai Perseroan maupun Usaha Perseroan yang dilakukan oleh Direksi serta memberikan nasihat kepada Direksi termasuk pengawasan terhadap pelaksanaan RJPP, RKAP, ketentuan Anggaran Dasar, Keputusan RUPS serta peraturan perundang-undangan.

Dewan Komisaris memiliki wewenang antara lain untuk :

1. Dalam melaksanakan tugasnya Dewan Komisaris

harus mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau Anggaran Dasar.

2. Dewan Komisaris bertanggung jawab dan berwenang melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai perusahaan maupun usaha perusahaan dan memberikan nasihat kepada Direksi.
3. Pengawasan dan pemberian nasihat dilakukan untuk kepentingan perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan, dan tidak dimaksudkan untuk kepentingan pihak atau golongan tertentu.
4. Dewan Komisaris membuat pembagian tugas yang diatur oleh mereka sendiri.
5. Dewan Komisaris wajib menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dari RKAP.
6. Dewan Komisaris wajib menyampaikan laporan tentang tugas pengawasan yang telah dilakukan selama tahun buku yang baru lampau kepada RUPS.
7. Dewan Komisaris harus memantau dan memastikan bahwa GCG telah diterapkan secara efektif dan berkelanjutan.
8. Dewan Komisaris harus memastikan bahwa dalam laporan tahunan perusahaan telah memuat informasi sesuai dengan ketentuan.
9. Dewan Komisaris wajib melaporkan kepada perusahaan mengenai kepemilikan saham dan/atau keluarganya pada perusahaan dan perusahaan lain termasuk setiap perubahannya.

DIREKSI

Direksi menjalankan pengurusan Perusahaan untuk kepentingan Perusahaan sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan, serta mewakili Perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar Perusahaan.

Direksi memiliki wewenang antara lain untuk :

1. Mematuhi Anggaran Dasar Perusahaan, dan peraturan perundang-undangan serta wajib melaksanakan prinsip GCG, yang ditetapkan oleh Menteri Negara BUMN.
2. Pengangkatan dan pemberhentian Direksi dilakukan oleh RUPS sesuai dengan persyaratan dan tata cara pengangkatan dan pemberhentian yang diatur dengan Keputusan Menteri Negara BUMN.
3. Direksi menetapkan pembagian tugas dan wewenang anggota Direksi, serta struktur organisasi dan pembagian tugas Unit Kerja dibawahnya.
4. Organ Pendukung Direksi terdiri atas Biro Sekretaris Perusahaan, Biro Pengawasan Intern, Komite GCG serta Komite Integritas dan Antisuap.
5. Direksi menyiapkan Rencana Jangka Panjang

- (RJP) yang merupakan rencana strategis yang memuat sasaran dan tujuan yang hendak dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.
6. Direksi menyiapkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) sebagai penjabaran tahunan dari RJP.
 7. Direksi harus menyusun pertanggungjawaban pengelolaan perusahaan dalam bentuk laporan tahunan yang memuat antara lain laporan keuangan, laporan kegiatan perusahaan, dan laporan pelaksanaan GCG.

POSISI TANGGUNG JAWAB EKONOMI, LINGKUNGAN DAN SOSIAL G4 - 35

Dalam menghadapi pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan dalam berbagai aktivitasnya, perusahaan terus berupaya mengokohkan posisinya melalui berbagai inovatif pelayanan dan responsif manfaat untuk memenuhi kebutuhan peserta. Produk layanan yang terus dikembangkan oleh PT Jamsostek (Persero) meliputi pelayanan informasi, pelayanan jaminan dan pelayanan administrasi. Sedangkan manfaat jaminan yang terus dikembangkan oleh PT Jamsostek (Persero) adalah memberikan manfaat tambahan guna melengkapi manfaat utama yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 3 tahun 1992 seperti bantuan PHK, bantuan beasiswa, pemberian pelayanan kesehatan dan bantuan penanggulangan bencana alam.

Sebagai upaya tanggung jawab terhadap capaian kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial, Perusahaan secara konsisten melakukan pemantauan aktivitas setiap unit kerja yang terkait dengan keberhasilan penerapan program peningkatan pelayanan dan peningkatan manfaat. Tanggung jawab unit kerja telah dituangkan dalam rencana kerja dan anggaran unit kerja setiap tahun, sehingga menjadi dasar unit kerja untuk selalu berinovasi dalam pengembangan pelayanan dan pengembangan manfaat jaminan.

KOMPOSISI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI G4 - 38

Salah satu faktor kunci keberhasilan dalam pengelolaan Perusahaan yang baik adalah hubungan antar Organ Perusahaan yang senantiasa memenuhi peraturan perundang-undangan dan anggaran dasar Perusahaan serta saling menghargai dan menghormati fungsi dan peranan masing-masing semata-mata demi kepentingan Perusahaan.

KOMPOSISI DEWAN KOMISARIS

Selama tahun 2013, komposisi Dewan Komisaris berganti sebanyak 3 (tiga) kali. Pergantian tersebut berdasarkan Keputusan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia

Berdasarkan Keputusan Menteri Negara BUMN Nomor: KEP-228/MBU/2008 tanggal 14 November 2008 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Komisaris Utama Perusahaan Perseroan (Persero) PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero) dan Keputusan Menteri Negara BUMN Nomor: KEP-70/MBU/2012 tanggal 16 Februari 2012 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota-Anggota Komisaris Perusahaan Perseroan (Persero) PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja, maka komposisi Dewan Komisaris sampai tanggal 16 Januari 2013 adalah sebagai berikut :

Komisaris Utama	: Bambang Subianto
Komisaris	: Prijono Tjiptoherijanto
Komisaris	: Herry Purnomo

Berdasarkan Keputusan Menteri BUMN Nomor: SK-11/MBU/2013 tanggal 16 Januari 2013 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota-Anggota Dewan Komisaris Perusahaan Perseroan (Persero) PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang memberhentikan dengan hormat Prijono Tjiptoherijanto dan mengangkat anggota Dewan Komisaris lainnya, sehingga komposisi Dewan Komisaris sejak tanggal 16 Januari 2013 adalah sebagai berikut:

Komisaris Utama	: Bambang Subianto
Komisaris	: Herry Purnomo
Komisaris	: Herman Hidayat
Komisaris	: Mathias Tambing
Komisaris	: Iskandar Maula
Komisaris Independen	: Bambang Wirahyoso
Komisaris Independen	: Hariyadi B.Sukamdani

Selanjutnya berdasarkan Keputusan Menteri BUMN Nomor: SK-155/MBU/2013 tanggal 20 Februari 2013 memberhentikan Bambang Subianto sebagai Komisaris Utama dan mengangkat Denny Indrayana sebagai Komisaris Utama, sehingga komposisi Dewan Komisaris PT Jamsostek (Persero) terhitung mulai tanggal 20 Februari 2013 menjadi sebagai berikut:

Komisaris Utama	: Denny Indrayana
Komisaris	: Herry Purnomo
Komisaris	: Herman Hidayat
Komisaris	: Mathias Tambing
Komisaris	: Iskandar Maula
Komisaris Independen	: Bambang Wirahyoso
Komisaris Independen	: Hariyadi B.Sukamdani

Berdasarkan Keputusan Menteri BUMN selaku Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan Perseroan Nomor SK-368/MBU/2013 tanggal 7 Oktober 2013 tentang Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris Perusahaan Perseroan (Persero) PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yaitu Herry Purnomo, sehingga komposisi Dewan Komisaris terhitung mulai tanggal 7 Oktober 2013 menjadi sebagai berikut:

Komisaris Utama : Denny Indrayana
 Komisaris : Herman Hidayat
 Komisaris : Mathias Tambing
 Komisaris : Iskandar Maula
 Komisaris Independen : Bambang Wirahyoso
 Komisaris Independen : Hariyadi B.Sukamdani

Berdasarkan Keputusan Menteri BUMN Nomor SK-430/MBU/2013 tanggal 30 Desember 2013, maka terhitung mulai tanggal 31 Desember 2013, komposisi Dewan Komisaris PT Jamsostek (Persero) menjadi sebagai berikut:

Komisaris Utama : Mulabasa Hutabarat
 Komisaris : Mathias Tambing
 Komisaris : Iskandar Maula
 Komisaris : Ninasapti Triaswati
 Komisaris : Saleh Khalid
 Komisaris Independen : Bambang Wirahyoso
 Komisaris Independen : Hariyadi B.Sukamdani

Sesuai amanah UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 161/M Tahun 2013 tanggal 31 Desember 2013, maka Dewan Komisaris dan Direksi PT Jamsostek

(Persero) diangkat menjadi Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan.

KOMPOSISI DIREKSI

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Negara BUMN Republik Indonesia Nomor: SK-295/MBU/2012 tanggal 8 Agustus 2012 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota-anggota Direksi PT. Jamsostek (Persero), susunan Direksi PT. Jamsostek (Persero) adalah sebagai berikut:

Direktur Utama : Elvyn G. Masassya
 Direktur Umum dan SDM : Amri Yusuf
 Direktur Renbang dan Informasi : Agus Supriyadi
 Direktur Kepesertaan : Junaedi
 Dirketur Pelayanan : Achmad Riadi
 Direktur Investasi : Jeffry Haryadi PM
 Direktur Keuangan : Herdy Trisanto

PENGEMBANGAN PENGETAHUAN G4 - 43

Pengembangan kompetensi Dewan Komisaris dan Direksi merupakan elemen penting perusahaan dalam pengembangan pengawasan dan pengurusan perusahaan. Guna mewujudkan hal tersebut, PT Jamsostek (Persero) menjadikan pengembangan pelatihan sebagai kegiatan prioritas bagi Dewan Komisaris dan Direksi berupa keikutsertaan dalam berbagai seminar dan workshop di luar negeri maupun dalam negeri. Berikut kegiatan pengembangan pengetahuan Dewan Komisaris dan Direksi yang dilaksanakan di tahun 2013

Tabel Tata Kelola Perusahaan

Nama	Program	Waktu Pelaksanaan	Tempat Pelaksanaan
Dewan Komisaris			
Bambang Wirahyoso	Seminar dan Munas FKSPI	29-31 Mei 2013	Medan
	Seminar Implimentasi Indikator/ Parameter Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan GCG	21 Desember 2013	Batam
Direksi			
Elvyn G. Masassya	"106" Meeting of TLEISSA BUREM	15 - 17 Januari 2013	Geneva
	Seminar Prospek Ekonomis & Sinergi Investasi Tahun 2013	22 - 25 Februari 2013	Los Angeles
	"ISSA" dalam Seminar <i>Providing Adequate Benefits</i>	4 - 10 Mei 2013	Oslo, Norway
	<i>Modern Corporate Governance Training</i>	25 Mei - 1 Juni 2013	Paris, Perancis

Tabel Tata Kelola Perusahaan

Nama	Program	Waktu Pelaksanaan	Tempat Pelaksanaan
	Seminar <i>Fund Forum International 2013</i>	22 - 29 Juni 2013	Monaco, Swiss
	<i>ASSA Bound Meeting 2013</i>	29 Oktober - 1 November 2013	Laos
	<i>World Social Securities Forum</i>	9 - 11 November 2013	Qatar
	<i>World Pension Summit</i>	11 - 17 November 2013	Amsterdam
Herdy Trisanto	<i>Technical Meeting Seminar on Productive and Preventive</i>	22-25 Februari 2013	Muscat, Oman
Jeffry Haryadi PM	Kunjungan <i>Business Economy Outlook</i>	1 - 12 Maret 2013	New York Washington, AS
	Studi Banding <i>Industri Investment Management</i>	21 - 28 Juni 2013	London
Junaedi	<i>International Seminar On Contribution and Controlling Fraud In Social Security</i>	7 - 15 April 2013	Madrid, Spanyol
Agus Supriyadi	<i>Seminar Cambridge Global ASEAN Leadership Programer</i>	3 - 12 Mei 2013	Cambridge, Inggris
	<i>ASSA Bound Meeting 2013</i>	29 Oktober - 1 November 2013	Laos
	<i>World Social Securities</i>	9 - 15 November 2013	Doha, Qatar
Amri Yusuf	<i>Seminar Cambridge Global ASEAN Leadership Programer</i>	3 - 12 Mei 2013	Cambridge, Inggris
	<i>Benchmarking Penyelenggaraan Jaminan Sosial</i>	24 - 30 November 2013	Australia

PENERAPAN AUDIT INTERNAL DAN MANAJEMEN RISIKO

G4 - 46 G4-EC2

Inovasi perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya melalui berbagai aktivitas biasanya disertai dengan sejumlah risiko terkait dengan kondisi lingkungan, ekonomi dan sosial. Perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan ikut membantu memecahkan persoalan

terkait risiko serta ancaman terhadap keberlanjutan dari hubungan sosial dan lingkungan.

Selain itu, Peraturan Menteri BUMN Nomor : 01/MBU/2011 tanggal 1 Agustus 2011, menetapkan Manajemen Risiko sebagai salah satu pilar penerapan *Good Corporate Governance*. Dalam rangka mendukung penerapan GCG, implementasi Manajemen Risiko di PT Jamsostek (Persero) dirancang agar memenuhi prinsip-prinsip GCG serta menjadi bagian dari sistem pengendalian *fraud*,

dengan menerapkan langkah-langkah sebagai berikut:

MENETAPKAN KEBIJAKAN MANAJEMEN RISIKO

Sasaran utama dari penerapan manajemen risiko adalah melindungi PT Jamsostek (Persero) dari kerugian yang mungkin timbul. PT Jamsostek (Persero) mengelola risiko dengan menyeimbangkan antara strategi bisnis dengan pengelolaan risikonya sehingga tercapainya hasil yang optimal. Dalam mendukung usaha tersebut, maka perusahaan menetapkan kebijakan antara lain:

1. Melekatkan kewajiban pengelolaan risiko perusahaan pada unit kerja dalam bentuk *Responsibilitas* terhadap pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai jabatannya.
2. Menetapkan batasan risiko yang dapat diterima *Risk Appetite/Tolerance* atas risiko-risiko utama perusahaan dan diinformasikan kepada seluruh karyawan/unit kerja, sebagai bentuk transparansi dan *responsibilitas* Direksi dan Dewan Komisaris terhadap pengelolaan risiko perusahaan.
3. Kajian risiko operasional, investasi dan keuangan yang merupakan opini independen terhadap unit kerja teknis dalam pelaksanaan kegiatan dan pengambilan keputusan.
4. Identifikasi dan asesmen menggunakan metode *risk and control self assessment* yang dilakukan oleh *risk owner*. Masing-masing unit kerja sebagai *risk owner* dan penanganan risiko-risiko utama yang telah direncanakan mitigasinya, sehingga prinsip akuntabilitas dan *fairness* terhadap tanggung jawab pengelolaan risiko berjalan dengan baik.
5. Meningkatkan kualitas pengelolaan risiko perusahaan dengan terus meningkatkan kesadaran (*awareness*) seluruh karyawan terhadap pengelolaan risiko, mengembangkan kebijakan, prosedur dan alat bantu pengelolaan risiko, memperbaiki kualitas proses pengukuran

dan pelaporan risiko serta melaksanakan *roadmap* pengembangan dan penerapan Manajemen Risiko Korporasi 2012 – 2017.

6. Melaksanakan program kerja *quick win* untuk mencapai target nilai tingkat kematangan (*Maturity Level*) 2,5 sesuai rekomendasi hasil asesmen

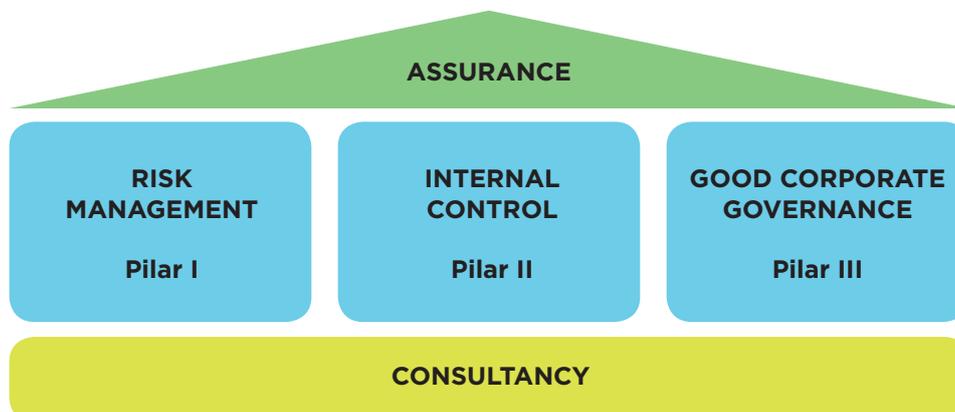
EVALUASI EFEKTIVITAS MANAJEMEN RISIKO

Dalam rangka implementasi *roadmap* Manajemen Risiko, sebagai Sasaran Strategis tahun 2013, PT Jamsostek (Persero) melaksanakan evaluasi atas efektivitas penetapan manajemen risiko. PT Jamsostek (Persero) menerapkan manajemen risiko pada seluruh aktivitas bisnis yang dibagi menjadi 3 (tiga) kegiatan utama yaitu, keuangan, operasional dan investasi. Kerangka kerja yang diadopsi dalam penerapan manajemen risiko korporasi adalah COSO ERM - *Integrated Framework*.

Dalam pelaksanaan evaluasi efektivitas manajemen risiko, perusahaan menilai tingkat risiko yang ada apakah masih berada pada tingkat yang dapat diterima sesuai dengan selera risiko (*risk appetite*) yang atau berada pada tingkat yang sangat melampaui toleransi sehingga dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi.

Hasil evaluasi atas *risk management* unit kerja sebagai *risk owner* di tahun 2013, capain skor yang diperoleh sebesar 2,7 dengan tingkat *maturity level* maksimal 4. Dengan tingkat capaian ini menunjukkan penerapan manajemen risiko dalam tingkatan terkelola dan terintegrasi, sehingga dapat mendukung tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) dan tata kelola perusahaan yang bersih.

Berikut ini gambaran peran yang dilaksanakan oleh Biro Pengawasan Intern dalam rangka evaluasi efektivitas penerapan Manajemen Risiko Perusahaan:



ANALISIS RISIKO TERHADAP ANCAMAN

Dengan Keputusan Direksi PT Jamsostek (Persero) Nomor: KEP/161/072010 tentang pedoman *business continuity plan* dan *disaster recovery plan*, telah ditetapkan aktivitas utama dari penilaian risiko terhadap ancaman yang mencakup:

1. Mengidentifikasi risiko dari ancaman yang terjadi, antara lain bencana alam, banjir, perubahan iklim.
2. Menganalisis implikasi setiap risiko dan ancaman terhadap kelangsungan usaha.
3. Melakukan pemetaan risiko seberapa besarnya implikasi serta kemungkinan terjadinya risiko.
4. Menyusun strategi mitigasi terhadap risiko ancaman yang kritikal, ke tingkat yang dapat diterima atau dikelola.

Berdasarkan hal tersebut ditetapkan strategi *business continuity plan* untuk menetapkan langkah-langkah strategis yang diperlukan dalam menghadapi terjadinya suatu bencana melalui penetapan strategi mitigasi risiko dan strategi *business continuity*.

PENILAIAN KINERJA DAN REMUNERASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

G4-51.52.53

Penilaian terhadap penetapan remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi ditetapkan melalui mekanisme sebagai berikut

1. Rapat Umum Pemegang Saham Laporan Tahunan PT. Jamsostek (Persero) Tahun Buku 2012 menetapkan Gaji/Honorarium berikut Tunjangan dan/atau Fasilitas Direksi dan Dewan Komisaris untuk tahun 2013 sebagai berikut:
 - a. Gaji Direktur Utama ditetapkan sebesar Rp. 120.000.000,- (seratus dua puluh juta rupiah) per bulan dan gaji Direktur ditetapkan sebesar 90% dari gaji Direktur Utama.
 - b. Honorarium Komisaris Utama ditetapkan sebesar 40% dari gaji Direktur Utama dan honorarium Komisaris ditetapkan sebesar 36% dari gaji Direktur Utama.
 - c. Tunjangan dan atau fasilitas bagi Direksi dan Dewan Komisaris diberikan dengan mengacu kepada keputusan tunjangan dan atau fasilitas Tahun Buku 2012.
 - d. Gaji/honorarium dan tunjangan serta fasilitas sebagaimana tersebut pada point 1.1 s/d 1.3 berlaku efektif sejak 1 Januari 2013.

Tabel Komposisi Gaji Direksi dan Honorarium Dewan Komisaris tahun 2013

Jabatan	Perhitungan	Gaji/Honorarium (Rp)
Direktur Utama		120.000.000,00
Direktur	90% Gaji Direktur Utama	108.000.000,00
Komisaris Utama	40% Gaji Direktur Utama	48.000.000,00
Komisaris	36% Gaji Direktur Utama	43.200.000,00

2. Penetapan remunerasi bagi Direksi dan Dewan Komisaris berdasarkan atas Peraturan Menteri BUMN Nomor: PER-07/MBU/2010 tanggal 27 Desember 2010 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris, dan Dewan Pengawas BUMN dengan mekanisme sebagai berikut :

- a. Direksi PT Jamsostek (Persero) menghitung gaji/honorarium Direksi dan Dewan Komisaris sesuai dengan rumus yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Negara BUMN Nomor : PER-07/MBU/2010, disertai usulan faktor penyesuaian industri.
- b. tersebut Direksi dan Dewan Komisaris PT Jamsostek (Persero) menyampaikan

usulan kepada Pemegang Saham bersamaan dengan penyampaian laporan tahunan perusahaan untuk mendapatkan pengesahan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

- c. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) memberikan persetujuan Laporan Tahunan PT Jamsostek (Persero). Salah satu putusan dalam RUPS Laporan Tahunan PT. Jamsostek (Persero) Tahun Buku 2012 adalah Penetapan atas Gaji/Honorarium berikut Tunjangan dan/atau Fasilitas Direksi dan Dewan Komisaris untuk Tahun Buku 2013.
3. Salah satu pertimbangan penetapan remunerasi bagi Direksi dan Dewan Komisaris tahun 2013

adalah capaian kinerja Direksi dalam pengelolaan perusahaan, yaitu:

- a. Capaian kinerja Direksi berdasarkan Kontrak Manajemen antara Menteri BUMN selaku Pemegang Saham dengan Dewan Komisaris dan Direksi PT. Jamsostek (Persero) mencapai skor penilaian sebesar 106,31 dengan kriteria “Baik Sekali”. Dengan hasil perolehan penilaian Kontrak Manajemen tersebut mencerminkan Manajemen PT Jamsostek (Persero) telah mampu dan berhasil dengan baik memenuhi harapan Pemegang Saham
- b. Capaian kinerja Direksi berdasarkan Peraturan Menteri BUMN Nomor: PER-04/

MBU/2011 tanggal 19 Agustus 2011 tentang Indikator Penilaian Tingkat Kesehatan BUMN Jasa Keuangan Bidang Usaha Perasuransian dan Jasa Penjaminan mencapai skor penilaian sebesar 94,00 dengan kriteria “Sehat AA”. Dengan hasil penilaian tingkat kesehatan Perusahaan tersebut mencerminkan Manajemen PT Jamsostek (Persero) telah mampu dan berhasil dengan baik menyelenggarakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

- c. Capaian kinerja individu Direksi disajikan dalam bentuk Penilaian KPI untuk masing-masing Direktorat tahun 2013 dilakukan oleh Tim Penilai KPI dengan hasil penilaian sebagai berikut:

Tabel Capaian Kinerja Individu Direksi tahun 2013

Unit Kerja	Keuangan	Pelanggan	Proses Internal	Pertumbuhan Dan Pembelajaran	Nilai
Direktorat Utama	32.38	26.70	33.92	17.16	110.17
Direktorat Keuangan	39.37	26.55	26.20	16.96	109.08
Direktorat Investasi	39.37	25.64	28.04	17.06	110.11
Direktorat Renbang	19.76	22.64	34.00	30.61	107.01
Direktorat Umum	16.41	21.52	18.9	49.63	106.46
Direktorat Kepesertaan	22.41	31.45	35.24	18.94	108.04
Direktorat Pelayanan	22.41	30.97	33.84	18.94	106.16

4. Dalam mendukung usulan remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris adalah hasil audit Kantor Akuntan Publik Aryanto, Amir Yusuf, Mawar dan Saptoto atas laporan keuangan dan laporan tahunan tahun buku 2012 dengan opini “wajar tanpa pengecualian”.

LANDASAN ETIKA, INTEGRITAS DAN ANTI KORUPSI G4-56.57.58

Guna efektivitas dan keberlanjutan bisnis perusahaan sesuai visi, misi dan tata nilai perusahaan, maka telah ditetapkan berbagai kebijakan sebagai landasan utama dalam pengelolaan perusahaan, yaitu:

ETIKA BISNIS PERUSAHAAN

Perusahaan telah merumuskan, menetapkan dan mensosialisasikan etika bisnis dan etika kerja kepada seluruh karyawan dan mitra kerja yang meliputi pedoman perilaku, pedoman benturan kepentingan dan pedoman pengendalian gratifikasi

1. Pedoman perilaku berfungsi sebagai pedoman bagi Insan Jamsostek dalam melakukan interaksi dengan pemangku kepentingan dan

sebagai bagian dari sistem yang menyeluruh berupa standar perilaku yang tertinggi untuk mendorong berlangsungnya perilaku etis bagi seluruh Insan Jamsostek. Pedoman Perilaku disusun berdasarkan nilai-nilai luhur yang berkembang di lingkungan Perusahaan dan diyakini mempunyai pengaruh yang positif untuk menciptakan suasana yang kondusif untuk pencapaian visi, misi dan budaya Perusahaan.

Penerapan pedoman perilaku, diharapkan dapat:

- a. Mendorong setiap Insan Jamsostek agar dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakannya dilandasi oleh nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.
- b. Menjaga citra, martabat, integritas, dan independensi Insan Jamsostek dalam menjalankan tugas sesuai nilai strategis tujuan perusahaan.
- c. Mewujudkan perusahaan yang tangguh (profesional dan tahan terhadap goncangan/godaan), unggul (mengutamakan sistem, mutu

dan inovasi) serta bermartabat (bersih dari segala bentuk penyimpangan dan kecurangan termasuk korupsi)

2. Pedoman Benturan Kepentingan berfungsi sebagai pedoman bagi Insan Jamsostek agar dalam melaksanakan aktivitas perusahaan selalu mengutamakan kepatuhan pada peraturan perundang-undangan serta mengindahkan norma-norma yang berlaku pada masyarakat dimana Perusahaan beroperasi dan senantiasa berupaya mengutamakan kepentingan Perusahaan di atas kepentingan pribadi, keluarga, kelompok atau golongan.

Penerapan pedoman benturan kepentingan, diharapkan:

- a. Insan Jamsostek yang memiliki Benturan Kepentingan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya tidak diperbolehkan mengundang, memberikan persetujuan, melakukan pembahasan, mengungkapkan informasi yang terkait, memanfaatkan fasilitas perusahaan dan melakukan tindakan lainnya yang dapat dinilai memberikan keuntungan kepada pihak-pihak tertentu.
- b. Dengan adanya kewajiban untuk menyusun daftar pemegang saham, daftar khusus, pernyataan tidak memiliki/potensi benturan kepentingan dan Pakta Integritas Tindakan Transaksional Direksi, setidaknya-tidaknya dapat diketahui adanya unsur potensi benturan kepentingan bagi Pemegang Saham, Dewan Komisaris dan Direksi dengan kegiatan perusahaan

3. Pedoman Pengendalian Gratifikasi berfungsi sebagai pedoman bagi Insan Jamsostek untuk selalu mengutamakan pengelolaan bisnis yang bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Penerapan pedoman benturan kepentingan, diharapkan:

- a. Perusahaan bukan hanya untuk mengejar keuntungan saja, namun dengan tetap menciptakan lingkungan pengendalian bersih dari praktik gratifikasi yang memenuhi unsur Pasal 12b Undang-Undang No. 31 Tahun 1999, sebagaimana telah diubah dengan UU No. 20 tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
- b. Menjaga reputasi perusahaan sebagai sebuah perusahaan jaminan sosial di Indonesia, yang bertindak dengan penuh integritas dan mendasarkan setiap keputusannya kepada pertimbangan bisnis yang taat hukum.

PENANDATANGANAN PAKTA INTEGRITAS DAN ANTISUAP

1. Penandatanganan Pakta Integritas Karyawan

Sosialisasi GCG dilaksanakan secara masif oleh kader GCG yang telah mengikuti *workshop* GCG for Executive pada seluruh unit kerja, yang dilanjutkan dengan penandatanganan kembali Pakta Integritas serta melakukan evaluasi tingkat pemahaman karyawan, dimana karyawan yang telah mengikuti sosialisasi sebesar 2.701 karyawan dari 3.055 Karyawan atau 88,41%, sedangkan karyawan yang menandatangani Pakta Integritas sebesar 2.717 dari 3.055 karyawan atau sebesar 88,94% dengan posisi sebagai berikut :

Tabel Karyawan yang menandatangani Pakta Integritas

Unit Kerja	Jumlah Karyawan	Peserta Mengikuti Sosialisasi	Rata-Rata Nilai Pemahaman	Karyawan Tanda Tangan Pakta Integritas
Kanwil Sumbagut	248	222	83.40	243
Kanwil Sumbarriau	246	239	84.72	245
Kanwil Sumbagsel	197	92	73.02	118
Kanwil DKI Jakarta	426	389	97.65	256
Kanwil Banten	129	124	81.99	129
Kanwil Jabar	327	302	95.45	322
Kanwil Jateng - DIY	256	253	84.77	256
Kanwil Jatimbanusra	366	351	86.37	360
Kanwil Kalimantan	235	196	80.82	214
Kanwil Sulawesi	139	130	83.27	130
Kanwil Maluku - Papua	88	70	82.32	69
Kantor Pusat	398	333	83.32	375
Jumlah	3.055	2.701	84.76	2.717

2. Penandatanganan Pakta Integritas Mitra Kerja

Dalam rangka meningkatkan komitmen Mitra Kerja atas gerakan perusahaan untuk mencegah praktek korupsi, kolusi, nepotisme, suap dan gratifikasi selama tahun 2013 maka Mitra Kerja telah menandatangani Pakta Integritas dan

Antisuap sebanyak 227 Mitra Kerja. Mitra Kerja yang menandatangani Pakta Integritas dan Antisuap terdiri dari Mitra Kerja yang berkaitan dengan pengadaan barang dan jasa termasuk Mitra Kerja Investasi di seluruh unit kerja perusahaan dengan posisi sebagai berikut:

Tabel Mitra Kerja yang menandatangani Pakta Integritas

Unit Kerja	Jumlah Mitra Kerja	% Komposisi
Kanwil Sumbagut	24	10,57
Kanwil Sumbarriau	26	11,45
Kanwil Sumbagsel	0	0,00
Kanwil DKI Jakarta	8	3,52
Kanwil Banten	13	5,73
Kanwil Jabar	23	10,13
Kanwil Jateng - DIY	26	11,45
Kanwil Jatimbanusra	43	18,94
Kanwil Kalimantan	18	7,94
Kanwil Sulawesi	12	5,29
Kanwil Maluku - Papua	2	0,88
Kantor Pusat	32	14,10
Jumlah	227	100,00

ANTI KORUPSI G4-SO1 4.5.6

Perusahaan secara aktif ikut dalam gerakan anti korupsi. Hal ini ditandai dengan adanya kebijakan perusahaan yang meliputi dan tidak terbatas kepada pengelolaan LHKPN dan pedoman antisuap, dengan kebijakan sebagai berikut:

1. Dalam rangka pelaksanaan Roadmap Jamsostek bersih, perusahaan telah melakukan identifikasi kembali terhadap kepatuhan wajib lapor dalam menyampaikan LHKPN kepada KPK. Wajib lapor

LHKPN yang telah ditetapkan oleh Direksi meliputi anggota Dewan Komisaris, anggota Direksi, dan pejabat 2 (dua) tingkat dibawah Direksi yaitu pejabat struktural Kepala Divisi/Biro, Kepala Kantor Wilayah, Kepala Kantor Cabang, Kepala Urusan Kantor Pusat, Kepala Bagian Kantor wlayah dan Kepala Bidang Kantor Cabang

Dari Wajib Lapor LHKPN Pejabat PT Jamsostek (Persero) sebanyak 179 orang yang sudah melaporkan LHKPN sebanyak 173 orang atau 96,65%, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel Karyawan yang menandatangani Pakta Integritas

Wajib Lapor	Jumlah Wajib Lapor	Posisi			Total	%
		Form - A	Form - B	BA.Negara		
Dewan Komisaris	7	7	-	-	7	100
Direksi	7	7	-	-	7	100
Sub Total	14	14	-	-	14	100
Pejabat Sati Tingkat Dibawah Direksi						
a. Kepala Divisi/Biro	21	21	-	-	21	100,00
b. Kepala Kantor Wilayah	11	11	-	-	11	100,00

Wajib Laport	Jumlah Wajib Laport	Posisi			Total	%
		Form - A	Form - B	BA.Negara		
c. Dewan Komisaris Anak Perusahaan	2	2	-	-	2	100,00
d. Direksi Anak Perusahaan	2	-	-	-	-	0,00
e. Staf Senior Manajemen	6	6	-	-	6	100,00
Sub Total	42	40	-	-	40	95,24
Pejabat Sati Tingkat Dibawah Direksi						
a. Kepala Kantor Cabang	123	119	-	-	119	96,75
b. Kepala Bagian	-	-	-	-	-	0,00
c. Kepala urusan	-	-	-	-	-	0,00
d. Kepala Bidang	-	-	-	-	-	0,00
Sub Total	123	119	-	-	119	96,75
Total	179	173	-	-	173	96,66

2. Perusahaan menetapkan batasan tentang gratifikasi, suap dan korupsi dengan penghargaan dari mitra kerja dan membina hubungan baik dengan mitra kerja.

Pengendalian gratifikasi sebagai salah satu pilar gerakan roadmap Jamsostek bersih telah mulai dikumandangkan dalam lingkungan perusahaan, dengan tahap awal bahwa anggota Direksi dan pejabat jenjang 1 (satu) telah menjadi role model untuk melaporkan gratifikasi yang diterima kepada

KPK. Sesuai dengan hasil pencerahan dari Direktur Gratifikasi KPK, perusahaan tengah melakukan kajian untk membentuk Unit Pengendalian Gratifikasi dengan harapan bahwa seluruh Insan Jamsostek sangat peduli untuk menyampaikan laporan penerimaan gratifikasi kepada KPK.

3. Perusahaan telah menyediakan Lemari gratifikasi untuk menampung penerimaan barang dalam bentuk gratifikasi (non material) yang belum dilaporkan ke KPK, yaitu:

No	Jenis Barang	Jumlah (Unit)
1	Buku	1
2	Topi	1
3	Bola Golf	1
	Total	3

- Direktur Umum & SDM telah melaporkan ke KPK atas gratifikasi yang diterima kepada KPK tanggal 10 Desember 2013.
- Terdapat 1 (satu) pejabat Sdr. Dodo Suharto yang telah melaporkan gratifikasi ke KPK pada tanggal 23 April dan 19 Agustus 2013 dan telah mendapat Keputusan Pimpinan KPK No: KEP-34/01-13/05/2013 dan No: KEP-42/01-131A/ 2013 tentang Penetapan Status Kepemilikan Gratifikasi menjadi milik negara

4. Perusahaan menetapkan Pedoman Antisuap yang menjadi SOP, Pelatihan, *Assessment* Indeks Persepsi dan Dasar Hukum.

Pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan materi pedoman GCG, Korupsi, suap, gratifikasi, rencana dan pengendalian kecurangan, tanggungjawab sosial perusahaan selama tahun 2013 adalah sebagai berikut:

Jenis pendidikan dan pelatihan	Instruktur	Jumlah peserta
<i>Workshop GCG for Executive</i>	BPKP, KPK, Dewan Komisaris, Direksi dan Komite GCG	50
Sosialisasi GCG kepada Insan Jamsostek	Komite GCG dan pejabat yang telah mengikuti	2.717
Diklat persiapan kerja calon karyawan	Komite GCG	670
<i>Workshop Corporate Social Responsibility (CSR)</i>	Ali Darwin, AK,M.Sc,CSRS,CSRA dari <i>National Center for Sustainability Reporting. (NCSR)</i>	25
<i>Workshop Fraud Control Plan</i>	BPKP	20
Total		3.432

INTERNAL GOVERNANCE AWARD TAHUN 2013

Dalam rangka penerapan GCG dan roadmap Jamsostek Bersih, perusahaan telah melaksanakan *Internal Governance Award* yang diikuti oleh seluruh unit kerja di Kantor Pusat, Kantor Wilayah dan Kantor Cabang sesuai dengan kriteria penilaian yang telah ditetapkan dan menjadi salah satu indikator

Key Performance Indicator unit kerja.

Penilaian *Internal Governance Award* dilaksanakan oleh Komite GCG sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan dilakukan wawancara akhir dengan Unit kerja yang mendapat nominasi, sedangkan keputusan akhir ditetapkan oleh Direksi, dan diumumkan pada tanggal 5 Desember 2013 pada upacara hari ulang tahun Jamsostek, dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

No	Kriteria	Bobot
1.	Sosialisasi GCG	10%
2.	Tingkat Pemahaman GCG	5%
3.	Penandatanganan Pakta Integritas dan Anti Suap	
	a. Insan Jamsostek	10%
	b. Mitra Kerja	5%
4.	Partisipasi dalam sharing praktik GCG	
	a. Laporan Gratifikasi	5%
	b. Laporan LHKPN Formulir A	7,5%
	c. Laporan LHKPN Formulir B	2,5%
5.	Kontribusi karyawan dalam <i>E-Learning</i> GCG	10%
6.	Capaian skor GCG Unit Kerja dan <i>Area of Improvement</i>	15%
7.	Penetapan sanksi disiplin ringan	10%
8.	Temuan audit berkatagori <i>fraud</i>	20%
Jumlah		100%

Berdasarkan hasil penilaian maka Direksi menetapkan pemenang untuk tiap kategori yaitu sebagai berikut :

NO	KANTOR CABANG	SKOR
1	KARIMUNJAWA	89,32
2	RIAU I	88,23
3	MEDAN	86,87

NO	KANTOR WILAYAH	SKOR
1	JATIMBANUSRA	78,91
2	JATENG DIY	76,79
3	SUMBARRIAU	76,45

NO	KANTOR PUSAT	SKOR
1	BIRO KEUANGAN	87,42
2	BIRO SEKRETARIS PERUSAHAAN	83,34
3	DIVISI PKP DAN KEMITRAAN	82,46

<i>BEST OF THE BEST</i>		SKOR
KACAB KARIMUNJAWA		89,32

PENILAIAN JAMSOSTEK BERSIH

Berdasarkan kriteria *Roadmap* BUMN Bersih, maka PT Jamsostek (Persero) telah melakukan tindak

lanjut sesuai dengan kondisi yang ada, dan dilakukan *self assessment* oleh Komite GCG dengan posisi penyelesaian tanggal 31 Desember 2013 sebesar 92.38 dengan rincian sebagai berikut :

Kriteria	Keterangan	Nilai
1	Komitmen untuk melaksanakan <i>Board Manual</i> bagi Direksi dan Dewan komisaris/Dewan Pengawas serta <i>Code of Conduct</i> bagi seluruh insan perusahaan BUMN yang bersih dan bebas dari gratifikasi, <i>fraud</i> , dan KKN	82,14
2	Komitmen untuk memberikan keteladanan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam rangka pelaksanaan BUMN Bersih	96,00
3	Komitmen untuk mengefektifkan pengendalian gratifikasi	93,33
4	Komitmen untuk melaksanakan transaksi berdasarkan prinsip-prinsip GCG dan tidak terindikasi gratifikasi	93,75
5	Komitmen untuk melaksanakan rekrutmen, penempatan, promosi dan mutasi karyawan secara fair	91,67
6	Komitmen untuk menerapkan sistem remunerasi berdasarkan penilaian kinerja yang objektif dan terukur	85,00
7	Komitmen untuk melaksanakan pengadaan yang fair, efisien dan tidak terindikasi gratifikasi	93,74
8	Komitmen untuk melaksanakan transparansi dan akurasi laporan keuangan dan laporan manajemen, serta kewajiban transparansi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan	100,00
9	Komitmen untuk menerapkan sanksi yang tegas terhadap setiap pelanggaran	95,00
10	Komitmen untuk melaksanakan pelayanan minimum bagi BUMN yang melaksanakan kewajiban pelayanan umum (<i>public service</i>)	91,00

Kriteria	Keterangan	Nilai
	<i>obligation</i>) dan BUMN yang mengelola infrastruktur	
11	Komitmen untuk mengefektifkan sistem pelaporan atas dugaan pelanggaran (<i>whistle blowing system</i>)	86,00
12	Komitmen untuk melakukan pemantauan kepatuhan jajaran BUMN padapada tiga jenjang jabatan perusahaan dalam menyampaikan LHKPN kepada KPK	93,33
13	Komitmen-komitmen lain dalam rangka mewujudkan BUMN Bersih	100,00
Nilai Rata-rata		92,38

SISTIM PELAPORAN PELANGGARAN

Sebagai wujud implementasi GCG dan menciptakan lingkungan perusahaan yang bersih dari praktik-praktik KKN, PT Jamsostek (Persero) berupaya menerapkan penerapan sistem pelaporan pelanggaran.

DASAR PEMBENTUKAN

Efektivitas yang dirasakan dari sistem pelaporan pelanggaran adalah dapat mendeteksi tingkat kecurangan dengan waktu yang relatif singkat dibanding dengan cara lain, dan proses konfirmasi terhadap kebenaran laporan dapat dilakukan di internal PT Jamsostek (Persero) sebelum menjadi potensi risiko reputasi berupa isu-isu negatif yang mengganggu reputasi perusahaan.

Sebagai langkah untuk efektivitas pelaksanaan sistem pelaporan dan meningkatkan *awareness*, PT Jamsostek (Persero) melakukan sosialisasi mekanisme sistem ini dan komitmen perusahaan memberikan jaminan sesuai Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upaya lain untuk meningkatkan tingkat *awareness* serta ketajaman dalam mengamati gejala potensi dan pemicu praktik tindakan KKN, dilaksanakan *Workshop/Pelatihan* Pencegahan Tindak Pidana Korupsi dan Studi Prakarsa Anti Korupsi oleh KPK yang menjadikan PT Jamsostek (Persero) Sebagai *Pilot Project*.

STRUKTUR PENGELOLA SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN

PT Jamsostek (Persero) membentuk Komite Integritas dan Anti Suap sebagai Unit Pengelola SPP berdasarkan SK Direksi nomor KEP/489/122012

tentang pembentukan dan pengangkatan Komite Integritas dan Anti Suap PT Jamsostek (Persero).

Komite Integritas dan Anti Suap, terdiri dari :

Ketua : Direktur Umum dan SDM
 Sekretaris : Kepala Biro Pengawasan Intern
 Anggota : Kepala Biro Kepatuhan dan Hukum
 Kepala Biro Sumber Daya Manusia
 Ketua Umum Serikat Pekerja

SALURAN PELAPORAN PELANGGARAN

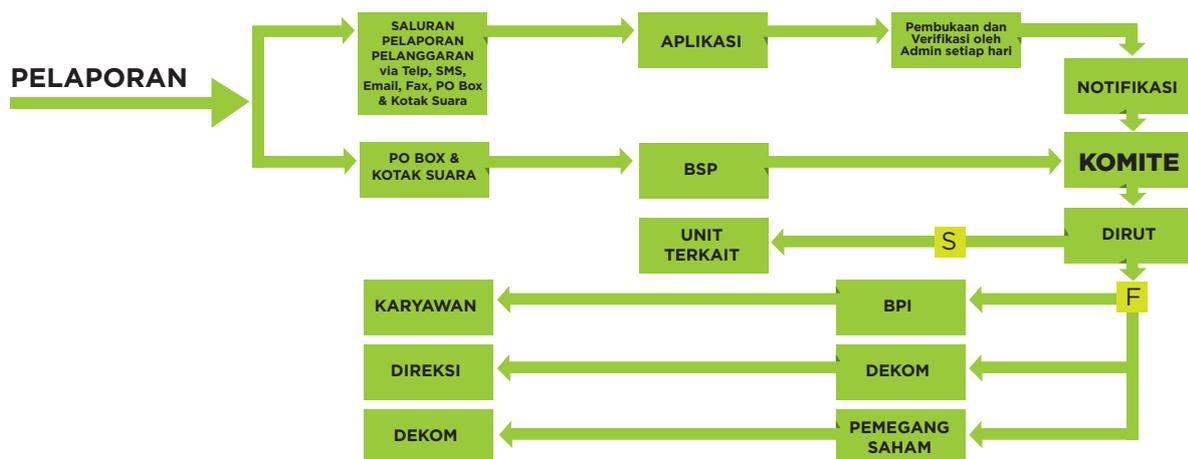
Perusahaan menyediakan saluran penyampaian laporan / keluhan sebagai berikut :

1. Telepon : 08001392392
2. SMS : 08121292392
3. Email : integritas@jamsostek.co.id
4. Faksimile : (021) 52901392
5. PO Box : 392 / JKTM 12700

Saluran pelaporan pelanggaran dimonitor setiap 2 (dua) minggu sekali oleh Komite Integritas.

MEKANISME SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN

Manajemen menjamin semua laporan pelanggaran akan ditindaklanjuti dengan baik. Pelanggaran yang berulang dan sistemik akan dilaporkan kepada pejabat terkait yang mempunyai kewenangan untuk melakukan perbaikan, dengan mekanisme Sistem Pelaporan Pelanggaran sebagai berikut:



IMPLEMENTASI SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN

Pada tahun 2013 Biro Pengawasan Intern telah melaksanakan audit khusus sebanyak 7 penugasan untuk menindaklanjuti pengaduan yang diterima Perusahaan. Hasil audit telah ditindaklanjuti dengan pengenaan sanksi disiplin kepada 7 orang karyawan yaitu 4 orang hukuman disiplin sedang dan 3 orang hukuman disiplin berat.

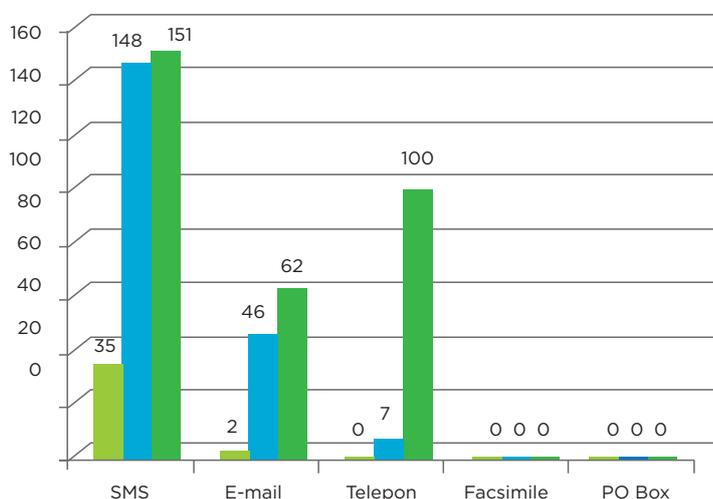
Meskipun pengaduan pelanggaran karyawan melalui saluran pelaporan pelanggaran tidak terlalu signifikan namun penerapan GCG dan sistem pelaporan pelanggaran memberikan dampak positif terhadap temuan auditor independen dan pelanggaran disiplin karyawan.

Jumlah Pengaduan selama tahun 2013

Selama periode tahun 2013, jumlah data *record* yang diterima Saluran Pelaporan Pelanggaran adalah sebagai berikut :

Tabel Jumlah Pengaduan yang diterima Tahun 2013

No	Saluran	Klasifikasi			
		Pelanggaran	Pelayanan	Garbage	Total
1	SMS	35	148	151	334
2	E-mail	2	46	62	110
3	Telepon	0	7	100	107
4	Facsimile	0	0	0	0
5	PO Box	0	0	0	0
Total		37	201	313	551



Grafik Jumlah Pengaduan yang diterima Tahun 2013

■ Fraud
■ Services
■ Garbage

Dari grafik di atas menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Data yang masuk dengan kategori *garbage* sejumlah 313 data *record*. Untukantisipasi akan dikoordinasikan dengan Biro Operasional Teknologi Informasi.
- b. Data pengaduan yang masuk sebanyak 37 data *records* dengan klasifikasi *fraud* dan 201 data *records* dengan klasifikasi *services*.

Tindak Lanjut selama tahun 2013

- a. Klasifikasi Pelayanan (*Services*)
Telah dikirimkan memo dari Biro Pengawasan Intern Selaku Sekretaris Komite Integritas dan Antisuap kepada Kepala Divisi pelayanan nomor : M/659/PI/092013, M/713/PI/102013 dan M/370/DIRUM&SDM/122013 tentang penyampaian pertanyaan peserta yang diterima saluran pelaporan pelanggaran.
- b. Klasifikasi Pelanggaran (*Fraud*)
Dari 37 data *records* yang masuk klasifikasi pelanggaran (*fraud*), dapat disimpulkan menjadi 11 kasus pelanggaran, dengan perincian sebagai berikut :

Tabel klasifikasi pelanggaran yang diterima Perusahaan tahun 2013

No	Unit Kerja	Jumlah Kasus	Status Tindak Lanjut	
			Proses	Tuntas
1	Komite Integritas & Antisuap	2	2	0
2	Biro Sumber Daya Manusia	1	0	1
3	Kantor Wilayah Sumbagut	1	0	1
4	Kantor Wilayah DKI Jakarta	2	0	2
5	Kantor Wilayah Jateng & DIY	1	0	1
6	Kantor Wilayah Banten	2	0	2
7	Kantor Wilayah Jawa Barat	2	0	2
Total		11	2	9

KETERLIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN G4- 48

Perusahaan berupaya melibatkan para pemangku kepentingan dalam kegiatan operasional. Melalui perlibatan tersebut, perusahaan secara terus menerus

menjawab kebutuhan pemangku kepentingan terkini dengan melakukan perubahan-perubahan ataupun penyesuaian program dan pelaksanaan kegiatan kearah yang lebih baik. Kerjasama dilakukan dengan pendekatan yang berbeda sesuai dengan kepentingan perusahaan dan para pemangku kepentingan

Tabel Indikator Keterkaitan dengan Pemangku Kepentingan Perusahaan

GRI Code	Indikator	Sasaran
G4-24	Daftar Kelompok Pemangku Kepentingan	Elemen masyarakat, peserta perusahaan dan tenaga kerja, karyawan perusahaan, pemegang saham, pemerintah dan pembuat kebijakan, mitra kerja, asosiasi pengusaha dan asosiasi pekerja, media, instansi/lembaga terkait.

GRI Code	Indikator	Sasaran
G4-25	Landasan Identifikasi Pemangku Kepentingan	Elemen masyarakat, peserta perusahaan dan tenaga kerja, karyawan perusahaan, pemegang saham, pemerintah dan pembuat kebijakan, mitra kerja, asosiasi pengusaha dan asosiasi pekerja, media, instansi/lembaga terkait.
G4-26	Pendekatan dalam upaya melibatkan Pemangku Kepentingan	Tingkat dan metode pembinaan hubungan
G4-27	Tujuan utama dalam upaya melibatkan Pemangku Kepentingan	Pemberdayaan Pemangku Kepentingan dalam melakukan fungsi pengawasan atas kegiatan operasional perusahaan menuju kearah yang lebih baik

Pemangku kepentingan perusahaan terdiri dari elemen masyarakat, Karyawan/Serikat Pekerja, Mitra Kerja, Asosiasi Pengusaha/Pekerja, Peserta, Pemegang Saham dan Instansi/Lembaga Eksternal terkait memiliki keterkaitan dengan perusahaan dalam rangka keberlanjutan bisnis dan penciptaan nilai bagi ekonomi, lingkungan dan sosial bagi masyarakat dan peserta Program Jamsostek.

Perusahaan menentukan forum kegiatan komunikasi dengan Pemangku Kepentingan berdasarkan kelompok yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh aktivitasnya. Perusahaan menyadari peran penting dari keterlibatan para Pemangku Kepentingan terhadap kelangsungan operasional perusahaan. Berbagai forum komunikasi formal dan informal terus dikembangkan agar tujuan perusahaan dalam hal pembangunan masyarakat yang berkelanjutan mencapai sasaran yang tepat.

Tabel Pelibatan Pemangku Kepentingan

Pemangku Kepentingan	Metode Pelibatan	Harapan Pemangku Kepentingan
Elemen Masyarakat	Implementasi pengembangan masyarakat dan perlindungan lingkungan serta kontribusi sosial yang dilakukan secara rutin melalui forum komunikasi (fokasi)	Menjalin hubungan kerjasama harmonis dan memberi manfaat kepada masyarakat lingkungan Minimalisasi dampak negatif atas keberadaan perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan Melakukan kegiatan pelestarian lingkungan dengan melakukan penghijauan melalui kegiatan penanaman pohon
Peserta Perusahaan dan Tenaga Kerja	Menciptakan peran jaminan sosial menjadi kebutuhan mendasar bagi perusahaan dan tenaga kerja yang dilakukan melalui forum sosialisasi secara berkelanjutan Meningkatkan manfaat jaminan sosial dengan memberikan berbagai kemudahan dan nilai tambah dalam proses pembayaran jaminan Melakukan <i>survey</i> kepuasan secara berkala untuk	Peningkatan kualitas pelayanan Peningkatan manfaat jaminan Penyederhanaan SOP Mendapatkan perlindungan dasar yang wajar dan dapat memenuhi kebutuhannya beserta keluarga.

Tabel Pelibatan Pemangku Kepentingan

Pemangku Kepentingan	Metode Pelibatan	Harapan Pemangku Kepentingan
	<p>mendapatkan umpan balik dalam pengelolaan program jaminan sosial</p> <p>Metode pelibatan dilakukan melalui kunjungan langsung, website, pengukuran kepuasan dan <i>call center</i></p>	
Karyawan Perusahaan	<p>Memperoleh kesepakatan bersama dalam pengelolaan bisnis perusahaan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB)</p> <p>Pembentukan Serikat Pekerja, Pembentukan Koperasi Karyawan, melakukan gathering bersama keluarga karyawan, serta melakukan pengembangan kompetensi dan peningkatan kesejahteraan karyawan</p> <p>Melakukan komunikasi dengan karyawan melalui peringatan Hari Besar Keagamaan dan Hari Ulang Tahun Jamsostek</p>	<p>Melakukan pencegahan terjadinya konflik internal melalui peningkatan kepuasan karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja</p> <p>Penilaian dan evaluasi atas kinerja karyawan secara obyektif dalam rangka pengembangan karier dan kesejahteraan karyawan</p> <p>Tercapainya ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha melalui penyediaan jaminan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja</p> <p>Memperoleh tempat kerja yang nyaman dengan imbalan kerja yang memadai dan memberikan kesempatan untuk berkembang</p>
Pemegang Saham	<p>Melaksanakan Rapat Umum Pemegang Saham serta mendapatkan akses terhadap laporan tahunan dan laporan berkelanjutan.</p>	<p>Menjaga dan meningkatkan kinerja perusahaan</p> <p>Perusahaan berjalan secara produktif dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja</p> <p>Memenuhi hak-hak Pemegang Saham sesuai ketentuan dan peraturan perundang-undangan</p>
Pemerintah dan Pembuat Kebijakan	<p>Dengar Pendapat dengan DPR</p> <p>Pelaporan yang teratur kepada regulator dan pemerintah</p>	<p>Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan</p> <p>Memaksimalkan kontribusi atas pemupukan modal pembangunan</p>
Mitra Kerja	<p>Identifikasi kebutuhan kerjasama yang saling menguntungkan dengan melakukan aktivitas bisnis berdasarkan etika dan moral</p> <p>Melakukan penilaian, evaluasi dan pembinaan terhadap pemasok dalam rangka peningkatan kualitas</p> <p>Melakukan kerjasama operasional dengan mitra semua mitra kerja termasuk mitra investasi melalui suatu perjanjian/kontrak kerja.</p>	<p>Proses pengadaan yang terbuka dan adil melalui <i>e-procurement</i>.</p> <p>Penilaian dan pemilihan secara obyektif dalam pemilihan mitra kerja</p> <p>Pelaksanaan kesepakatan dan perjanjian secara konsisten dan transparan</p> <p>Menghindari adanya pemberian gratifikasi dalam setiap pengadaan</p>

Pemangku Kepentingan	Metode Pelibatan	Harapan Pemangku Kepentingan
Asosiasi Pengusaha dan Asosiasi Pekerja	Identifikasi perkembangan bisnis perusahaan dengan melakukan forum kerjasama tripartit dengan pemerintah, pengusaha dan unsur pekerja	Kegiatan operasional perusahaan yang berkelanjutan Penciptaan kondisi serta hubungan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan
Media	<i>Press Release</i> <i>Media Visit</i> <i>Press Conference</i> <i>Press Tour</i>	Menjaga dan meningkatkan kinerja dan citra perusahaan sesuai harapan dari Pemegang Saham Memenuhi hak-hak Pemegang Saham sesuai ketentuan dan peraturan perundang-undangan
Instansi/Lembaga terkait	Konsultasi rutin atas keberlanjutan bisnis perusahaan	Terjalin hubungan yang harmonis dan konstruktif dengan regulator Memastikan perusahaan selalu mematuhi hukum dan peraturan perundang-undangan Melaksanakan dan memenuhi kewajiban kepada negara

KEBIJAKAN PUBLIK G4-SO7

Selama tahun 2013 perusahaan telah ikut berpartisipasi secara aktif untuk menyusun dan membahas rancangan turunan undang-undang No: 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dengan Kementerian terkait dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah Nomor: 83 tahun 2013, tanggal 12 Desember 2013, tentang modal awal Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
2. Peraturan Pemerintah Nomor: 84 tahun 2013, tanggal 19 Desember 2013, tentang perubahan kesembilan atas peraturan pemerintah Nomor: 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga kerja.
3. Peraturan Pemerintah Nomor: 85 tahun 2013, tanggal 19 Desember 2013, tentang tata cara hubungan antar lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).
4. Peraturan Pemerintah Nomor: 86 tahun 2013, tanggal 19 Desember 2013, tentang Tatacara
5. Peraturan Pemerintah Nomor: 88 tahun 2013, tanggal 24 Desember 2013, tentang tata cara pengenaan sanksi administratif bagi anggota Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).
6. Peraturan Pemerintah Nomor: 99 tahun 2013, tanggal 27 Desember 2013, tentang pengelolaan aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
7. Peraturan Pemerintah Nomor: 108 tahun 2013, tanggal 27 Desember 2013, tentang bentuk dan isi laporan pengelolaan program Jaminan sosial.
8. Peraturan Presiden Nomor: 109 tahun 2013 tanggal 27 Desember 2013 tentang penahapan kepesertaan program jaminan sosial.
9. Peraturan Presiden Nomor: 110 tahun 2013 tanggal 27 Desember 2013 tentang gaji atau upah dan manfaat tambahan lainnya serta insentif bagi anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS.

BAB III

KATEGORI EKONOMI BERKELANJUTAN

Sejalan dengan perkembangan lingkungan masa depan membawa perubahan mendasar bagi PT Jamsostek (Persero) untuk menjadi perusahaan yang unggul dalam pengelolaan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja beserta keluarganya. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, PT Jamsostek (Persero) membangun mekanisme pengelolaan bisnis dengan memberi manfaat ekonomi keberlanjutan kepada masyarakat peserta Jamsostek .

Latar belakang pengelolaan manfaat ekonomi dari penyelenggaraan setiap program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah:

- Dalam gerakan ekonomi hijau (*green economy*) yang dilakukan pemerintah sebagai upaya mewujudkan pembangunan berkelanjutan dan penghapusan kemiskinan perlu menjadi kebijakan strategis PT Jamsostek (Persero) menuju

perusahaan berkelas dunia.

- Masyarakat selalu ingin memenuhi kebutuhan dasarnya (*basic economic needs*) untuk saat ini maupun kebutuhan mendatang. Kebutuhan itu bukan saja untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan keluarganya meliputi ketersediaan sandang, pangan dan papan, kesehatan, kepastian perlindungan (proteksi), pendidikan yang lebih baik, memperluas kesempatan kerja, dan memperbaiki lingkungan yang baik.

Pemenuhan standar hidup dan kebutuhan dasar masyarakat tersebut dapat terganggu dan tidak akan optimal, kalau kehidupan masyarakatnya masih saja belum mendapatkan perlindungan yang wajar dari berbagai risiko sosial ekonomi yang mungkin akan terjadi

Tabel Manfaat Ekonomi Berkelanjutan

GRI Code	Indikator	Sasaran
G4-EC3	Pemberian Manfaat Perusahaan	
	Pemberian Pinjaman Perumahan	Membantu kebutuhan tenaga kerja peserta Jamsostek dalam menyediakan sebagian atau seluruh dana untuk pemilikan rumah atau untuk renovasi/ pembangunan rumah
	Pemberian Pinjaman Koperasi Tenaga Kerja	Membantu kebutuhan permodalan koperasi tenaga kerja dalam bentuk pinjaman dana agar usaha koperasi dapat berkembang serta dapat meningkatkan kesejahteraan anggota sebagai peserta program Jamsostek
	Pemberian Pinjaman Provider Kesehatan	Membantu Pusat Pelayanan Jasa Kesehatan (Provider) dalam bentuk pinjaman dana guna membiayai perbaikan dan atau penambahan sarana agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada tenaga kerja peserta Jamsostek beserta keluarganya
	Pembangunan Sarana Kesejahteraan Pekerja	Meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui penyediaan sarana Rumah Susun Sejahtera Sewa (Rusunawa) dan Pembangunan Rumah Sakit Pekerja
G4-EC8	Dampak Ekonomi Tidak Langsung	
	Bantuan Kesehatan	Bantuan kepada Pusat Pelayanan Kesehatan, pemberian Ambulance dan bantuan pemberian kesehatan cuma-cuma
	Bantuan Pendidikan	Beasiswa, pelatihan bagi tenaga kerja, bantuan PHK, bantuan administrasi KPR

Tabel Manfaat Ekonomi Berkelanjutan

No	Nilai Sosial	Tahun		% pertumbuhan
		2012	2013	
1. Pendidikan				
a.	Bantuan Beasiswa	81.844	85.013	3,87
b.	Bantuan Pelatihan Tenaga Kerja	2.324	2.395	3,06
c.	Bantuan Pemutusan Hubungan Kerja	285	185	(35,09)
Total Dana Pendidikan		84.453	87.593	3,72
2. Kesehatan				
a.	Bantuan Ambulance	4.366	3.562	(18,42)
b.	Bantuan Pelayanan Kesehatan Cuma- Cuma	6.935	3.974	(42,70)
c.	Bantuan Pelaksana Pel. Kesehatan	5.089	2.401	(52,82)
d.	Pinjaman Provider Pel. Kesehatan	-	-	-
Total Dana Kesehatan		16.390	9.937	(39,37)
3. Infrastruktur				
a.	Bantuan Administrasi KPR	3.078	2.135	(30,64)
b.	Pinjaman Perumahan	146.914	195.033	32,75
c.	Pinjaman Koperasi Pekerja	7.274	6.875	(5,49)
Total Dana Infrastruktur		157.266	204.043	29,7
4. Sarana Ibadah dan Umum				
a.	Sarana Ibadah	6.099	-	0,00
b.	Sarana Umum	5.725	-	0,00
Total Dana Sarana		11.824	-	0,00
Total Dana Seluruhnya		269.933	301.573	11,72

PEMBERIAN MANFAAT PERUSAHAAN G4-EC3

Keberpihakan PT. Jamsostek (Persero) kepada peserta selalu berusaha diwujudkan dalam bentuk yang nyata. Implementasi keberpihakan tersebut dalam bentuk pengembangan sistem dan peningkatan manfaat program kepada peserta yang diwujudkan melalui berbagai kebijakan, antara lain:

PINJAMAN PERUMAHAN

Pemberian pinjaman perumahan ditujukan untuk membantu menyediakan sebagian atau seluruh dana

kepada tenaga kerja peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap pemenuhan kebutuhan pemilikan rumah atau pemenuhan kebutuhan renovasi/pembangunan rumah. Pinjaman perumahan yang diberikan dalam bentuk Pinjaman Uang Muka Perumahan Kerjasama Bank (PUMP-KB) dan Pinjaman Renovasi Rumah Kerjasama Bank (PRR-KB).

1. Dalam memenuhi kebutuhan Pinjaman Uang Muka Perumahan (PUMP-KB) dan Pinjaman Renovasi Rumah (PRR-KB) dengan fasilitas kredit dari Bank dilakukan dengan kebijakan sebagaimana ketentuan dalam tabel dibawah ini:

Tabel Persyaratan memperoleh Pinjaman Perumahan

Uraian	Pinjaman Uang Muka Perumahan (PUMP-KB)	Pinjaman Renovasi Rumah (PRR-KB)
Maksimal Pinjaman	Rp. 50 juta	<ul style="list-style-type: none"> Rp. 20 juta untuk tenaga kerja dengan upah dibawah Rp. 5 juta Rp. 35 juta untuk tenaga kerja dengan upah diatas Rp. 5 juta sampai dengan Rp. 10 juta Rp. 50 juta untuk tenaga kerja dengan upah diatas Rp. 10 juta
Waktu Pinjaman	Maksimum 10 (sepuluh) tahun	Maksimum 15 (lima belas) tahun
Suku Bunga Pinjaman	6% efektif per tahun (setara 3% flat per tahun)	6% efektif per tahun (setara 3% flat per tahun)

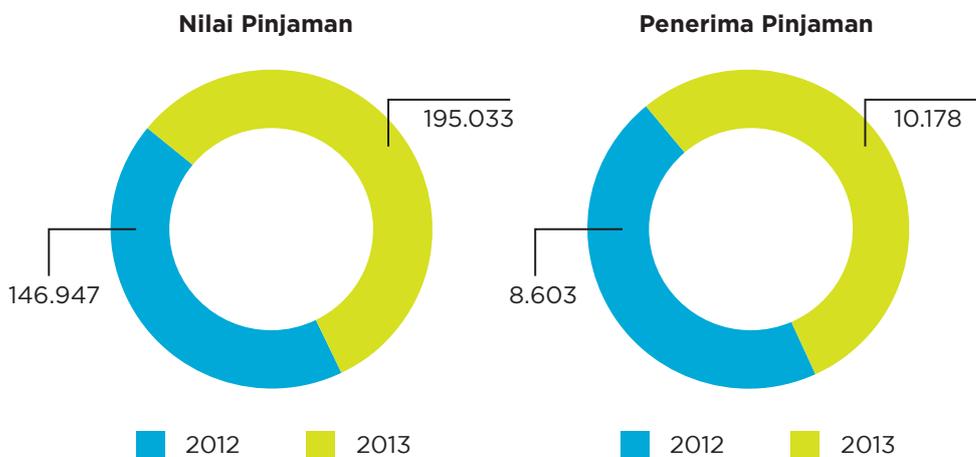
2. Di tahun 2013 telah disalurkan dana pinjaman perumahan untuk 10.178 tenaga kerja dengan nilai pinjaman sebesar Rp. 195.033 juta atau mencapai 97,52% dari anggaran yang telah ditetapkan

dalam tahun 2013 sebesar Rp. 200.000 juta. Jika dibandingkan dengan realisasi penyaluran dana pinjaman perumahan pada tahun 2012 sebesar Rp. 146.947 juta mengalami kenaikan 32,72%.

Tabel Penyaluran Dana Pinjaman Perumahan tahun 2012 - 2013

Uraian	Realisasi 2012	RKA 2013	Realisasi 2013	% Capaian (d : c)	% Pertumbuhan (d - b)
a	b	c	d	e	f
Penerima Pinjaman	8.603	4.000	10.178	254,45	28,31
Nilai Pinjaman (juta)	146.947	200.000	195.033	97,52	32,72

Grafik Penyaluran Dana Pinjaman Perumahan tahun 2012 - 2013



3. Akumulasi realisasi penyaluran Pinjaman Perumahan sampai dengan tahun 2013 adalah sebagai berikut:

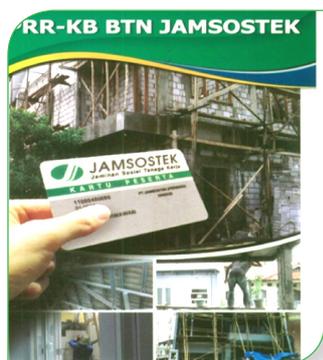
Tabel Akumulasi Penyaluran Pinjaman Perumahan tahun 2012 - 2013

Uraian	Akumulasi s.d 2012	Realisasi 2013	Akumulasi s.d 2013
a	b	c	d
Penerima Pinjaman	88.678	10.178	98.856
Nilai Pinjaman (juta)	820.100	195.033	1.015.133

4. PT Jamsostek (Persero) dalam upaya menyalurkan pinjaman perumahan kepada tenaga kerja telah melakukan kerjasama dengan pihak perbankan. Bank yang telah melakukan kerjasama dengan PT Jamsostek (Persero) dalam menyalurkan pinjaman perumahan pada tahun 2013 adalah sebagai berikut:

- a. Bank Syariah Mandiri
- b. Bank Tabungan Negara
- c. Bank Negara Indonesia

- d. Bank Bukopin
- e. Bank Rakyat Indonesia
- f. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat
- g. Bank Pembangunan Daerah DKI Jakarta
- h. Bank Pembangunan Daerah Bali
- i. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara
- j. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah
- k. Bank Pembangunan Daerah Papua
- l. Bank Pembangunan Daerah Kepulauan Riau
- m. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan



PINJAMAN KOPERASI TENAGA KERJA

Pemberian pinjaman koperasi tenaga kerja ditujukan untuk membantu menyediakan dana berupa pinjaman sebagai kepedulian PT Jamsostek (Persero) pada perkembangan usaha perkoperasian

peserta Jamsostek, agar usaha koperasi tenaga kerja dapat berkembang dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya sebagai peserta program Jamsostek.

1. Dalam memenuhi pemberian Pinjaman kepada Koperasi Tenaga Kerja dapat dilakukan dengan kebijakan sebagaimana ketentuan dalam tabel dibawah ini:

Tabel Persyaratan memperoleh Pinjaman Koperasi Tenaga Kerja

Uraian	Pinjaman Koperasi
Maksimal Pinjaman	<ul style="list-style-type: none"> • Maksimum 30% dari Aset Bersih Koperasi • Pinjaman Koperasi dengan nilai sampai dengan Rp. 50 juta tidak memerlukan jaminan
Waktu Pinjaman	Maksimum 15 (lima belas) tahun
Suku Bunga Pinjaman	6% efektif per tahun (setara 3% flat per tahun)

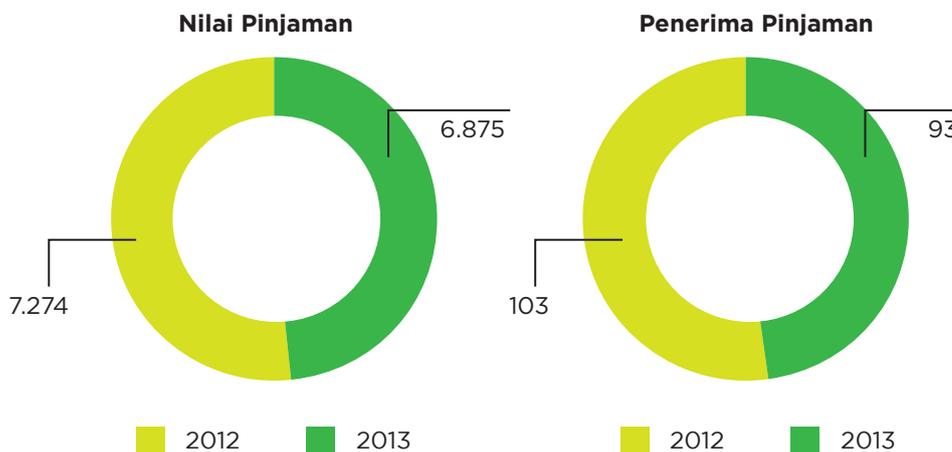
2. Di tahun 2013 telah disalurkan dana pinjaman koperasi tenaga kerja kepada 93 unit koperasi dengan nilai pinjaman sebesar Rp. 6.875 juta atau mencapai 85,94% dari anggaran yang telah ditetapkan dalam tahun 2013 sebesar Rp.

8.000 juta. Jika dibandingkan dengan realisasi penyaluran dana pinjaman koperasi tahun 2012 sebesar Rp. 7.274 juta mengalami penurunan 5,49%.

Tabel Penyaluran Dana Pinjaman Koperasi Tenaga Kerja tahun 2012 - 2013

Uraian	Realisasi 2012	RKA 2013	Realisasi 2013	% Capaian (d : c)	% Pertumbuhan (d - b)
a	b	c	d	e	f
Unit Koperasi	103	94	93	98,94	(9,71)
Nilai Pinjaman (juta)	7.274	8.000	6.875	85,94	(5,49)

Grafik Penyaluran Dana Pinjaman Koperasi Tenaga Kerja tahun 2012 - 2013



Akumulasi realisasi penyaluran Pinjaman Koperasi Tenaga Kerja sampai dengan tahun 2013 adalah sebagai berikut:

Tabel Akumulasi Penyaluran Pinjaman Koperasi tahun 2012 - 2013

Uraian	Akumulasi s.d 2012	Realisasi 2013	Akumulasi s.d 2013
a	b	c	d
Unit Koperasi	635	93	728
Nilai Pinjaman (juta)	56.204	6.875	63.079

PINJAMAN PROVIDER KESEHATAN

Program ini dimaksudkan untuk membantu usaha bidang pelayanan jasa kesehatan dalam bentuk pinjaman dana guna membiayai perbaikan dan penambahan sarana dan prasarana. Tujuan dari program ini agar usaha bidang pelayanan jasa

kesehatan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja peserta Jamsostek beserta keluarganya.

1. Dalam memenuhi pemberian Pinjaman kepada Pelayanan Jasa Kesehatan dapat dilakukan dengan kebijakan sebagaimana ketentuan dalam tabel dibawah ini:

Tabel Persyaratan memperoleh Pinjaman Pelayanan Jasa Kesehatan

Uraian	Akumulasi s.d 2012
Maksimal Pinjaman	Maksimum 30% dari Aset Bersih Koperasi
Waktu Pinjaman	Maksimum 5 (lima) tahun
Suku Bunga Pinjaman	6% efektif per tahun (setara 3% flat per tahun)

2. Di tahun 2013 penyaluran dana pinjaman kepada Penyedia Pelayanan Jasa Kesehatan tidak dianggarkan, sehingga tidak terdapat penyaluran pinjaman yang dilaksanakan oleh PT. Jamsostek (Persero). Akumulasi realisasi penyaluran Pinjaman Pelayanan Jasa Kesehatan sampai dengan tahun 2013 adalah sebagai berikut:

Tabel Akumulasi Penyaluran Pinjaman PPK tahun 2012 - 2013

Uraian	Akumulasi s.d 2012	Realisasi 2013	Akumulasi s.d 2013
a	b	c	d
Unit PPK	147	-	147
Nilai Pinjaman (juta)	9.346	-	9.346



PEMBANGUNAN SARANA KESEJAHTERAAN PEKERJA

Dalam melaksanakan fungsi sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, perusahaan berkomitmen meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan memberikan hasil pengelolaan yang optimal dan penyediaan fasilitas sarana Kesejahteraan bagi para pekerja. Komitmen tersebut diwujudkan melalui Pembangunan Rumah Susun Sejahtera Sewa (Rusunawa) dan Pembangunan Rumah Sakit Pekerja.

1. Rumah Susun Sejahtera Sewa (Rusunawa)

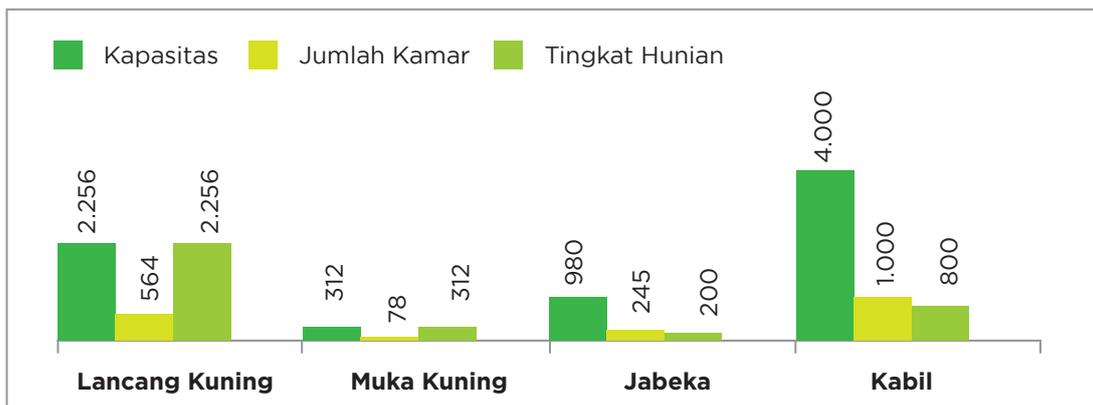
Pembangunan Rusunawa dimaksudkan untuk menyediakan fasilitas pemukiman sementara (*temporary housing*) yang memadai, sehingga peserta Jamsostek memperoleh kesempatan memanfaatkan fasilitas pemukiman. Fasilitas Rusunawa ini diutamakan untuk tenaga kerja dengan lokasi kerja di Kawasan Industri sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat berupa penghematan biaya transportasi.

Saat ini PT Jamsostek (Persero) memiliki 4 Rusunawa yang berada di Batam dan Cikarang dengan total 1.887 kamar yang mampu menampung sebanyak 7.548 tenaga kerja, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel Pengelolaan Rumah Susun Sejahtera Sewa

Nama Rusun	Lokasi	Jumlah Blok	Kapasitas Hunian (orang)	Jumlah Kamar	Harga Sewa (Rp/Kamar)	Tingkat Hunian (%)
Bumi Lancang Kuning	Batam	12	2.256	564	528.000	100
Muka Kuning	Batam	2	312	78	583.000	100
Jabeka Cikarang	Cikarang	4	980	245	460.000	22
Kabil Batam	Batam	20	4.000	1.000	500.000	20
Jumlah		38	7.548	1.887	-	-

Grafik Pengelolaan Rumah Susun Sejahtera Sewa



2. Rumah Sakit Pekerja

Pembangunan Rumah Sakit Pekerja dilaksanakan sebagai wujud PT Jamsostek (Persero) untuk menyediakan fasilitas rumah sakit yang memadai untuk dikelola dalam rangka meningkatkan kepedulian dan kesejahteraan tenaga kerja

beserta keluarganya. Tujuan program ini agar peserta Jamsostek memperoleh kesempatan dan kemudahan untuk memanfaatkan fasilitas kesehatan. Pembangunan Rumah Sakit Pekerja terletak di Kawasan Berikat Nusantara (BKN) Cakung Jakarta.



DAMPAK EKONOMI TIDAK LANGSUNG G4-EC8

Dalam banyak program perusahaan yang berkembang, dampak ekonomi tidak langsung dalam penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap masyarakat juga menjadi prioritas PT Jamsostek (Persero) untuk diwujudkan secara berkelanjutan. Setidaknya ada 5 (lima) kebijakan utama PT Jamsostek (Persero) yang dapat memberikan dampak tidak langsung terhadap keberlanjutan aspek ekonomi masyarakat, yaitu:

PINJAMAN PERUMAHAN

Pemberian bantuan kesehatan dimaksudkan agar tenaga kerja beserta keluarga memperoleh pelayanan cepat, murah serta dapat membantu tenaga kerja dalam mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan sesuai kebutuhan.

1. Bantuan Pusat Pelayanan Kesehatan

Bantuan kepada Pusat Pelayanan Kesehatan milik pemerintah dimaksudkan untuk membangun, merehabilitasi atau merenovasi ruangan, dengan

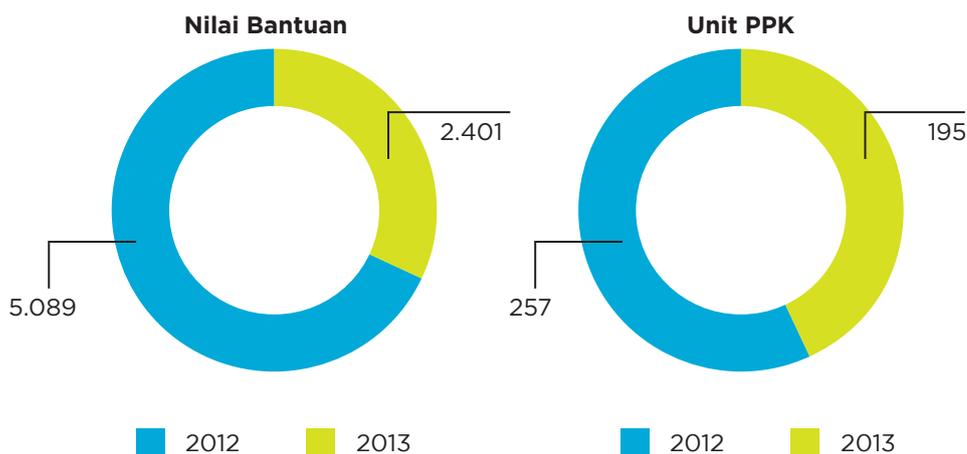
tujuan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan terutama bagi peserta Program Jamsostek beserta keluarganya dan warga masyarakat sekitarnya. Bantuan diberikan dalam bentuk non tunai dengan nilai maksimal Rp. 30 juta untuk Pusat Pelayanan Kesehatan Tingkat I (PPK tk I) dan maksimal Rp. 200 juta untuk Pusat Pelayanan Kesehatan Tingkat II (PPK tk II).

Di tahun 2013 telah disalurkan dana hibah untuk bantuan Pusat Pelayanan Kesehatan kepada 195 unit PPK dengan nilai bantuan sebesar Rp. 2.401 juta atau mencapai 99,92% dari anggaran yang telah ditetapkan dalam tahun 2013 sebesar Rp. 2.430 juta. Jika dibandingkan dengan realisasi penyaluran dana hibah bantuan kepada Pusat Pelayanan Kesehatan di tahun 2012 sebesar Rp. 5.089 juta mengalami penurunan sebesar 52,82%.

Tabel Penyaluran Dana Hibah Bantuan PPK tahun 2012 - 2013

Uraian	Realisasi 2012	RKA 2013	Realisasi 2013	% Capaian (d : c)	% Pertumbuhan (d - b)
a	b	c	d	e	f
Unit PPK	257	81	195	240,74	(24,12)
Nilai Bantuan (juta)	5.089	2.430	2.401	99,92	(52,82)

Grafik Penyaluran Dana Hibah Bantuan PPK tahun 2012 - 2013



Akumulasi realisasi penyaluran Dana Hibah Bantuan Pusat Pelayanan Kesehatan sampai

dengan tahun 2013 adalah sebagai berikut:

Tabel Akumulasi Penyaluran Dana Hibah Bantuan PPK tahun 2012 - 2013

Uraian	Akumulasi s.d 2012	Realisasi 2013	Akumulasi s.d 2013
a	b	c	d
Unit PPK	1.848	195	2.043
Nilai Bantuan (juta)	55.835	2.401	58.236

2. Bantuan Mobil *Ambulance*

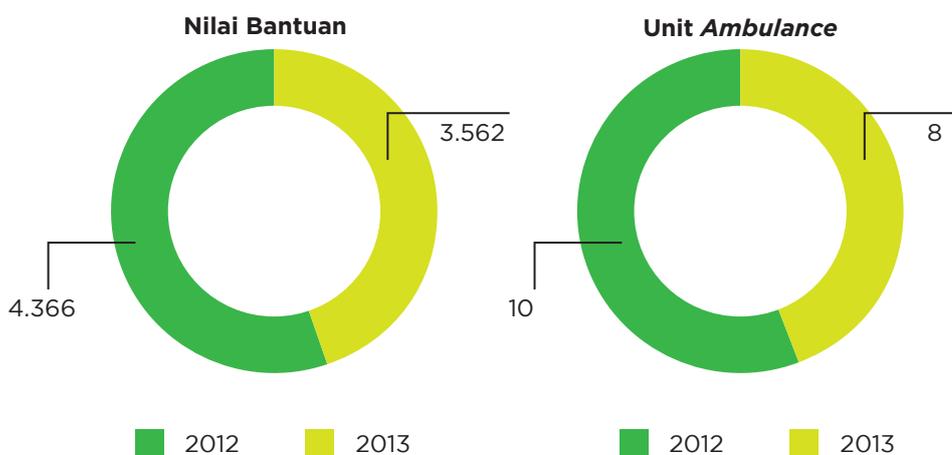
Dimaksudkan untuk membantu Pusat Pelayanan Kesehatan dan pengelola Kawasan Industri dalam menyediakan sarana kesehatan terutama untuk pertolongan pertama dan transportasi pada pasien peserta program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Bantuan diberikan dalam bentuk mobil ambulance dan tidak diberikan dalam bentuk dana tunai.

Di tahun 2013 telah disalurkan 8 mobil ambulance dengan nilai sebesar Rp. 3.562 juta atau mencapai 98,94% dari anggaran yang telah ditetapkan dalam tahun 2013 sebesar Rp. 3.600 juta. Jika dibandingkan dengan realisasi penyaluran dana hibah bantuan mobil ambulance di tahun 2012 sebesar Rp. 4.366 juta mengalami penurunan sebesar 18,45%.

Tabel Penyaluran Dana Hibah Bantuan Mobil *Ambulance* tahun 2012 - 2013

Uraian	Realisasi 2012	RKA 2013	Realisasi 2013	% Capaian (d : c)	% Pertumbuhan (d - b)
a	b	c	d	e	f
Unit <i>Ambulance</i>	10	8	8	100,00	(20,00)
Nilai Bantuan (juta)	4.366	3.600	3.562	98,94	(18,45)

Grafik Penyaluran Dana Hibah Bantuan Mobil *Ambulance* tahun 2012 - 2013



Akumulasi realisasi penyaluran Dana Hibah Bantuan Mobil *Ambulance* sampai dengan tahun

2013 adalah sebagai berikut:

Tabel Akumulasi Dana Hibah Bantuan Mobil *Ambulance* tahun 2012 - 2013

Uraian	Akumulasi s.d 2012	Realisasi 2013	Akumulasi s.d 2013
a	b	c	d
Unit <i>Ambulance</i>	218	8	226
Nilai Bantuan (juta)	46.842	3.562	50.404



3. Pemberian Kesehatan Cuma-Cuma

Dilaksanakan di daerah pada industri atau lingkungan kumuh. Tujuan dari program ini melaksanakan fungsi sosial Jamsostek dalam memelihara, menjaga dan meningkatkan kesehatan peserta Jamsostek atau masyarakat umum serta menumbuhkan rasa kepedulian terhadap lingkungan. Bentuk kegiatan pelayanan kesehatan yang diberikan meliputi Pengobatan, Operasi Bibir Sumbing, Operasi Katarak, Khitanan Massal, Papsmear dan pemberian

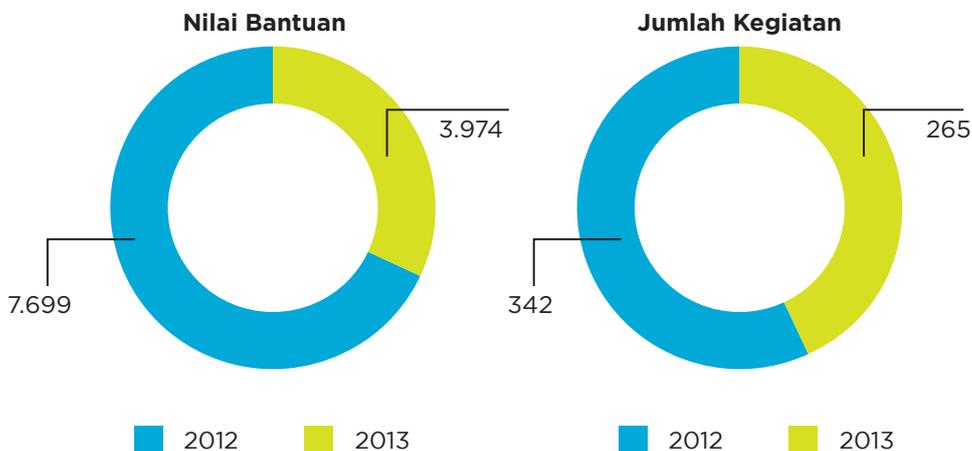
tablet besi/folat.

Di tahun 2013 telah disalurkan dana hibah untuk pemberian kesehatan cuma-cuma sebesar Rp. 3.974 juta atau mencapai 99,10% dari anggaran yang telah ditetapkan dalam tahun 2013 sebesar Rp. 4.010 juta. Jika dibandingkan dengan realisasi penyaluran dana hibah pemberian kesehatan cuma-cuma di tahun 2012 sebesar Rp. 7.699 juta mengalami penurunan sebesar 48,38%.

Tabel Penyaluran Dana Hibah Pemberian Kesehatan Cuma-Cuma tahun 2012 - 2013

Uraian	Realisasi 2012	RKA 2013	Realisasi 2013	% Capaian (d : c)	% Pertumbuhan (d - b)
a	b	c	d	e	f
Jumlah Kegiatan	342	137	265	193,43	(22,51)
Nilai Bantuan (juta)	7.699	4.010	3.974	99,10	(48,38)

Grafik Penyaluran Dana Hibah Bantuan PPK tahun 2012 - 2013



Akumulasi realisasi penyaluran Dana Hibah Pemberian Kesehatan Cuma-Cuma sampai dengan

tahun 2013 adalah sebagai berikut:

Tabel Akumulasi Dana Hibah pemberian kesehatan cuma-cuma tahun 2012 - 2013

Uraian	Akumulasi s.d 2012	Realisasi 2013	Akumulasi s.d 2013
a	b	c	d
Jumlah Kegiatan	2.357	265	2.622
Nilai Bantuan (juta)	32.711	3.974	36.685



BANTUAN PENDIDIKAN

Pendidikan merupakan landasan utama dalam pengembangan masyarakat yang berkelanjutan. Guna mewujudkan hal tersebut, PT Jamsostek (Persero) menjadikan bidang pendidikan sebagai kegiatan prioritas dalam program pembangunan sosial masyarakat maupun bagi tenaga kerja, berupa penyaluran beasiswa bagi anak tenaga kerja, pelatihan alih profesi bagi tenaga kerja serta pendidikan dan pelatihan Mitra Binaan dan masyarakat umum.

Selain itu, dalam mendukung program pendidikan nasional, PT Jamsostek (Persero) telah memberikan kesempatan kepada pelajar dan mahasiswa

untuk melakukan magang dan penyusunan karya ilmiah untuk memenuhi persyaratan kurikulum pendidikan. Magang dan penyusunan karya ilmiah dapat dilaksanakan di Kantor Pusat maupun di Kantor Wilayah/Cabang PT Jamsostek (Persero) yang berada di seluruh Indonesia.

1. Pemberian Beasiswa

Bantuan beasiswa bagi anak tenaga kerja peserta program Jamsostek yang berprestasi dan bagi anak tenaga kerja yang meninggal dunia atau mengalami cacat total akibat kecelakaan kerja. Dalam memenuhi pemberian bantuan beasiswa dapat dilakukan dengan kebijakan sebagaimana ketentuan dalam tabel dibawah ini:

Tabel Persyaratan memperoleh Pemberian Beasiswa

Uraian	Bantuan Beasiswa
Nilai Bantuan	Tingkat SD dan SLTP sebesar Rp. 150 ribu/bulan Tingkat SLTA dan Perguruan Tinggi sebesar Rp. 200 ribu/bulan
Jangka Waktu	12 (dua belas) bulan
Bentuk Bantuan	Diberikan dalam bentuk uang tunai
Penerima Bantuan	Anak tenaga kerja yang berprestasi

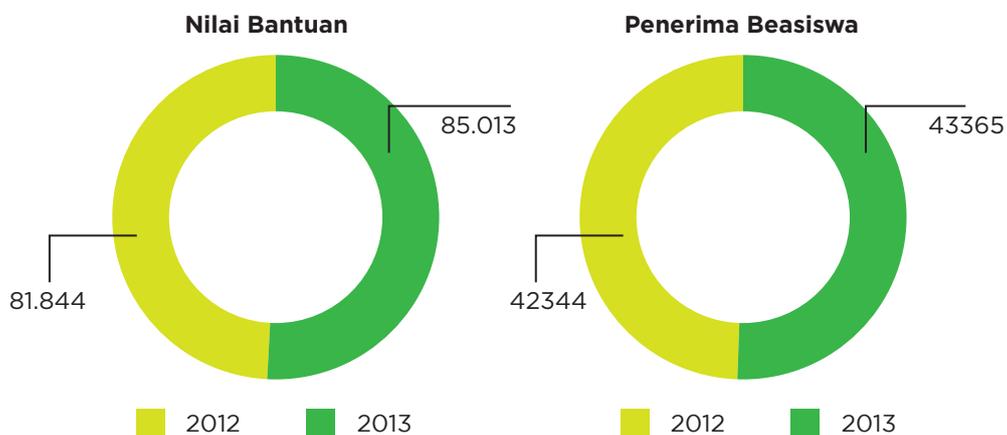
Di tahun 2013 telah disalurkan dana hibah untuk pemberian beasiswa kepada anak tenaga kerja yang memiliki prestasi sebesar Rp. 85.013 juta atau mencapai 100,02% dari anggaran yang telah ditetapkan dalam tahun 2013 sebesar Rp. 85.000

juta. Jika dibandingkan dengan realisasi penyaluran dana hibah pemberian beasiswa di tahun 2012 sebesar Rp. 81.844 juta mengalami kenaikan sebesar 3,87%.

Tabel Penyaluran Dana Hibah Pemberian Beasiswa 2012 - 2013

Uraian	Realisasi 2012	RKA 2013	Realisasi 2013	% Capaian (d : c)	% Pertumbuhan (d - b)
a	b	c	d	e	f
Penerima Beasiswa	42.344	35.508	43.365	122,13	2,41
Nilai Bantuan (juta)	81.844	85.000	85.013	100,02	3,87

Grafik Penyaluran Dana Hibah pemberian Pemberian Beasiswa tahun 2012 - 2013



Akumulasi realisasi penyaluran Dana Hibah Pemberian Beasiswa sampai dengan tahun 2013 adalah sebagai berikut:

Tabel Akumulasi Dana Hibah pemberian Beasiswa tahun 2012 - 2013

Uraian	Akumulasi s.d 2012	Realisasi 2013	Akumulasi s.d 2013
a	b	c	d
Penerima Beasiswa	152.450	43.365	195.815
Nilai Bantuan (juta)	244.108	85.013	329.121

2. Bantuan Pelatihan Tenaga Kerja

Pemberian bantuan pelatihan bagi tenaga kerja dalam rangka meningkatkan keterampilan dan keahlian agar menjadi tenaga kerja profesional dan mandiri atau dalam rangka mempersiapkan alih profesi. Tujuan dari program ini meningkatkan keterampilan, kemampuan dan keahlian pekerja

yang akan meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan pekerja serta menimbulkan rasa percaya diri bagi tenaga kerja dalam bersaing dalam melakukan pekerjaan.

Dalam memenuhi pemberian bantuan pelatihan tenaga kerja dapat dilakukan dengan kebijakan sebagaimana ketentuan dalam tabel dibawah ini:

Tabel Persyaratan memperoleh Pemberian Pelatihan Tenaga Kerja

Uraian	Bantuan Pelatihan Tenaga Kerja
Nilai Bantuan	Maksimal Rp. 1,5 juta/orang/pelatihan
Sasaran Pelatihan	Meningkatkan keahlian atau alih profesi
Bentuk Pelatihan	Mengemudi, menjahit, otomotif/perbengkelan, elektronik/komputer, Jasa Kontruksi, peternakan/pertanian/perkebunan/perikanan serta Manajemen Keuangan/pemasaran/produksi

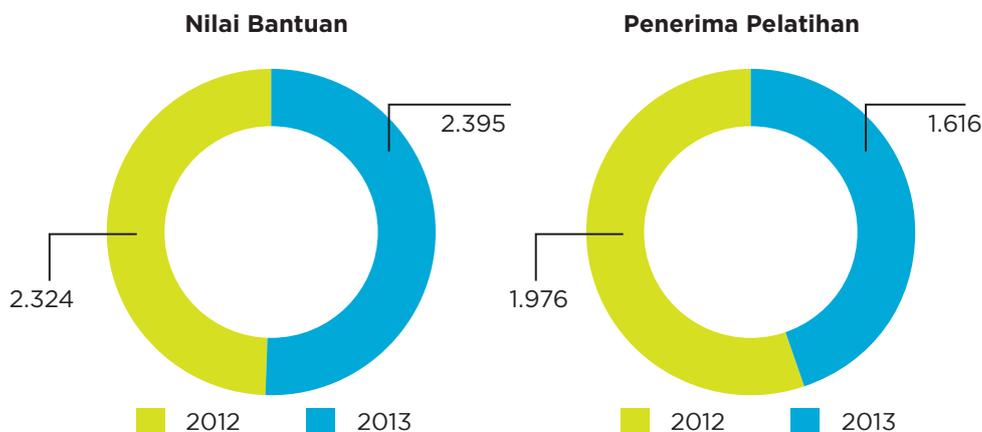
Di tahun 2013 telah disalurkan dana hibah untuk pemberian pelatihan tenaga kerja sebesar Rp. 2.395 juta atau mencapai 99,79% dari anggaran yang telah ditetapkan dalam tahun 2013 sebesar

Rp. 2.400 juta. Jika dibandingkan dengan realisasi penyaluran dana hibah pemberian pelatihan tenaga kerja di tahun 2012 sebesar Rp. 2.324 juta mengalami penurunan sebesar 3,06%.

Tabel Penyaluran Dana Hibah Pemberian Pelatihan Tenaga Kerja 2012 - 2013

Uraian	Realisasi 2012	RKA 2013	Realisasi 2013	% Capaian (d : c)	% Pertumbuhan (d - b)
a	b	c	d	e	f
Penerima Pelatihan	1.976	1.600	1.616	101,00	(18,22)
Nilai Bantuan (juta)	2.324	2.400	2.395	99,79	(3,06)

Grafik Penyaluran Dana Hibah Pemberian Pelatihan Tenaga Kerja tahun 2012 - 2013





Akumulasi realisasi penyaluran Dana Hibah Pemberian pelatihan tenaga kerja sampai dengan tahun 2013 adalah sebagai berikut:

Tabel Akumulasi Dana Hibah pemberian Beasiswa tahun 2012 - 2013

Uraian	Akumulasi s.d 2012	Realisasi 2013	Akumulasi s.d 2013
a	b	c	d
Penerima Pelatihan	10.980	1.616	12.596
Nilai Bantuan (juta)	11.141	2.395	13.536

3. Bantuan Pemutusan Hubungan Kerja

Dimaksudkan untuk membantu tenaga kerja peserta Jamsostek yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tenaga kerja tersebut belum mengambil hak program jaminan hari tua (JHT). Bantuan ini bukan merupakan hak mutlak tenaga kerja. Tujuan dari program ini memberikan

bantuan keuangan dalam rangka meringankan beban tenaga kerja peserta program Jamsostek yang mengalami PHK untuk dapat memperoleh pekerjaan atau alih profesi.

Dalam memenuhi pemberian bantuan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan kebijakan sebagaimana ketentuan dalam tabel dibawah ini:

Tabel Persyaratan memperoleh Pemberian Bantuan PHK

Uraian	Bantuan Pemutusan Hubungan Kerja
Nilai Bantuan	Maksimal Rp. 500 ribu/orang
Sasaran bantuan	Meringankan beban tenaga kerja atau bantuan biaya alih profesi
Bentuk Bantuan	Diberikan dalam bentuk uang tunai

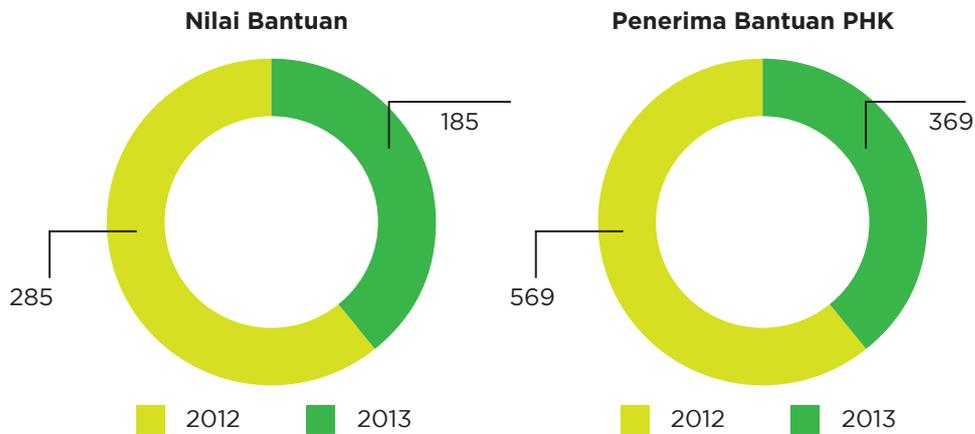
Di tahun 2013 telah disalurkan dana hibah untuk pemberian pemutusan hubungan kerja sebesar Rp. 369 juta atau mencapai 61,50% dari anggaran yang telah ditetapkan dalam tahun 2013 sebesar Rp. 300

juta . Jika dibandingkan dengan pemberian bantuan Pemutusan Hubungan Kerja pada tahun 2012 sebesar Rp. 285 juta mengalami penurunan sebesar 35,09%

Tabel Penyaluran Dana Hibah Pemberian Bantuan PHK 2012 - 2013

Uraian	Realisasi 2012	RKA 2013	Realisasi 2013	% Capaian (d : c)	% Pertumbuhan (d - b)
a	b	c	d	e	f
Penerima Bantuan PHK	569	600	369	61,50	(35,15)
Nilai Bantuan (juta)	285	300	185	61,67	(35,09)

Grafik Penyaluran Dana Hibah Pemberian Bantuan PHK tahun 2012 - 2013



Akumulasi realisasi penyaluran Dana Hibah Pemberian pelatihan tenaga kerja sampai dengan tahun 2013 adalah sebagai berikut:

Tabel Akumulasi Dana Hibah pemberian Pelatihan Tenaga Kerja tahun 2012

Uraian	Akumulasi s.d 2012	Realisasi 2013	Akumulasi s.d 2013
a	b	c	d
Penerima Pelatihan	67.453	369	67.822
Nilai Bantuan (juta)	17.025	185	17.210

BANTUAN ADMINISTRASI KPR

Dimaksudkan untuk membantu biaya pengurusan atau biaya administrasi Kredit Pemilikan Rumah (KPR) dari Bank. Tujuan dari program ini memberikan bantuan keuangan dalam bentuk tunai dalam rangka meringankan beban tenaga kerja peserta Jamsostek yang mendapatkan Pinjaman Uang Muka Perumahan.

Dalam memenuhi pemberian bantuan biaya administrasi Kredit Pemilikan Rumah dapat dilakukan dengan kebijakan sebagaimana ketentuan dalam tabel dibawah ini:

Tabel Persyaratan memperoleh Pemberian Bantuan Administrasi KPR

Uraian	Bantuan Administrasi KPR
Nilai Bantuan	Maksimal Rp. 500 ribu/orang
Sasaran Bantuan	Membantu meringankan tenaga kerja dalam penyelesaian KPR
Bentuk Pelatihan	Diberikan dalam bentuk uang tunai untuk penyelesaian biaya provisi, biaya survey, biaya notaris, biaya meterai atau biaya asuransi kredit

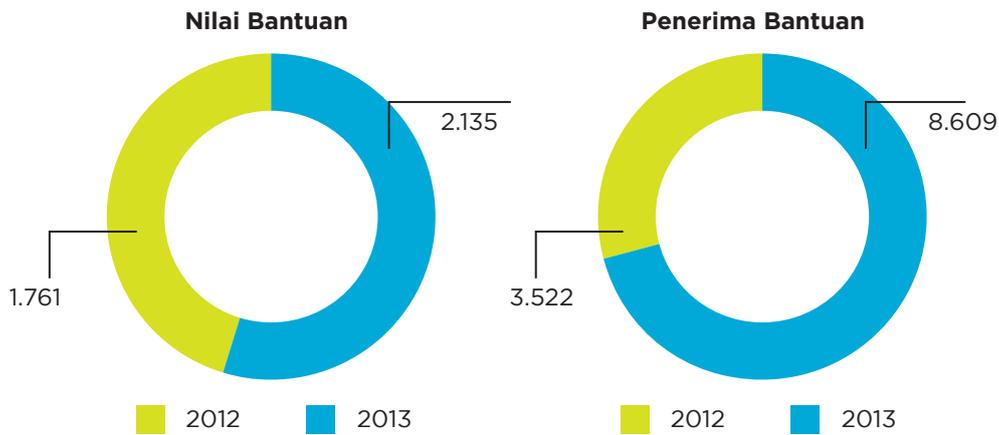
Di tahun 2013 telah disalurkan dana hibah untuk pemberian biaya administrasi Kredit Pemilikan Rumah sebesar Rp. 2.135 juta atau mencapai 98,84% dari anggaran yang telah ditetapkan dalam tahun 2013 sebesar Rp. 2.260 juta. Jika dibandingkan

dengan realisasi penyaluran dana hibah pemberian biaya administrasi Kredit Pemilikan Rumah di tahun 2012 sebesar Rp. 1.761 juta mengalami kenaikan sebesar 21,34%.

Tabel Penyaluran Dana Hibah Pemberian Bantuan Administrasi KPR 2012 - 2013

Uraian	Realisasi 2012	RKA 2013	Realisasi 2013	% Capaian (d : c)	% Pertumbuhan (d - b)
a	b	c	d	e	f
Penerima Bantuan	3.522	3.078	-	-	-
Nilai Bantuan (juta)	1.761	2.260	2.135	98,84	21,24

Grafik Penyaluran Dana Hibah Pemberian Bantuan Administrasi KPR tahun 2012 - 2013



Akumulasi realisasi penyaluran Dana Hibah Pemberian biaya administrasi Kredit Pemilikan

Rumah sampai dengan tahun 2013 adalah sebagai berikut:

Tabel Akumulasi Dana Hibah pemberian Bantuan Administrasi KPR tahun 2012 - 2013

Uraian	Akumulasi s.d 2012	Realisasi 2013	Akumulasi s.d 2013
a	b	c	d
Penerima Bantuan	14.473	-	14.473
Nilai Bantuan (juta)	7.332	2.135	9.467



Corporate Social Responsibility (CSR) G4-EN31

Keinginan untuk melakukan *Corporate Social Responsibility* (CSR) sebagai wujud berpartisipasi aktif dalam upaya menyelamatkan bumi dari bahaya

krisis lingkungan yang kian kritis PT Jamsostek (Persero) dalam pengelolaan bisnis berkelanjutan, selain menyelenggarakan Program Dana Peningkatan Kesejahteraan (DPKP) juga melaksanakan program *Corporate Social Responsibility* (CSR). Dalam tahun 2013 pelaksanaan *Corporate Social Responsibility* adalah sebagai berikut:

Ikhtisar Kinerja Ekonomi melalui penyaluran program *Corporate Social Responsibility* tahun 2013

No	Jenis Kegiatan	Jumlah (Rp/Juta)	%
1.	Berbagi Tajil	733	4,47
2.	Goes to Campus	1.850	11,28
3.	Mudik Bersama	1.749	10,66
4.	Pasar Murah	4.123	25,13
5.	Safari Ramadhan	697	4,25
6.	Posko Kesehatan	1.326	8,08
7.	Ibadah	903	5,50
8.	Kesenian	373	2,27
9.	Lingkungan	4.266	26,01
10.	Pendidikan	384	2,35
Total		16.404	100,00

Bentuk penyaluran Program *Corporate Social Responsibility* (CSR), meliputi:

a. Pelaksanaan Jamsostek Goes to Campus

Merupakan bentuk dukungan perusahaan kepada dunia pendidikan dalam bentuk kunjungan setiap anggota Direksi ke beberapa Universitas Negeri yang tersebar di seluruh Indonesia, pelaksanaan public speech / Kuliah Umum yang mengambil tema seputar relevansi Universitas dengan dunia kerja dan sosialisasi Program Jamsostek dengan mengundang beberapa praktisi yang relevan sebagai narasumber, serta bantuan fasilitas pendukung kegiatan belajar Mahasiswa kepada pihak Universitas.

b. Gerakan Direksi Mengajar

Merupakan bentuk partisipasi dari kampanye "Gerakan Indonesia Mengajar" sebagaimana diinisiasikan oleh Anis Baswedan, Rektor Universitas Paramadina yang dalam perkembangan selanjutnya dicanangkan sebagai program resmi Kementerian BUMN RI sebagaimana Surat Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor : S-67/S. MBU/2013 tanggal 3 Mei 2013, tentang Gerakan Direksi BUMN mengajar.

Dalam kegiatan ini, setiap anggota Direksi PT. Jamsostek (Persero) melakukan kunjungan ke sekolah asal masing-masing untuk selanjutnya

memberikan materi pengajaran umum dengan tema motivasi semangat belajar untuk pembangunan dan kemajuan Indonesia serta bantuan fasilitas pendukung kegiatan belajar mengajar kepada pihak sekolah.

c. Pasar Murah

Sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap masyarakat kurang mampu yang mengalami dampak finansial pasca kenaikan Bahan Bakar Minyak (BBM) serta kecenderungan meningkatnya harga bahan pokok menjelang ramadhan tahun 2013, dilakukan kegiatan pasar Murah dalam bentuk penyediaan paket sembako dengan harga sebesar lima puluh persen dari harga aktual.

d. Jamsostek Berbagi Ta'jil

Pelaksanaan Jamsostek berbagi ta'jil gratis dilakukan dalam bentuk distribusi makanan pembuka puasa (ta'jil) kepada masyarakat umum pada 50 (lima puluh) titik keramaian di jalan utama serta wilayah sekitar Kantor Cabang perusahaan di Provinsi DKI Jakarta selama bulan Ramadhan tahun 2013.

e. Safari Ramadhan

Kegiatan dalam bentuk kunjungan perusahaan yang diwakili oleh anggota Direksi perusahaan selama bulan Ramadhan tahun 2013 ke kota-kota besar di seluruh Indonesia. Dalam Safari

Ramadhan tersebut, dilakukan kegiatan buka puasa bersama serta pemberian bantuan sosial kepada anak yatim piatu dan atau panti asuhan.

f. Mudik Bersama Jamsostek

Sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap momentum Mudik Lebaran yang secara rutin terjadi setiap tahunnya menjelang hari raya Idul Fitri tahun 2013, perusahaan menyediakan sarana angkutan dalam bentuk bus kepada masyarakat yang melayani rute mudik ke kota-kota sepanjang Jalur Utama Pantai Utara dari Jakarta sampai Surabaya.

g. Pos Pelayanan Kesehatan

Pendirian pos pelayanan kesehatan dilakukan dalam rangka memberikan bantuan kesehatan dalam bentuk penyediaan obat-obatan, vitamin, jasa pelayanan kesehatan sampai kepada rujukan Rumah Sakit atas kasus kecelakaan kepada pemudik yang pada titik-titik konsentrasi pemudik di seluruh Indonesia.



h. Bantuan Kesehatan Masyarakat

Kegiatan di bidang kesehatan sebagai bagian dari Program CSR dilaksanakan dalam bentuk bantuan kesehatan terhadap anggota masyarakat atau partisipasi terhadap kegiatan dalam bidang kesehatan.

i. Bantuan Pembinaan Lingkungan

Kegiatan di bidang Pembinaan Lingkungan sebagai bagian dari Program CSR dilaksanakan dalam bentuk partisipasi kegiatan sosial kemasyarakatan seperti donasi terhadap pembangunan fasilitas masyarakat dan bantuan yang secara umum bersifat philanthropist.

j. Bantuan Pendidikan Masyarakat

Kegiatan di bidang Pendidikan sebagai bagian dari Program CSR dilaksanakan dalam bentuk beasiswa dan kegiatan pendidikan lainnya serta pemberian bantuan peralatan sekolah kepada siswa-siswi sekolah yang kurang mampu dan atau berprestasi.



KATEGORI LINGKUNGAN BERKELANJUTAN

Sejalan dengan membangun mekanisme pengelolaan bisnis dengan memberi manfaat ekonomi keberlanjutan kepada masyarakat peserta Jamsostek, aspek lainnya yang menjadi prioritas perusahaan adalah melaksanakan tanggung jawab lingkungan yang berkelanjutan. Pemerintah sudah mewajibkan perusahaan melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan melalui pasal 66 dan pasal 74 Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Peraturan Pemerintah No. 47 tahun 2012 tentang tanggung

jawab sosial dan lingkungan Perseroan Terbatas. Sejumlah regulasi lainnya juga mewajibkan hal yang sama sehingga perusahaan harus melaksanakannya.

Menyadari pengaruh lingkungan eksternal yang besar dalam pengelolaan perusahaan agar terjebak pada situasi yang nyaman (*confort zone*), maka PT Jamsostek (Persero) memasukkan elemen lingkungan usaha ke dalam keputusan strategis perusahaan, yang diaplikasikan dalam bentuk kategori lingkungan berkelanjutan.

Tabel Kategori Lingkungan Berkelanjutan

GRI Code	Indikator	Sasaran
G4-EN3 G4-EN6	Efisiensi Penggunaan Energi Listrik	Dalam upaya penghematan energi terkait pelestarian dan peningkatan efisiensi, PT Jamsostek (Persero) berusaha mengurangi penggunaan energi listrik baik tingkat Kantor Pusat maupun di setiap Kantor Wilayah dan Kantor Cabang.
G4-EN8 G4-EN10	Efisiensi Penggunaan Air	Dalam upaya penghematan terkait pelestarian dan peningkatan efisiensi, PT Jamsostek (Persero) berusaha mengurangi penggunaan air baik untuk tingkat pusat maupun di setiap Kantor Wilayah dan Kantor Cabang.
G4-EN4	Penggunaan Bahan Bakar Minyak Pertamina	Dalam menunjang kegiatan operasional, perusahaan menggunakan bahan bakar minyak jenis Pertamina yang lebih ramah lingkungan
G4-EN23	Efisiensi Penggunaan Kertas	Dalam upaya mengurangi penggunaan kertas, perusahaan menggunakan aplikasi teknologi secara bertahap termasuk proses penyimpanan dokumen. Perusahaan mengembangkan penyimpanan dokumen dari dokumen kertas menjadi dokumen elektronik/digital yang berintegrasi dengan aplikasi yang ada.
G4-EN13	Perlindungan Keresagaman Hayati	Perusahaan membantu program penghijauan mencakup penanaman tanaman hias, pemberian bibit tanaman secara gratis kepada masyarakat.
G4-EN19	Pengelolaan Emisi	Perusahaan mengelola bisnisnya dalam bidang jaminan sosial tidak melakukan kegiatan secara langsung yang terkait dengan emisi gas rumah kaca (<i>Green House Gases-GHGs</i>)
G4-EN22 G4-EN23 G4-EN24 G4-EN25 G4-EN26	Pengelolaan Limbah	Perusahaan mengurangi jumlah limbah anorganik untuk mencegah pencemaran tanah dan air, serta menjaga kebersihan lingkungan dan kesehatan karyawan bekerjasama dengan Perusahaan Daerah Pengelolaan Air Limbah Provinsi DKI Jakarta (PD PAL JAYA).
G4-EN29	Kepatuhan	Perusahaan berusaha tidak akan melakukan pelanggaran terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan lingkungan

PENGHEMATAN PENGGUNAAN ENERGI G4-EN3 G4-EN6

Dalam pengelolaan kegiatan perusahaan baik yang bergerak dalam bidang Industri maupun dalam bidang jasa tidak terlepas dari pemakaian sumber energi listrik. PT Jamsostek (Persero) menyikapi hal tersebut dengan berinisiatif mengurangi konsumsi energi listrik baik ditingkat pusat maupun di setiap Kantor Wilayah dan Kantor Cabang.

Di tahun 2013, perusahaan telah membayarkan atas penggunaan energi listrik sebesar Rp. 3.371.541.587,- (tiga milyar tiga ratus tujuh puluh satu juta lima ratus empat puluh satu ribu lima ratus delapan puluh tujuh rupiah) atau mencapai 91,32 % dari anggaran yang disediakan dalam tahun 2013 sebesar Rp. 3.692.100.000 (tiga milyar enam ratus sembilan puluh dua juta seratus ribu rupiah). Jika dibandingkan dengan pembayaran atas penggunaan energi listrik di tahun 2012 sebesar Rp. 2.815.735.711,- (dua milyar delapan ratus lima belas juta tujuh ratus tiga puluh lima ribu tujuh ratus sebelas rupiah) terdapat kenaikan 19,74 %. Kenaikan biaya listrik tersebut sebagai dampak dari kebijakan pemerintah yang menaikkan tarif harga dasar penggunaan listrik pada tahun 2013.

Guna mendorong upaya efisiensi penggunaan energi listrik, aktivitas yang telah dilakukan adalah:

1. Menetapkan dan menerapkan kebijakan perusahaan mengenai penggunaan dan penghematan air, listrik, telepon, bahan bakar dan kertas.
2. Mengingat pentingnya penerangan kantor dan juga upaya PT Jamsostek (Persero) dalam menghemat energi listrik, perusahaan menggunakan lampu yang memiliki hemat energi.
3. Perusahaan telah menyediakan anggaran pemakaian energi listrik setiap tahun, baik untuk kebutuhan Kantor Pusat maupun memenuhi kebutuhan operasional Kantor Wilayah/Cabang.
4. Agar lebih efisien dalam pemakaian energi listrik, perusahaan melakukan sosialisasi kepada karyawan tentang pentingnya penggunaan listrik.
5. Perusahaan telah meraih sertikat laik operasi untuk pusat listrik tenaga diesel (generator set) berdasarkan laporan inspeksi teknik kelaikan operasi yang berlaku hingga tanggal 23 Maret 2015 yang dilaksanakan oleh PT PLN (Persero) Jasa Sertifikasi melalui Komite Akreditasi Nasional (KAN).

PENGHEMATAN PENGGUNAAN AIR G4-EN8 G4-EN10

Dalam pengelolaan kegiatan perusahaan selain membutuhkan energi listrik juga tidak terlepas dari pemakaian air dengan bekerjasama dengan Perusahaan Air Minum (PAM) setempat. PT Jamsostek (Persero) menyikapi hal tersebut dengan berinisiatif mengurangi konsumsi air baik ditingkat pusat maupun di setiap Kantor Wilayah dan Kantor Cabang.

Di tahun 2013, perusahaan telah membayarkan atas penggunaan air sebesar Rp. 294.400.538,- (dua ratus sembilan puluh empat juta empat ratus lima puluh tiga puluh delapan rupiah) atau mencapai 63,39 % dari anggaran yang disediakan dalam tahun 2013 sebesar Rp. 464.400.000,- (empat ratus enam puluh empat juta empat ratus ribu rupiah). Jika dibandingkan dengan pembayaran atas penggunaan air di tahun 2012 sebesar Rp. 368.360.688,- (tiga ratus enam puluh delapan juta tiga ratus enam puluh ribu enam ratus delapan puluh delapan rupiah), terdapat penurunan 20,08 %.

Guna mendorong upaya efisiensi penggunaan energi listrik, aktivitas yang telah dilakukan adalah:

1. Menetapkan dan menerapkan kebijakan perusahaan mengenai penggunaan dan penghematan air, listrik, telepon, bahan bakar dan kertas.
2. Perusahaan melakukan edukasi untuk semua level manajemen dan karyawan tentang arti penting penghematan penggunaan air untuk operasional perusahaan berkelanjutan.
3. Perusahaan telah menyediakan anggaran penggunaan air setiap tahun, baik untuk kebutuhan Kantor Pusat maupun memenuhi kebutuhan operasional Kantor Wilayah/Cabang.

PENGGUNAAN BAHAN BAKAR G4-EN4

Perusahaan menggunakan bahan bakar minyak jenis Pertamina untuk kendaraan operasional perusahaan baik untuk kendaraan roda empat maupun untuk kendaraan roda dua. Penggunaan jenis Pertamina lebih ramah lingkungan jika dibandingkan dengan jenis bensin atau solar.

Penggunaan bahan bakar minyak di tahun 2013 mencapai nilai **Rp. 2.252.816.500,- (dua milyar dua ratus lima puluh dua juta delapan ratus enam belas ribu lima ratus rupiah)** atau **naik 20,70%** dari tahun 2012. Kenaikan tersebut disebabkan oleh kenaikan harga Pertamina yang dilakukan pemerintah.

PENGHEMATAN PENGGUNAAN KERTAS

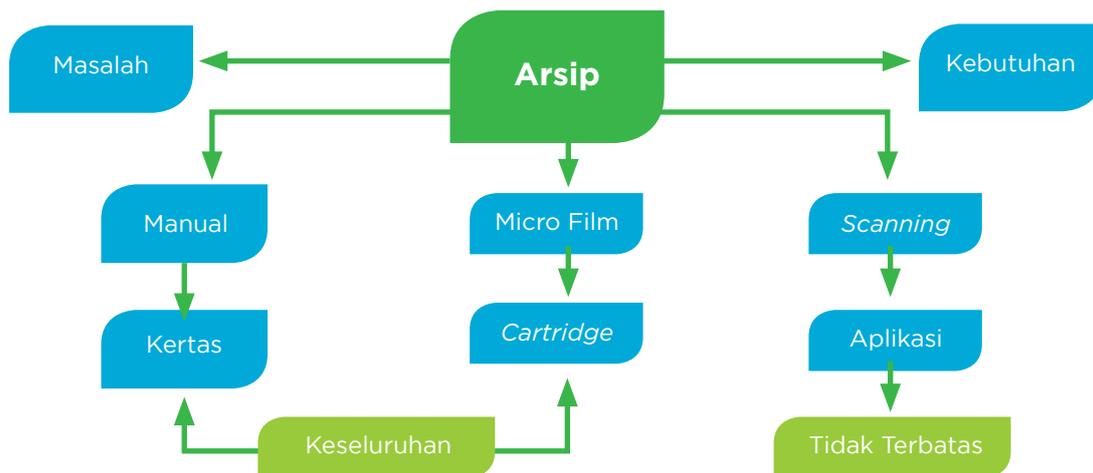
G4-EN23

Dalam rangka mengurangi limbah kertas baik dalam penggunaan maupun dalam proses penyimpanan (arsip), PT Jamsostek (Persero) telah melakukan aktivitas sebagai berikut:

1. Mengembangkan penggunaan teknologi informasi perusahaan, sehingga kegiatan perusahaan yang sebelumnya menggunakan kertas secara bertahap

diganti dengan menggunakan aplikasi teknologi.

2. Dalam proses penyimpanan dokumen (arsip) perusahaan, telah dikembangkan dengan menggunakan NataDOC EDMS, yaitu suatu proses penyimpanan dokumen dari dokumen kertas menjadi dokumen elektronik/digital yang berintegrasi dengan aplikasi yang ada. Perubahan proses ini memberikan manfaat dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas pengelolaan dokumen.
3. Perusahaan selanjutnya akan menghitung rasio penggunaan kertas setiap unit kerja dalam setiap bulan sebagai dasar yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan program pengurangan pemakaian kertas.
4. Pola pikir penggunaan teknologi informasi perusahaan dalam penggunaan kertas dan penyimpanan dokumen sebagaimana gambar berikut ini:



KEANEKARAGAMAN HAYATI

G4-EN13

Di semua Kantor PT Jamsostek (Persero) yang menjadi milik sendiri, Program penghijauan dilakukan Perusahaan mencakup penanaman tanaman hias. Selain itu dalam rangka memperingati Hari Lingkungan Hidup Sedunia, perusahaan melakukan serangkaian kegiatan yang bertujuan menggalang kesadaran karyawan dan masyarakat sekitar untuk menjaga dan menyelamatkan alam (bumi) dari kerusakan akibat ulah manusia.

Kegiatan lingkungan tersebut meliputi pemberian bibit buah-buahan serta tanaman keras secara gratis kepada masyarakat untuk ditanam di pekarangan rumah; sosialisasi melalui pemberian brosur tentang pentingnya penghijauan lingkungan dan penanaman pohon jenis trambesi.

PENGELOLAAN EMISI

G4-EN19

PT Jamsostek (Persero) yang mengelola bisnisnya dalam bidang jaminan sosial tidak melakukan kegiatan secara langsung yang terkait dengan emisi gas rumah kaca (*Green House Gases-GHGs*)

Keputusan Menteri Negara Lingkungan Hidup No: 21/ MENLH/2008 tentang kriteria baku mutu perusahaan telah melakukan pengukuran pada cerobong gas buang. Berdasarkan inspeksi kelaikan operasi genset oleh PT PLN (Persero) Jasa sertifikasi pada lokasi pembangkit PT Jamsostek (Persero) Kantor Pusat dengan Jastifikasi "Baik" dengan hasil inspeksi emisi gas buang sebagai berikut:

Parameter	Satuan	Hasil Ukur	Kriteria
Sulfur dioksida (SO ₂)	Mg/m ³	-*)	< 800
Nitrogen dioksida (NO ₂)	Mg/m ³	14	<1.000
Opasitas	%	33	< 35

*) So₂ tidak terukur mendekati nilai nol

PENGELOLAAN LIMBAH

G4-EN22, 23, 24, 25, 26

Dalam mencegah pencemaran tanah dan air, serta menjaga kebersihan lingkungan dan kesehatan karyawan, perusahaan mengurangi jumlah limbah anorganik dengan mengirim ketempat pembuangan akhir bekerjasama dengan pengelola sampah dan berkoordinasi dengan Pemerintah Daerah setempat.

Perusahaan telah melakukan pembayaran jasa pelayanan pembuangan air limbah untuk Kantor pusat yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto no: 79 Jakarta Pusat dengan luas bangunan 12.600 Meter kepada Perusahaan Daerah Pengelolaan Air Limbah Provinsi DKI Jakarta (PD PAL JAYA). Selama tahun 2013 telah dilakukan pembayaran sebesar Rp. 97.224.552,- (sembilan puluh tujuh juta dua ratus dua puluh dua empat ribu lima ratus lima puluh dua rupiah) meningkat sebesar 20,95 % dari tahun 2012 sebesar Rp. 80.383.896,- (delapan puluh juta tiga ratus delapan puluh tiga ribu delapan ratus sembilan puluh enam rupiah).

KEPATUHAN

G4-EN29

Dalam beberapa tahun terakhir, tekanan terhadap perusahaan untuk lebih ramah kepada masyarakat dan lingkungan dalam praktik bisnis dan operasional perusahaan kian menguat, bukan saja berasal dari stakeholders eksternal tapi juga dari *stakeholder* perusahaan sendiri. Tanggung jawab lingkungan merupakan bagian dari komunitas dan lingkungan yang diarahkan pada upaya mewujudkan keterlibatan masyarakat agar terbangun kemandirian masyarakat yang berdampak pada perkembangan/ pemberdayaan atau kemajuan sosial ekonomi masyarakat.

Dalam tahun 2013 tidak terdapat denda dan sanksi yang diberikan kepada perusahaan atas pelanggaran terhadap hukum dan perundang-undangan lingkungan di semua Kantor PT Jamsostek (Persero) baik di Kantor Pusat maupun di Kantor Wilayah/ Cabang



KATEGORI SOSIAL BERKELANJUTAN

Pembangunan Sosial Keberlanjutan merupakan salah satu aspek yang berdampak terhadap kelangsungan perusahaan, selain aspek manfaat ekonomi dan aspek tanggung jawab lingkungan. Ketiga aspek tersebut satu sama lain terkait, sehingga dalam pengelolaan bisnis harus dilakukan bersamaan.

sosial membagi kegiatan ke dalam program jangka pendek dan program jangka panjang. Program Jangka Pendek meliputi pemetaan potensi dan kebutuhan, perumusan sinergi dan publikasi program secara berkesinambungan. Program Jangka Panjang lebih terfokus pada upaya pengembangan ketenagakerjaan, Hak asasi Manusia, Kemasyarakatan dan Tanggung jawab program

PT Jamsostek (Persero) dalam pelaksanaan kategori

Tabel Kategori Sosial Berkelanjutan

GRI Code	Indikator	Sasaran
Ketenaga Kerjaan		
G4-LA16	Kepegawaian	Mengingat SDM mempunyai peran yang strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan maka SDM harus dipandang sebagai faktor kunci penentu keberhasilan dan sebagai aset yang harus dikembangkan melalui suatu sistem manajemen SDM yang terpadu.
G4-LA8	Pembinaan Hubungan Kepegawaian	Untuk mengantisipasi perkembangan lingkungan bisnis dan meningkatkan pelayanan, perusahaan secara terus menerus melakukan pembinaan hubungan agar terjalin hubungan yang selaras, serasi dan seimbang dengan karyawan
G4-LA5 G4-LA6 G4-LA7 G4-LA8	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Sebagai bagian dari komitmen perusahaan untuk menciptakan dan menjaga kesehatan, keamanan dan keselamatan dalam lingkungan kerja, telah menetapkan seluruh kebijakan K3L dalam rangka mendukung serta mencapai lingkungan kerja yang aman bagi karyawan dan memenuhi harapan para pemangku kepentingan.
G4-LA9 G4-LA10 G4-LA11	Pelatihan dan Pendidikan	Perusahaan meningkatkan profesionalisme dan kualitas karyawan dengan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan
G4-LA12	Kesetaraan Kesempatan Kerja	Memberi kesempatan bekerja terbuka bagi siapapun yang ingin bergabung dengan PT Jamsostek (Persero) di seluruh Indonesia dengan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dan melalui tahapan seleksi yang dilakukan oleh lembaga independen
G4-53 G4-54 G4-55	Kebijakan Remunerasi	Perusahaan menetapkan kebijakan pendapatan dan gaji dasar yang setara bagi seluruh karyawan berdasarkan pola penggajian yang telah ditetapkan perusahaan dan capaian kinerja.
Hak Asasi Manusia		
G4-HR3	Tindakan Diskriminasi	Perusahaan menerapkan prinsip kesetaraan bagi siapapun dalam kesempatan bekerja, pengembangan kompetensi dan promosi dengan tidak membedakan ras, warna kulit, jenis kelamin, afiliasi politik, kebangsaan maupun status sosial

Tabel Kategori Sosial Berkelanjutan

GRI Code	Indikator	Sasaran
G4-HR4	Kebebasan Berserikat	Perusahaan menjamin kebebasan karyawan untuk membentuk Serikat Pekerja dan secara konsisten mendorong diterapkannya Perjanjian Kerja Bersama.
G4-HR5	Pekerja Anak	Perusahaan menetapkan kebijakan untuk tidak menerima dan memperkerjakan karyawan di bawah usia 18 tahun (pekerja anak).
G4-HR6	Kerja Paksa Bagi Tenaga Kerja Wajib	Perusahaan dalam hubungan dengan karyawan tidak menghendaki adanya pekerja paksa atau pekerja wajib dalam bentuk apapun.
G4-HR7	Keamanan	Perusahaan membekali seluruh petugas keamanan dengan pendidikan dasar terutama terkait pemahaman atas Hak Asasi Manusia sejalan upaya perusahaan untuk memelihara hubungan yang baik dengan seluruh pemangku kepentingan.
Kemasyarakatan		
G4-SO1	Komunitas Lokal	Dalam memenuhi rencana penerimaan karyawan, perusahaan menganut sistem desentralisasi, yaitu proses penerimaan dan seleksi yang dilakukan pada masing-masing Kantor Wilayah dan Kantor Cabang sesuai kebutuhan dengan mengutamakan komunitas lokal.
G4-SO7	Kebijakan Publik	Perusahaan ikut berpartisipasi aktif dalam pembahasan rancangan turunan undang-undang No: 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dengan Kementerian terkait dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia terkait dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah.
G4-SO9	Assessment Pemasok	PT. Jamsostek (Persero) pada tahun 2013 belum melaksanakan assessment pemasok, dalam proses pengadaan selama ini dilakukan dengan melibatkan pemasok yang terseleksi dalam daftar rekanan PT Jamsostek (Persero). Proses pengadaan dilingkungan PT Jamsostek (Persero) terbuka bagi semua pemasok terdaftar serta dilakukan secara terbuka dan adil melalui mekanisme <i>e-procurement</i> sehingga memenuhi etika bisnis dan prinsip-prinsip GCG.
G4-SO8	Kepatuhan	Tidak terdapat pengenaan denda bagi perusahaan atas ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan yang terkait dengan masyarakat
Tanggung Jawab Program		
G4-PR1	Program dan Jasa	Perusahaan telah membagi fungsi dan tanggung jawab atas perencanaan, pengoordinasian dan pengendalian pengelolaan program Jamsostek antara Pusat, Wilayah dan Cabang

GRI Code	Indikator	Sasaran
G4-PR1 G4-PR2	Keluhan dan Keselamatan Pelanggan	Memahami pentingnya keselamatan dan kesehatan peserta, perusahaan menyediakan fasilitas yang nyaman di setiap Cabang bagi peserta yang datang berhubungan dengan Jamsostek terutama ketika mengurus pengajuan pencairan Jaminan Hari Tua.
G4-PR5	Pelayanan kepada Pelanggan	Komitmen untuk mengembangkan layanan secara cepat, tepat, adil dan transparan terus dilakukan demi kepuasan peserta.
G4-PR3 G4-PR4	Pelabelan produk dan jasa	Perusahaan memosisikan Jamsostek sebagai logo yang baik dan unggul dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja beserta keluarga.
G4-PR5	Kepuasan Pelanggan	Perusahaan bertujuan meningkatkan kepuasan pelanggan dengan mengembangkan kebijakan pelayanan perusahaan mencakup elemen-elemen layanan, proses dan jaminan hasil survey kepuasan pelanggan tahun 2013 sebesar 87.1%
G4-PR6	Komunikasi Pemasaran	Dalam rangka proses bisnis berkelanjutan, perusahaan melakukan berbagai inovasi dalam bidang komunikasi korporat maupun komunikasi pemasaran untuk meningkatkan kepesertaan Jamsostek dan mendorong sikap positif terhadap Jamsostek.
G4-PR8	Kerahasiaan Pelanggan	Perusahaan menyatakan komitmen untuk menjamin peserta dengan menjaga kerahasiaan dan melindungi data pribadi terutama terkait dengan data upah/gaji setiap peserta.
G4-PR9	Kepatuhan	Tidak terdapat pengenaan denda terkait dengan ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan mengenai provisi dan penggunaan produk dan jasa

KETENAGAKERJAAN

Sebagai fundamental penting aktivitas bisnis perusahaan untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi pencapaian visi dan misi perusahaan serta akan menciptakan motivasi dan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maka diperlukan pengelolaan ketenagakerjaan dengan berpedoman pada ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi:

KEPEGAWAIAN G4-LA16

Mengingat SDM mempunyai peran yang strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan maka SDM harus dipandang sebagai faktor kunci penentu keberhasilan dan sebagai aset yang harus dikembangkan melalui

suatu sistem manajemen SDM yang terpadu.

Pengelolaan karyawan dapat berkontribusi dalam penentuan strategis bisnis melalui pengembangan dan peningkatan kualitas SDM berbasis kompetensi (*Competency Based Human Resources Management/ CBHRM*) diantaranya merancang strategi pengelolaan SDM selaras dengan sasaran bisnis, berperan aktif dalam pengembangan visi, misi dan nilai-nilai perusahaan serta mampu mewujudkan karyawan yang unggul dan mampu berkompetisi secara global.

Untuk pelaksanaan sistem tersebut PT Jamsostek (Persero) membuat Model Kompetensi (*Competency Model*) yang memiliki 3 (tiga) elemen, yaitu:

1. Kompetensi Inti (harus dimiliki seluruh karyawan meliputi *Integrity, Service Excellence, Achievement Orientation, Assertive Communication, Compliance*).

2. Kompetensi Peran oleh karyawan di masing-masing tingkat jabatan.
3. Kompetensi Fungsional kompetensi teknis yang harus dimiliki oleh karyawan sesuai *Job Title*.

PEMBINAAN HUBUNGAN KEPEGAWAIAN

G4-LA8

Untuk dapat mengantisipasi perkembangan lingkungan bisnis dan terus meningkatkan pelayanan, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Peningkatan kualitas SDM dimungkinkan jika terdapat hubungan yang selaras, serasi dan seimbang antara perusahaan dan karyawan

Dalam rangka mewujudkan pembinaan hubungan dengan karyawan PT Jamsostek (Persero) menetapkan kebijakan sebagai berikut:

1. Menyusun dan menetapkan Hak dan Kewajiban Perusahaan dan Karyawan sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama.
2. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dalam bentuk penghargaan ibadah keagamaan, penghargaan karyawan teladan, penghargaan masa kerja dan penghargaan purna bakti.
3. Menetapkan pola pembinaan karyawan yang menggambarkan jalur pengembangan karir karyawan sejak pengangkatan pertama sampai dengan pensiun melalui jalur horizontal dan melalui jalur vertikal. Prinsip yang digunakan dalam pola pengembangan karir Jamsostek adalah kesamaan hak untuk memperoleh pengembangan karir, memenuhi persyaratan yang ditetapkan, menciptakan kader kepemimpinan dan sistem berjenjang

KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

G4-LA5.6.7.8

Sebagai bagian dari komitmen perusahaan untuk menciptakan dan menjaga kesehatan, keamanan dan keselamatan lingkungan kerja, telah menetapkan seluruh kebijakan K3L dalam rangka mendukung serta mencapai lingkungan kerja yang aman bagi karyawan dan memenuhi harapan para pemangku kepentingan, sehingga tercapai standar tingkat kecelakaan kerja nihil (*zero accident standards*).

Guna mencapai tujuan tersebut, perusahaan menetapkan kebijakan, yaitu:

1. Dalam melindungi kesehatan kerja karyawan, perusahaan memberlakukan ruang kerja bebas asap rokok, melaksanakan fumigasi dan pemberantasan serangga (*pest control*) secara berkala.
2. Dalam hal melindungi keselamatan kerja karyawan, keselamatan orang lain dan keselamatan peralatan, tempat kerja serta kelestarian lingkungan, perusahaan menyediakan infrastruktur sebagai *early warning system* dan sebagai pelaksanaan program keadaan darurat, seperti alat pemadam kebakaran, *smoke/heat detector*, alarm kebakaran dan menetapkan jalur evakuasi.
3. Dalam hal penanganan keadaan darurat, perusahaan telah menetapkan Pedoman *Business Continuity Plan* (BCP) serta melakukan simulasi secara berkala mengenai cara penanganan keadaan darurat.
4. Dalam hal pengelolaan K3, perusahaan telah memperoleh Surat Ijin Pengesahan serta Hasil Pemeriksaan dan Pengujian Keselamatan Kerja sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Perihal Ijin	Nomor	Keterangan
Instalasi Penyalur Petir	5306/2004	Pemeriksaan berkala/2 tahun
Kelayakan Menggunakan Bangunan	92/KMB/2008	Berlaku 5 tahun
Penggunaan Pesawat Lift No. 1	5302/2004	Pemeriksaan berkala/tahun
Penggunaan Pesawat Lift No. 2	5303/2004	Pemeriksaan berkala/tahun
Penggunaan Pesawat Lift No. 3	5304/2004	Pemeriksaan berkala/tahun
Penggunaan Pesawat Lift No. 4	5305/2004	Pemeriksaan berkala/tahun
Pesawat Angkat dan Angkut (Gendola)	5311/2004	Pemeriksaan berkala/tahun

Perihal Ijin	Nomor	Keterangan
Motor Diesel (Genset No.1)	5308/2004	Pemeriksaan berkala/tahun
Motor Diesel (Genset No.2)	7738/2010	Pemeriksaan berkala/tahun
Instalasi Listrik	5307/2004	Pemeriksaan berkala/3 tahun
Instalasi Proteksi Kebakaran	5491/2004	Pemeriksaan berkala/tahun
Ijin Usaha Penyediaan Tenaga Listrik Sendiri	34/2011	Berlaku 5 tahun (Genset No. 1)
Pemanfaatan Air Bawah Tanah Sumur	169/2003	Berlaku 3 tahun
Bejana Tekan Hydrofoor No.1	5310/2004	Pemeriksaan berkala/5 tahun
Bejana Tekan Hydrofoor No.2	5309/2004	Pemeriksaan berkala/5 tahun

5. Melakukan pelatihan pemadaman kebakaran setiap tahun oleh pihak pengelola gedung.

6. Dalam hal pelaksanaan K3, perusahaan telah menentukan hak dan kewajiban karyawan dengan

mengacu pasal 12 UU No. 1 tahun 1970 serta hak dan kewajiban pengusaha dengan mengacu pasal 9 dan pasal 14 UU No. 1 tahun 1970 sebagaimana dalam tabel berikut:

Uraian	Hak	Kewajiban
Pekerja	Meminta kepada Manajemen agar melaksanakan semua syarat K3 yang diwajibkan	Memberikan keterangan yang benar bila diminta Pegawai Pengawas dan/atau ahli K3
	Menyatakan keberatan untuk bekerja apabila syarat-syarat K3 dan alat pelindung diri tidak memenuhi syarat	Memakai alat pelindung diri Mentaati syarat K3 yang diwajibkan
Pengusaha	Mengharuskan pekerja untuk mentaati dan melaksanakan syarat-syarat dan petunjuk-petunjuk K3	Menunjukkan dan menjelaskan kepada tiap pekerja tentang kondisi dan bahaya ditempat kerjanya, alat-alat pengamanan dan pelindung yang harus digunakan serta cara-cara dari sikap kerja yang aman dalam melaksanakan pekerjaan
		Memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang akan diterima/ dipindahkan
		Menempatkan syarat-syarat K3 yang diwajibkan di tempat kerja
		Memasang poster K3
		Melakukan pemeriksaan kesehatan pekerja secara berkala
	Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat dan ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankan	

7. Perusahaan menyediakan peralatan perlindungan pribadi untuk membantu karyawan mencegah kecelakaan atau mengurangi risiko akibat kecelakaan kerja. Alat-alat tersebut tidak mencegah insiden bahaya, hanya mengurangi

akibat dari kecelakaan kerja itu sendiri. Karena itu, alat pelindung harus digunakan pada kegiatan yang berisiko terjadi kecelakaan berdasarkan faktor yang mempengaruhinya, terdiri dari:

Kebutuhan Alat Pelindung	Jenis Alat Pelindung
Pelindung Kepala	Topi Pelindung/Pengamanan (<i>safety helmet</i>), tutup kepala, <i>Hats/Cap</i>
Pelindung Muka dan Mata	<i>Safety Glasses, Face Shields, Goggles</i>
Pelindung Telinga	Tutup telinga, sumbat telinga
Pelindung Pernafasan	Masker, <i>Respirator</i>
Pelindung Tangan	Sarung Tangan (<i>safety Gloves</i>)
Pelindung Kaki	Sepatu boad
Pelindung Badan	Pakaian pelindung/jas, <i>safety Belt</i>
Pelindung untuk tugas khusus	<i>Apron, full body harness</i>

8. Dalam hal penanganan kecelakaan kerja dilingkungan kerja, perusahaan telah menetapkan komitmen untuk melakukan kegiatan penanganannya sebagai berikut:

Jenis Penanganan	Tindakan Penanganan
Kecelakaan Kerja	Memberikan penanganan terbaik dalam kasus kecelakaan yang terjadi dilingkungan kerja. Dalam hal kecelakaan diluar hubungan kerja, perusahaan telah memberikan perlindungan kepada seluruh karyawan melalui program asuransi dengan pembiayaan ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan.
Sakit di tempat kerja	Penanganan sakit ditempat kerja dilakukan melalui pengobatan klinik serta perusahaan memberikan kesempatan dispensasi kepada karyawan atas alasan sakit untuk berobat dan meninggalkan pekerjaan sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja bersama

Perusahaan memberlakukan sanksi kepada karyawan berupa Pemutusan Hubungan Kerja bila terbukti dengan sengaja menciptakan atau membantu menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat. Kebijakan ini sebagai bentuk konsistensi perusahaan dalam penerapan butir-butir Perjanjian Kerja Bersama serta sebagai bentuk komitmen perusahaan terhadap penerapan kesehatan dan keselamatan kerja dilingkungan perusahaan

PELATIHAN DAN PENDIDIKAN

G4- LA9 10.11

Untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme karyawan, maka perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan

untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat), dengan persyaratan yang telah ditentukan dalam Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Karyawan.

1. Program pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan terdiri dari:

Tabel Jenis Diklat PT Jamsostek (Persero)

Jenis	Tujuan Pendidikan	Pelaksana Pendidikan
Diklat Karir	Pendidikan dan pelatihan yang diadakan sebagai persyaratan untuk menunjang karir karyawan sejak proses rekrutmen hingga menempati puncak karir	Dilaksanakan cara swakelola dengan instruktur internal dan eksternal.
Diklat Teknis	Pendidikan dan pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan fungsi dan bidang tugas karyawan serta untuk persiapan <i>pension</i>	Dilaksanakan cara swakelola dengan instruktur internal dan eksternal



Jenis	Tujuan Pendidikan	Pelaksana Pendidikan
Diklat Penyebaran	Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan sejalan dengan perkembangan lingkungan eksternal perusahaan antara lain perkembangan teknologi, hukum dan perundang-undangan, ekonomi, dan bisnis	Dilaksanakan oleh lembaga/ institusi eksternal berbentuk kursus, seminar, <i>workshop</i> dan lokakarya. Juga dilaksanakan melalui cara pembinaan karyawan atau kegiatan yang terdapat unsur diklat dikoordinasikan oleh Kantor Wilayah

2. Selama tahun 2013 telah dilaksanakan pendidikan dan pelatihan pada setiap karyawan yang telah memenuhi kriteria meliputi diklat karir, diklat teknis dan diklat penyebaran. Untuk diklat karir telah diikuti sebanyak 1.361 orang, diklat teknis sebanyak 339 orang dan sebanyak 775 orang telah mengikuti diklat penyebaran termasuk di dalamnya diklat pelayanan prima di 16 Kantor Cabang

Tabel Pendidikan dan Pelatihan Karyawan tahun 2013

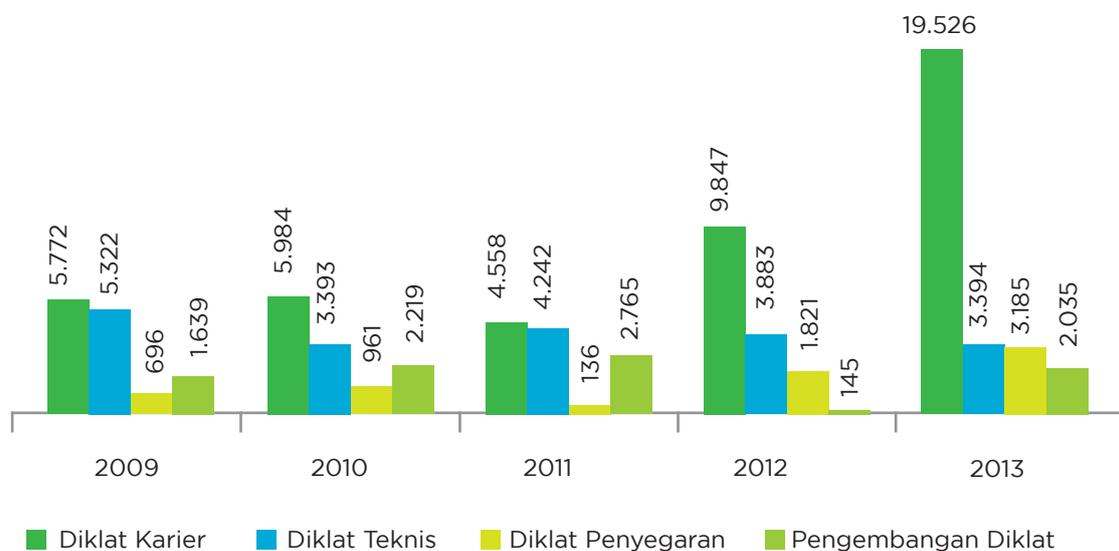
Nama Diklat	Tahun				
	2009	2010	2011	2012	2013
Diklat Karier					
Diklat Persiapan Kerja	111	103	145	138	696
Diklat Kepemimpinan Muda	58	67	37	111	390
Diklat Kepemimpinan Madya	2	68	38	142	140
Diklat Kepemimpinan Utama	3	-	-	64	34
Assessment Kompetensi Pra Seleksi	383	170	43	33	-
Training of Trainers	32	48	68	20	-
Sertifikasi Profesi	42	44	57	65	95
Beasiswa Pasca Sarjana Dalam Negeri	8	11	10	8	3
Beasiswa Pasca Sarjana Luar Negeri	-	-	-	-	3
Jumlah Peserta Diklat Karier	639	511	398	581	1.361
Diklat Teknis					
Bidang Pemasaran	105	66	68	-	72
Bidang Pelayanan (CSO/Verjam/JPK)	136	119	121	95	57
Bidang Umum/SDM	61	38	62	54	71
Bidang Keuangan/Akuntansi	69	-	62	128	-
Bidang Investasi	-	-	-	-	34
Bidang PKP/KBL	60	32	-	-	-
Bidang Teknologi Informasi	30	-	-	-	-
Diklat Purna Tugas	144	143	153	94	80
Diklat Keprotokoleran	-	-	-	-	25
Jumlah Peserta Diklat Teknis	605	398	466	371	339
Diklat Penyebaran					
Kursus/Seminar/Workshop	734	708	309	378	775
Jumlah Peserta Diklat Penyebaran	734	708	309	378	775
Assessment Karyawan					
Assessment	-	-	-	-	119
Jumlah Peserta Assessment Karyawan	-	-	-	-	119
Jumlah Seluruhnya	1.978	1.617	1.173	1.330	2.594

3. Dalam rangka memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensinya, telah disediakan konten pembelajaran mandiri dalam bentuk *e-Learning*. Sampai dengan 2013 telah tersedia 51 konten yang dapat diakses melalui <http://elearning.jamsostek.co.id>.

4. Realisasi biaya pendidikan dan pelatihan pada tahun 2013 sebesar Rp. 28.140 juta atau naik 79,28% dari tahun 2012 sebesar Rp. 15.696 juta.

Tabel Biaya Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Karyawan

Anggaran Realisasi	2009	2010	2011	2012	2013
Beban Diklat Karir	5.772	5.984	4.558	9.847	19.526
Beban Diklat Teknis	5.322	3.393	4.242	3.883	3.394
Beban Diklat Penyegaran	696	961	136	1.821	3.185
Beban Pengembangan Diklat	1.639	2.219	2.765	145	2.035
Total	13.429	12.557	11.701	15.696	28.140
Pertumbuhan		(6,42)	(6,82)	34,14	79,28



KESETARAAN DAN KESEMPATAN KERJA G4-LA12

Dengan kehadirannya ditengah-tengah masyarakat, PT Jamsostek (Persero) telah menyusun dan memiliki kebijakan mengenai kesetaraan kesempatan kerja sebagai berikut:

1. Memberi kesempatan bekerja terbuka bagi siapapun yang ingin bergabung dengan PT

Jamsostek (Persero) di seluruh Indonesia. Mengingat terbatasnya lowongan kerja yang ada di PT Jamsostek (Persero) setiap tahun, maka siapapun harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dan melalui tahapan seleksi yang dilakukan oleh lembaga independen.

2. Memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan sama dan adil untuk dapat mengisi setiap posisi yang ada di PT Jamsostek (Persero) tanpa melihat perbedaan usia, ras, agama, kepercayaan, jenis

kelamin, dan kondisi fisik. Pengisian posisi tersebut dilakukan secara terbuka dan lebih berorientasi kepada kapabilitas, kompetensi dan kinerja yang dimiliki setiap karyawan serta dilakukan melalui *assessment* oleh lembaga independen.

3. Keanekaragaman latar belakang karyawan (termasuk agama, budaya, *gender*) merupakan realitas yang harus dijadikan sebagai sebuah tantangan dan dijadikan kesempatan untuk mengembangkan bisnis PT Jamsostek (Persero) di masa depan.
4. Dalam proses seleksi digunakan dua metode seleksi, yaitu *Web Based (Online based)* sebagai *screening* awal sebelum dilakukan seleksi Tatap Muka (*Paper Based*)

Dalam periode pelaporan, perusahaan dapat memastikan tidak adanya praktik diskriminasi dalam lingkungan kerja PT Jamsostek (Persero)..

KEBIJAKAN REMUNERASI

G4-53, 54, 55

Perusahaan menetapkan kebijakan pendapatan dan gaji dasar yang setara bagi seluruh karyawan berdasarkan pola penggajian yang telah ditetapkan perusahaan.

Penetapan besar gaji karyawan didasarkan pada pencapaian atas target KPI dan berdasarkan perbandingan untuk mendapatkan keseimbangan internal serta keseimbangan eksternal yang didapatkan dari hasil survei.

HAK ASASI MANUSIA

Sebagai salah satu proses dalam mendeteksi dan mencegah terjadinya penyimpangan dan/ atau pelanggaran dalam pengelolaan perusahaan serta merupakan wujud nyata implementasi *Good Corporate Governance* (GCG) ditingkat operasional, maka perusahaan menempatkan penerapan Hak Asasi Manusia dalam kerangka kebijakan dan strategis perusahaan, meliputi:

TINDAKAN DISKRIMINASI G4-HR3

Perusahaan memberlakukan mekanisme dan proses seleksi yang ketat dalam penerimaan karyawan, pelaksanaan promosi dan pengembangan kompetensi, namun tetap menerapkan prinsip kesetaraan dalam kesempatan bekerja dan promosi bagi siapapun. Selama periode pelaporan, tidak terdapat kejadian diskriminasi yang terkait dengan ras, warna kulit, jenis kelamin, afiliasi politik, kebangsaan maupun status sosial di perusahaan selama tahun 2013.

KEBEBASAN BERSERIKAT G4-HR4

Perusahaan mendukung dan menjamin kebebasan bagi karyawan di perusahaan untuk membentuk Serikat Pekerja, serta telah menerapkan Perjanjian Kerja Bersama setiap 2 (dua) tahun. Tidak terdapat pelanggaran atas hak berserikat di perusahaan dalam tahun 2013.

PEKERJA ANAK G4-HR5

Sebagai bentuk ketaatan atas Undang-Undang Ketenagakerjaan dan penghormatan atas Hak Asasi Manusia, perusahaan menetapkan kebijakan untuk batasan usia penerimaan karyawan baru adalah 24 tahun sampai dengan 27 tahun dengan pertimbangan jenjang pendidikan tertentu. Pelaksanaan seleksi secara fair dilakukan sebelum seorang calon karyawan diterima untuk bekerja. Semua upaya ini perusahaan lakukan untuk meminimalkan risiko diterimanya pekerja anak dibawah umur.

KERJA PAKSA BAGI TENAGA KERJA WAJIB G4-HR6

Perusahaan dalam proses ketenagakerjaan diwujudkan dalam sebuah hubungan kerja yang wajar antara perusahaan dengan karyawan. Selama periode pelaporan, perusahaan tidak mengidentifikasi adanya aktivitas perusahaan yang melibatkan pekerja paksa atau pekerja wajib dalam bentuk apapun dalam tahun 2013.

KEAMANAN G4-HR7

Seluruh petugas keamanan dalam perusahaan telah memperoleh pendidikan dasar yang mencakup pemahaman atas Hak Asasi Manusia sejalan dengan upaya memelihara hubungan yang baik dengan seluruh pemangku kepentingan.

Dalam tahun 2013 tidak terdapat pelanggaran yang dilakukan perusahaan berkaitan dengan pelaksanaan Hak Asasi Manusia.

KEMASYARAKATAN

Sebagai bentuk apresiasi dan tanggung jawab perusahaan kepada masyarakat untuk mewujudkan perusahaan yang sehat dan berkelanjutan, maka perusahaan membangun rasa percaya dan hormat (*trust and respect*) dari masyarakat, melalui kegiatan:

KOMUNITAS LOKAL G4-SO1

Dalam memenuhi rencana penerimaan karyawan, perusahaan menganut sistem desentralisasi, yaitu proses penerimaan dan seleksi yang dilakukan pada masing-masing Kantor Wilayah dan Kantor Cabang

sesuai kebutuhan dengan mengutamakan komunitas lokal.

Penyebaran kota tempat pelaksanaan lokasi tes tatap muka (*paper based*) ditujukan untuk memberikan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja lokal di seluruh wilayah Nusantara untuk berpartisipasi. Dengan strategi ini penyerapan tenaga kerja lokal meningkat dengan tetap menjaga standard kualitas karyawan yang diterima.

Dengan metode ini maka, di dapat kelebihan yaitu :

1. Waktu pelaksanaan dapat menjadi lebih efisien.
2. Seleksi administrasi dapat dilakukan terhadap seluruh peserta yang menyelesaikan proses registrasi *online* tanpa terbatas pada kuota pembukaan berkas lamaran.
3. Dapat dilakukan seleksi pendahuluan secara multi aspek guna mendapatkan *short listed candidates* yang benar-benar memenuhi persyaratan sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perusahaan seperti :
 - a. Kesiapan ditempatkan pada unit kerja diseluruh pelosok Nusantara
 - b. Minat untuk bekerja di PT Jamsostek (Persero)
 - c. Kesesuaian minat dan bakat dengan posisi yang dilamar

ASSESSMENT PEMASOK G4- SO9

PT. Jamsostek (Persero) pada tahun 2013 belum melaksanakan *assessment* pemasok, dalam proses pengadaan selama ini dilakukan dengan melibatkan pemasok yang terseleksi dalam daftar rekanan PT Jamsostek (Persero). Proses pengadaan dilingkungan PT Jamsostek (Persero) terbuka bagi semua pemasok terdaftar serta dilakukan secara terbuka dan adil melalui mekanisme *e-procurement* sehingga memenuhi etika bisnis dan prinsip-prinsip GCG.

KEPATUHAN G4- SO8

Tidak terdapat pengenaan denda bagi perusahaan atas ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan yang terkait dengan masyarakat

TANGGUNG JAWAB PROGRAM

Perusahaan telah membagi wewenang dan tanggung jawab dalam pengelolaan Program Jaminan Sosial Tenaga kerja, sebagai berikut:

PROGRAM DAN JASA G4- PR1

Dengan mengindahkan kebijaksanaan program peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya berdasarkan prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan yang sehat, maka perusahaan melaksanakan pengusahaan dan pengelolaan program Jamsostek dengan pembagian fungsi dan tanggung jawab sebagai berikut.

1. Kantor Pusat mempunyai fungsi perencanaan, pengoordinasian, pengarahan dan pengendalian serta memfasilitasi hubungan dengan Kantor Wilayah/ Cabang guna menunjang kelancaran pengelolaan program.
2. Kantor Wilayah mempunyai fungsi dan bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengarahan, pengoordinasian dan pengendalian kegiatan operasional Kantor Wilayah dan Kantor Cabang yang berada dibawahnya.
3. Kantor Cabang mempunyai fungsi dan bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengarahan, pengoordinasian dan pengendalian kegiatan pemasaran, pelayanan peserta, administrasi kepesertaan dan iuran, akuntansi, umum dan SDM yang didukung teknologi informasi guna memastikan tercapainya target kepesertaan dan terselenggaranya pelayanan kepada peserta.

KELUHAN DAN KESELAMATAN PELANGGAN G4- PR2

Memahami pentingnya keselamatan dan kesehatan peserta, PT Jamsostek (Persero) menyediakan fasilitas yang nyaman disetiap Kantor Cabang bagi peserta yang berhubungan dengan Jamsostek terutama ketika mengurus pengajuan pencairan Jaminan Hari Tua. Dengan tempat dan layanan yang memberikan kenyamanan dan kepuasan pada peserta, secara langsung meningkatkan kepercayaan peserta atas pengelolaan program Jaminan Sosial.

PELAYANAN KEPADA PELANGGAN G4- PR5

Perusahaan menempatkan petugas Pelayanan Konsumen (*Customer Service Officer- CSO*) di Kantor Cabang yang bertugas memberikan pelayanan kepada peserta (perusahaan dan tenaga kerja), masyarakat umum maupun pemangku kepentingan lainnya.

Pelayanan yang diberikan difokuskan pada tiga bentuk layanan, yaitu pelayanan informasi terkait dengan pengelolaan program, pelayanan jaminan terkait dengan proses pengajuan jaminan dan

pelayanan administrasi terkait dengan tanda bukti kepesertaan.

Komitmen untuk mengembangkan layanan secara cepat, tepat, adil dan transparan terus dilakukan demi kepuasan peserta dan memberikan apa yang dibutuhkan. Karena itu, terhadap pelayanan yang tidak memuaskan, perusahaan menyediakan saluran pengaduan diantaranya melalui *Call Centre* dan Website.

PELABELAN PRODUK DAN JASA

G4- PR3.4

Hasil *survey Total Brand Equity Index* tahun 2013 mencapai 80,80%. Hasil ini menunjukkan bahwa dari beberapa aspek tersebut *merk* Jamsostek secara baik dikenal oleh publik, dipersepsikan sebagai *merk* yang baik dalam melayani pelanggan, dan mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi. Modal ini yang dibawa ketika nanti menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Modal yang baik ini tidak serta merta dihilangkan dalam branding menjadi BPJS ketenagakerjaan. Logo yang dipakai didalam BPJS Ketenagakerjaan masih menggunakan bentuk dasar yang hampir sama dengan logo Jamsostek

PT Jamsostek (Persero) mendapatkan dua penghargaan untuk kategori Asuransi Jiwa dan kategori Asuransi Kesehatan terbaik dalam acara Indonesia *Original Brand* 2013 (Penghargaan Merek Asli Indonesia) yang diberikan oleh Majalah SWA yang bertujuan untuk memberikan apresiasi bagi merk-merk yang unggul di negeri sendiri dan dapat bersaing di negara luar serta menjadi kebanggaan bangsa terhadap produk asli Indonesia.

KEPUASAN PELANGGAN G4- PR5

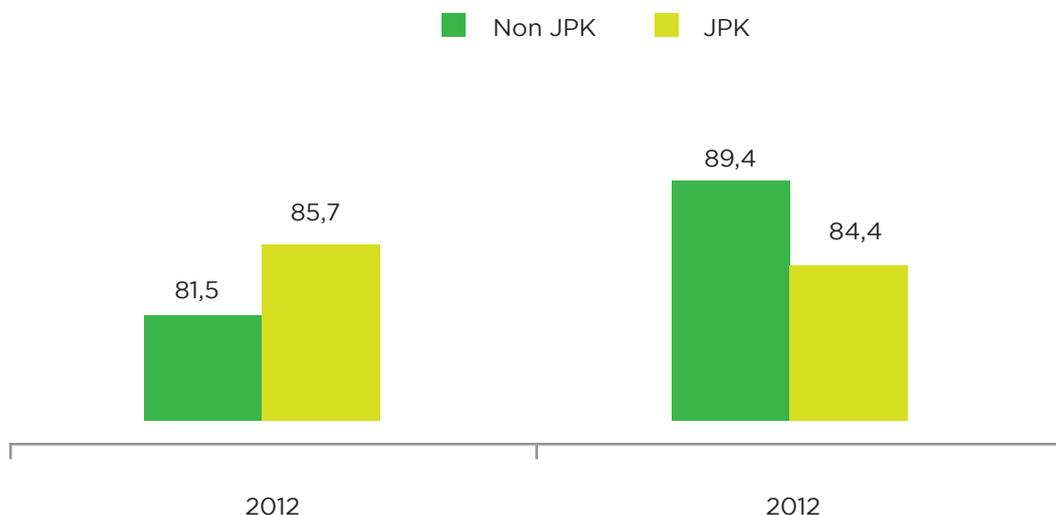
Adalah tujuan utama dari PT Jamsostek (Persero) untuk meningkatkan dan mempertahankan kepuasan pelanggan. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan menggunakan metode survei kepuasan untuk memastikan peserta tetap menjadi fokus setiap kebijakan pelayanan yang dikembangkan perusahaan mencakup elemen-elemen layanan, proses dan jaminan. Metode pengukuran menggunakan *Top Three Boxes* (3 teratas dari skala 1-7) dari peserta yang menyatakan puas dan sangat puas. Variabel yang diukur adalah: *Moment of Truth* titik-titik kontak layanan yang dilalui oleh peserta

Bagi PT Jamsostek (Persero), kepercayaan peserta menjadi hal penting untuk selalu dipantau dan dikembangkan. PT Jamsostek (Persero) melaksanakan survei kepuasan peserta satu tahun sekali melalui kerjasama dengan pihak ketiga dalam rangka mengumpulkan informasi dari para peserta sekaligus mengukur tingkat kepuasan.

Hasil dari berbagai perbaikan pelayanan dan pengembangan produk tersebut mendapat apresiasi dari peserta dengan naiknya tingkat kepuasan pelanggan dari 83,6% pada tahun 2012 menjadi 87,1% pada tahun 2013.

Dari 11 Kantor Wilayah yang ada dan dilakukan *survey*, untuk program non-Jaminan Pemeliharaan Kesehatan di 10 Kantor Wilayah mengalami peningkatan tingkat kepuasan peserta dan 1 Kantor Wilayah yang mengalami penurunan kepuasan peserta

Grafik Tingkat Kepuasan Peserta



KOMUNIKASI PEMASARAN G4- PR6

Dalam rangka proses bisnis berkelanjutan, PT Jamsostek (Persero) melakukan berbagai inovasi dalam bidang komunikasi korporat maupun komunikasi pemasaran untuk meningkatkan kepesertaan Jamsostek dan mendorong sikap positif terhadap Jamsostek. Kegiatan yang dilaksanakan dalam periode pelaporan untuk mengkomunikasikan program Jamsostek antara lain:

1. Menggelar acara “*Jamsostek Goes To Society*” adalah *event activity* mendatangkan publik *figure* di pasar *modern/mall* dengan lomba dan aktivitas bagi pengunjung, “*Jamsostek Goes To Campus*” adalah *event activity* dalam rangka memberikan edukasi awal kepada mahasiswa tentang Jamsostek dan sekaligus melakukan rekrutmen kepada talent terbaik kampus tersebut serta “*Jamsostek Goes To Factory*” adalah suatu kegiatan memperkenalkan Jamsostek dari pabrik ke pabrik disertai dengan kegiatan *medical checkup* terhadap pekerja.
2. Melakukan *Jams Session* untuk memberikan *awareness* melalui dialog di TV yang melibatkan beberapa tokoh dan publik *figure*
3. Melakukan pengukuran terhadap beberapa indikator pemasaran, untuk mengukur tingkat keberhasilan dari sisi pengelolaan merk dan pengelolaan peserta. Untuk mengukur keberhasilan pengelolaan merk, PT Jamsostek (Persero) mengukur melalui *brand equity*. Variabel yang diukur dan hasilnya adalah *Brand awareness index*: 86,0%, *Brand association index*: 72,6%, *Brand loyalty index*: 89,1%, *Brand perceived quality index*: 75,5% dan *Corporate brand equity index*: 80,6%
4. Melaksanakan program CRM untuk mengidentifikasi dan mencari pola terbaik dalam melakukan hubungan dengan peserta baik peserta perusahaan dan peserta tenaga kerja. Bentuk hubungan dengan peserta yang dilakukan antara lain melalui *customer gathering*, perbaikan layanan komunikasi, *customer visit* dan *contact center* di nomor 500 910.
5. Melakukan *press conference* dan *press gathering* kerjasama dengan berbagai media cetak dan media elektronik.
6. Menggelar mudik lebaran dalam rangka setiap kali menyambut Idul Fitri sekaligus dalam rangka melaksanakan *Corporate Social Responsibility* (CSR).

KERAHASIAAN PELANGGAN G4- PR8

Bagi PT Jamsostek (Persero) kepercayaan para pemangku kepentingan merupakan aset yang tidak ternilai. Karena itu, seluruh insan Jamsostek telah menyatakan komitmen untuk selalu menjamin kerahasiaan dan melindungi data pribadi terutama terkait data upah/gaji setiap peserta. Sepanjang tahun pelaporan tidak ada kasus dilaporkan sehubungan pelanggaran kerahasiaan data peserta

PERLINDUNGAN PESERTA G4- EC7

Peserta Program Jamsostek memiliki hak yang diatur Undang-undang, sehingga dengan demikian secara langsung peserta program Jamsostek telah terlindungi haknya sebagai konsumen, berupa:

1. Perlindungan dari risiko sosial ekonomi yang mengakibatkan berkurangnya penghasilan tenaga kerja melalui program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
2. Penyelenggaraan Program Jaminan sosial tenaga kerja diperuntukkan bagi tenaga kerja dan berlaku pula untuk keluarga tenaga kerja
3. Pengendalian terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja dilakukan oleh pemerintah, sedangkan dalam pengawasan mengikutsertakan unsur pengusaha dan unsur tenaga kerja, dalam wadah yang menjalankan fungsi pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Penyelesaian Sengketa
 - a. Dalam rangka pembayaransantunan, penetapan akibat kecelakaan kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara berdasarkan surat keterangan Dokter Pemeriksa atau Dokter Penasehat.
 - b. Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai santunan akibat kecelakaan kerja, dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan
 - c. Dalam hal penetapan santunan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tidak dapat diterima oleh Badan Penyelenggara atau pengusaha atau tenaga kerja, maka penetapan akibat kecelakaan kerja dilakukan oleh menteri.
 - d. Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai kecelakaan kerja atau bukan kecelakaan kerja, menteri dapat menetapkan dan mewajibkan pengusaha untuk memberikan Jaminan Kecelakaan Kerja.
 - e. Dalam hal penetapan menteri dianggap tidak sesuai dengan harapan pengusaha atau tenaga kerja, maka pengusaha atau peserta

dapat mengajukan gugatan kepada lembaga peradilan untuk mendapatkan putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat.

KEPATUHAN G4- PR9

Tidak terdapat pengenaan denda terkait dengan ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan mengenai provisi dan penggunaan produk dan jasa

PENGADUAN G4- PR8, G4-LA16

Penanggulangan atas pengaduan peserta Sebagai BUMN yang melaksanakan fungsi perlindungan Tenaga Kerja dan harus memberikan pelayanan terbaik kepada peserta. PT Jamsostek (Persero) memegang teguh prinsip transparansi dalam upaya menjaga hubungan baik, umpan balik dan masukan dari para stakeholder sangat diharapkan baik secara langsung melalui Cabang, maupun Kantor-kantor Wilayah. Jamsostek memiliki sebuah mekanisme dalam menangani pengaduan peserta dan melakukan penanganan pengaduan. Bagi Manajemen, pengaduan ini dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja Jamsostek di masa datang. PT Jamsostek (Persero) menangani pengaduan dan keluhan Pemangku Kepentingan melalui dua media, yaitu pusat layanan informasi program Jamsostek (*call center*) dan forum konsultasi website Jamsostek, dalam bentuk kegiatan sebagai berikut:

1. Call Center

Call Center ditetapkan melalui keputusan rapat

Direksi yang dilaksanakan pada tanggal 15 September 2009 dengan menunjuk PT Karang Lewas Sejati sebagai partner kerjasama Jamsostek dalam pelaksanaan kegiatan *call center*. Guna meningkatkan pelayanan dan memberikan informasi yang standar/baku tentang program Jamsostek, pada tanggal 5 Agustus 2011 IVR system ditambahkan pada fitur *call center*, dan nomor layanan menjadi 021-29297392 dan nomor 021-5207797 ext 9

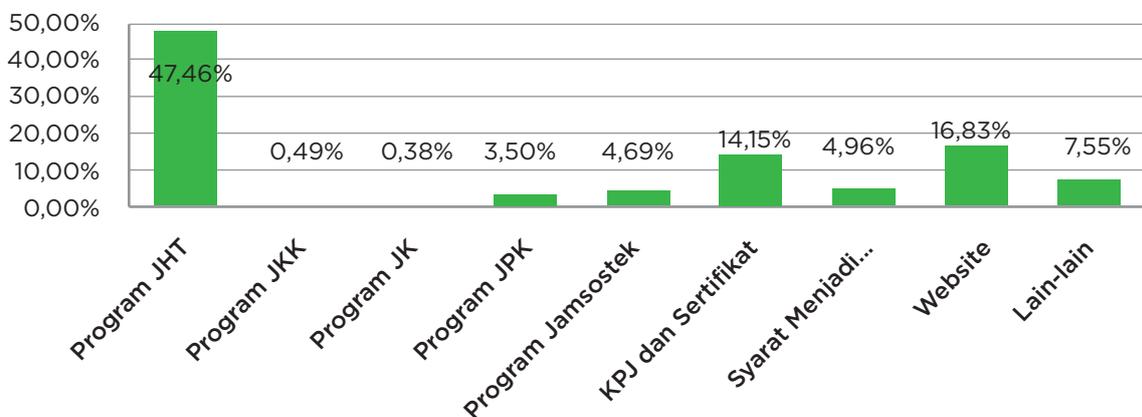
Pelaksanaan *call center* diorganisir oleh Divisi Teknis & Pelayanan PT Jamsostek (Persero). Semua pertanyaan/keluhan peserta dapat diselesaikan dengan baik. Dalam hal pertanyaan/ penyelesaian keluhan yang terkait data (Kacab/Divisi/Biro) maka Divisi Teknis & Pelayanan berkoordinasi dengan (Kacab/Divisi/Biro PT.Jamsostek (persero)) untuk dapat menyelesaikan permasalahan secara tuntas.

Jumlah pertanyaan/Keluhan yang diterima dan ditindaklanjuti pada tahun 2013 sebanyak (78.165).

Pertanyaan/keluhan yang diajukan oleh peserta di tahun 2013 mayoritas mengenai program JHT Jaminan Hari Tua yaitu sejumlah 37.094 dengan rincian syarat pencairan JHT 25.741, saldo JHT 9.217 dan jangka waktu pencairan 1.524 dll sebanyak 612

Pertanyaan/keluhan terbanyak kedua mengenai website BPJS Ketenagakerjaan sejumlah 13.152 Sedangkan di urutan ketiga adalah pertanyaan mengenai (KPJ dan sertifikat) sejumlah 11.061.

**REKAP CALL CENTER
POSISI S.D DESEMBER 2013**



**LAPORAN TAHUNAN *INCOMING CALL*
JANUARI 2013 S/D DESEMBER 2013**

No	KETERANGAN	JUMLAH KELUHAN	JUMLAH KELUHAN DITINDAKLANJUTI
1	KPJ dan Sertifikat	26	26
2	Lain-Lain	132	132
3	Program Jamsostek	9	9
4	Program JHT	71	71
5	Program JK	2	2
6	Program JKK	1	1
7	Program JPK	41	41
8	Syarat Menjadi Peserta	1	1
9	Website	13	13
Total			
TOTAL		296	296

2. Website Jamsostek

Pengelolaan pengaduan dan keluhan *stakeholders* yang kedua adalah forum konsultasi pada website Jamsostek (www.jamsostek.co.id). Apabila *Call Center* lebih bersifat interaksi langsung dengan *stakeholders*, forum konsultasi website memerlukan interaksi yang tidak langsung. Mekanisme pengaksesan pertanyaan melalui forum konsultasi website adalah *stakeholders* membuka situs Jamsostek kemudian akses ke menu Kontak yang terdapat pada halaman pertama bagian bawah website. Selanjutnya *stakeholders* dapat langsung mengisi identitas dan pertanyaan yang ingin disampaikan.

Forum yang mulai aktif sejak tahun 2008 ini dikelola oleh Biro Sekretaris Perusahaan PT Jamsostek (Persero). Namun dalam menjawab pertanyaan *stakeholders* yang sangat teknis Biro Humas mendapat bantuan dari beberapa unit kerja terkait

seperti Biro Teknologi & Informasi, Divisi PKP & Kemitraan, Divisi Operasi, Divisi Teknis & Pelayanan dan Divisi JPK.

Selama tahun 2013 total pertanyaan *stakeholders* yang diterima sejumlah 15.447 dan yang dapat ditindaklanjuti secara tuntas sejumlah 12.849 pertanyaan, atau 83,18% dari total pertanyaan.

Adanya pertanyaan yang tidak dapat ditindaklanjuti sebanyak 16,82%. Hal tersebut dikarenakan:

- 1) Tidak adanya balasan jawaban dari unit kerja terkait,
- 2) Tingkat mobilitas yang tinggi dari PIC forum konsultasi di Biro Sekretaris Perusahaan,
- 3) Tingkat aksesibilitas website yang rendah.

Rincian yang menggambarkan penyelesaian pertanyaan berdasarkan kategori dapat disajikan sebagai berikut:

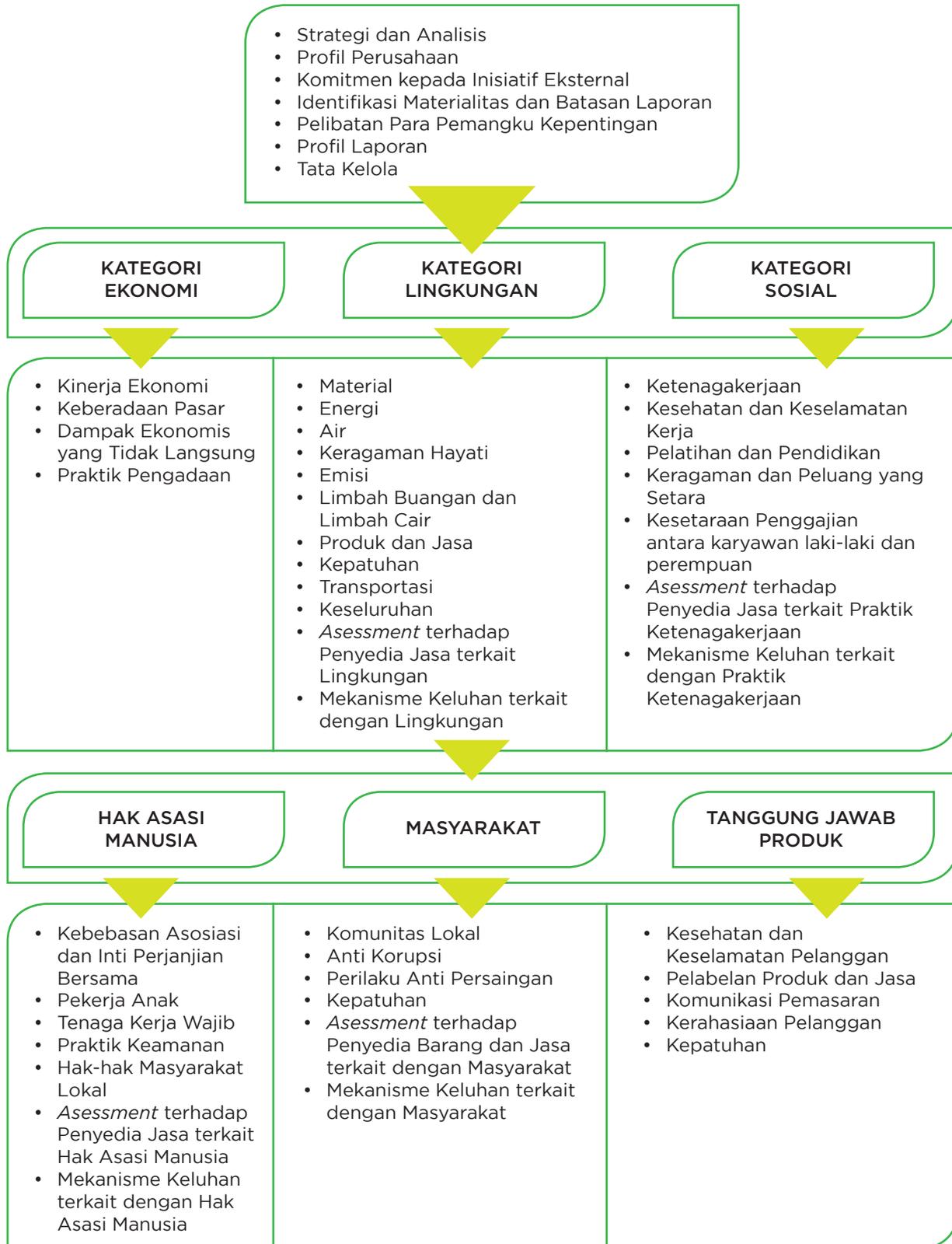
Jumlah Pertanyaan Berdasarkan Kategori Melalui website bpjsketenagakerjaan.go.id

No	Kategori Pertanyaan	Jumlah		% Penyelesaian
		Diajukan	Selesai	
1	Login Website	2.857	2.400	84,00%
2	Registrasi Website	2.459	2.041	83,00%
3	Program BPJS TK	1.592	1.321	82,98%
4	Klaim (JHT, JKK, JK)	1.982	1.645	83,00%
5	Lainnya	2.426	2.014	83,02%
6	No Subject	4.131	3.428	82,98%
TOTAL		15.447	12.849	83,18%

LAMPIRAN

Lampiran 1: Struktur *Global Reporting Initiative (GRI)*

STRUKTUR GRI VERSI 4 TAHUN 2013



Lampiran 2: Referensi Terhadap Indeks GRI - *Sustainability Reporting Guidelines G4*

No	Indeks	Informasi yang Diungkapkan	Halaman
Strategi dan Analisis			
1.	G4-1	Pernyataan dari pejabat pengambil keputusan paling senior dalam Perusahaan	9.12.
2.	G4-2	Deskripsi atas dampak, risiko dan peluang utama	
Profil Perusahaan			
3.	G4-3	Nama Perusahaan	9.12.14.
4.	G4-4	Merek, produk, dan jasa unggulan	9.12.14.
5.	G4-5	Lokasi kantor pusat Perusahaan	
6.	G4-6	Sebaran wilayah operasi Perusahaan dan nama wilayah dengan operasi utama atau yang sangat terkait dengan isu-isu keberlanjutan yang dicakup dalam laporan	9.12.30.
7.	G4-7	Status hukum dan kepemilikan Perusahaan	9.10.12.32
8.	G4-8	Laporan cakupan pasar	9.12.32
9.	G4-9	Laporan skala bisnis Perusahaan	
10.	G4-10	Laporan jumlah karyawan dan lingkungan kerjanya	
11.	G4-11	Laporan persentase tenaga kerja yang dicakup perjanjian bersama	13.44.
12.	G4-12	Uraian <i>supply chain</i> organisasi	9.13.41.44.
13.	G4-13	Perubahan signifikan selama masa pelaporan terkait ukuran, struktur atau kepemilikan termasuk :	9.13.45.
Komitmen kepada Inisiatif Eksternal			
14.	G4-14	Prinsip dan pendekatan apa yang dipakai oleh perusahaan.	9.13.45.
15.	G4-15	Daftar inisiatif eksternal yang didukung atau diakomodasi Perusahaan	9.13.45.
16.	G4-16	Daftar asosiasi profesional atau industri dimana perusahaan aktif di dalamnya	13.45.
Identifikasi Materialitas dan Batasan Laporan			
17.	G4-17	Daftar semua entitas dan Anak Perusahaan yang Dicakup dalam Laporan Keuangan Konsolidasi	9.48.49.
18.	G4-18	Proses untuk menentukan isi laporan dan penjelasan pembatasan khusus atas cakupan atau lingkup bahasan laporan	9.48.49.
19.	G4-19	Daftar aspek material yang diidentifikasi untuk menentukan isi laporan	9.48.49.
20.	G4-20	Aspek material dalam laporan mencakup batasan materialitas di dalam organisasi perusahaan	9.48.49.
21.	G4-21	Aspek material dalam laporan mencakup batasan materialitas di luar organisasi perusahaan	9.48.49.
22.	G4-22	Laporan dampak dari <i>restatement</i> terhadap informasi yang disajikan dalam laporan terdahulu dan alasan membuat <i>restatement</i>	9.48.49.
23.	G4-23	Perubahan signifikan dari laporan periode sebelumnya dalam hal aspek ruang lingkup dan batasan laporan	9.48.49.
Pelibatan Para Pemangku Kepentingan			
24.	G4-24	Daftar kelompok pemangku kepentingan yang dilibatkan oleh Perusahaan	66.
25.	G4-25	Dasar untuk mengidentifikasi Pemilihan pemangku kepentingan dengan siapa yang akan terlibat	67.

No	Indeks	Informasi yang Diungkapkan	Halaman
26.	G4-26	Pendekatan terhadap keterlibatan pemangku kepentingan, termasuk frekuensi keterlibatan berdasarkan jenis dan kelompok pemangku kepentingan	67.
27.	G4-27	Topik bahasan utama yang dimunculkan melalui keterlibatan pemangku kepentingan, dan bagaimana Perusahaan merespon terhadap topik bahasan utama tersebut, termasuk melalui pelaporannya	67.
Profil Laporan			
28.	G4-28	Masa Pelaporan (misalnya tahun fiskal/kalender) untuk informasi yang disediakan	9.46.
29.	G4-29	Tanggal laporan yang paling baru, sebelumnya, (jika ada)	9.46.
30.	G4-30	Siklus pelaporan (tahunan, dwi tahunan, dll.)	9.46.47.
31.	G4-31	Pusat kontak untuk menyampaikan pertanyaan seputar laporan atau isinya	9.46.47.
32.	G4-32	Laporan yang terkait dengan Isi Index GRI	9.46.47.
33.	G4-33	Kebijakan dan praktek yang ada terkait dengan upaya untuk mencari assurance dari pihak luar	9.46.47.
Tata Kelola			
34.	G4-34	Laporan struktur tata kelola perusahaan termasuk komite-komite Dewan Komisaris yang bertanggung jawab terhadap isu ekonomi, lingkungan dan sosial	50.51.
35.	G4-35	Laporan proses pendelegasian wewenang isu ekonomi, lingkungan dan sosial dari Dewan Komisaris ke Direksi	50.53.
36.	G4-36	Laporan penunjukan level eksekutif yang bertanggung jawab terhadap isu ekonomi, lingkungan dan sosial dan apakah laporan diberikan langsung kepada Dewan Komisaris	
37.	G4-37	Laporan tentang proses konsultasi antara para pemangku kepentingan dengan Dewan Komisaris terkait isu ekonomi, lingkungan dan sosial	
38.	G4-38	Komposisi Dewan Komisaris	50.53.
39.	G4-39	Apabila ada anggota Dewan Komisaris yang berasal dari Direksi atau eksekutif	
40.	G4-40	Proses nominasi dan seleksi Dewan Komisaris dan komite-komite yang ada menggunakan kriteria yang dipakai oleh komite nominasi dan seleksi	
41.	G4-41	Dewan Komisaris memastikan ada pengelolaan maupun penghindaran benturan kepentingan	
42.	G4-42	Laporan yang menyatakan bahwa Dewan Komisaris dan Direksi mengembangkan, menyetujui dan memperbarui tujuan, nilai, visi misi, strategi dan kebijakan terkait isu ekonomi, lingkungan dan sosial	9.10.46.47.
43.	G4-43	Pengukuran yang dipakai untuk mengembangkan dan mendorong Dewan Komisaris untuk memahami isu ekonomi, lingkungan dan sosial	50.54.
44.	G4-44	Evaluasi terhadap kinerja Dewan Komisaris terkait isu ekonomi, lingkungan dan sosial	
45.	G4-45	Peran Dewan Komisaris dalam mengidentifikasi dan mengelola hal-hal terkait hal isu ekonomi, lingkungan dan sosial	
46.	G4-46	Peran Dewan Komisaris dalam mereview efektifitas manajemen risiko terkait hal isu ekonomi, lingkungan dan sosial	50.55.

No	Indeks	Informasi yang Diungkapkan	Halaman
47.	G4-47	Frekuensi meeting yang dilakukan Dewan Komisaris dalam hal isu ekonomi, lingkungan dan sosial	
48.	G4-48	Komite yang bertanggung jawab untuk mereview <i>sustainability report</i>	51.66.
49.	G4-49	Proses komunikasi dengan Dewan Komisaris	
50.	G4-50	Jumlah isu-isu penting yang telah dikomunikasikan dengan Dewan Komisaris	
51.	G4-51	Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi	50.57.
52.	G4-52	Proses penentuan remunerasi	50.57.
53.	G4-53	Bagaimana pemangku kepentingan melihat dan turut serta dalam penentuan remunerasi	50.57.93.102.
54.	G4-54	Rasio kompensasi atau remunerasi tertinggi terhadap rata-rata kompensasi atau remunerasi yang diberikan kepada seluruh karyawan	93.102.
55.	G4-55	Rasio kompensasi atau remunerasi kenaikan tertinggi terhadap rata-rata kenaikan kompensasi atau remunerasi yang diberikan kepada seluruh karyawan	93.102.
56.	G4-56	Nilai-nilai organisasi, prinsip, perilaku yang dituangkan dalam kode etik dan perilaku	50.58.
57.	G4-57	Mekanisme internal dan eksternal dalam penentuan perilaku dan etika terkait dengan integritas Perusahaan	50.58.
58.	G4-58	Mekanisme internal dan eksternal dalam pembuatan laporan perilaku dan etika terkait dengan integritas Perusahaan	50.58.
No	Indeks	KATEGORI EKONOMI	Halaman
Aspek: Kinerja Ekonomi			
59.	G4-EC1	Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan dibagikan, termasuk pendapatan, beban usaha, kompensasi bagi karyawan, donasi dan investasi lain di masyarakat, laba ditahan, dan pembayaran terhadap penyedia modal dan pemerintah	4.6.
60.	G4-EC2	Implikasi finansial dan risiko dan peluang lain bagi kegiatan Perusahaan terkait perubahan iklim	55.
61.	G4-EC3	Cakupan kewajiban rencana pemberian manfaat Perusahaan	70.71.
62.	G4-EC4	Bantuan keuangan yang signifikan yang berasal dari pemerintah	
Aspek: Keberadaan Pasar			
63.	G4-EC5	Kisaran rasio standar gaji bagi tingkat karyawan baru dibandingkan gaji minimum setempat di lokasi usaha yang signifikan	
64.	G4-EC6	Prosedur perekrutan lokal dan proporsi manajemen senior yang direkrut dari masyarakat setempat di lokasi usaha yang signifikan	
Aspek: Dampak Ekonomis yang Tidak Langsung			
65.	G4-EC7	Pembangunan dan dampak dari investasi atas infrastruktur dan jasa yang disediakan untuk kepentingan publik melalui keterlibatan komersial atau <i>pro bono</i>	105.
66.	G4-EC8	Adanya dampak perekonomian yang tidak langsung yang signifikan	70.77.
Aspek: Praktik Pengadaan			
67.	G4-EC9	Kebijakan, praktik, dan proporsi pembelian untuk pemasok lokal di lokasi usaha yang signifikan	

No	Indeks	KATEGORI LINGKUNGAN	Halaman
Aspek: Material			
68.	G4-EN1	Material yang digunakan berdasarkan bobot atau <i>volume</i>	
69.	G4-EN2	Persentase material yang termasuk material <i>input</i> daur ulang	
Aspek : Energi			
70.	G4-EN3	Energi yang dikonsumsi di dalam gedung Perusahaan	89.90.
71.	G4-EN4	Energi yang dikonsumsi di luar gedung Perusahaan namun masih terkait dengan usaha Perusahaan	89.90.
72.	G4-EN5	Laporan intensitas energi yang dipakai	
73.	G4-EN6	Penghematan energi terkait pelestarian dan peningkatan efisiensi	89.90.
74.	G4-EN7	Inisiatif untuk menyediakan produk dan jasa yang hemat energi atau berbasis energi terbarukan, serta pengurangan kebutuhan energi akibat penerapan inisiatif tersebut	
Aspek: Air			
75.	G4-EN8	Total pengumpulan air pada sumber	89.90.
76.	G4-EN9	Sumber air yang secara signifikan terpengaruh oleh pengumpulan air tersebut	
77.	G4-EN10	Persentase dan total <i>volume</i> air yang didaur ulang dan dimanfaatkan kembali	89.90.
Aspek: Keragaman Hayati			
78.	G4-EN11	Lokasi dan 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	
79.	G4-EN12	Penjelasan dampak signifikan dari kegiatan, produk, dan jasa atas keragaman hayati di areal lahan yang dilindungi dan area lahan dengan nilai keragaman hayati tinggi yang berada di luar area lahan yang dilindungi	
80.	G4-EN13	Habitat yang dilindungi atau diperbaiki	89.91.
81.		Strategi, kegiatan berjalan, dan rencana masa depan untuk pengelolaan dampak terhadap keragaman hayati.	
82.	G4-EN14	Jumlah spesies yang masuk daftar merah IUCN dan spesies yang masuk daftar konservasi nasional dengan habitat yang terancam oleh kegiatan operasional Perusahaan dan tingkat risiko kepunahan	
Aspek: Emisi			
83.	G4-EN15	Total emisi gas rumah kaca yang langsung berdasarkan bobotnya	
84.	G4-EN16	Total emisi gas rumah kaca yang tidak langsung berdasarkan bobotnya	
85.	G4-EN17	Total emisi gas rumah kaca yang relevan lainnya berdasarkan bobot	
86.	G4-EN18	Laporan intensitas emisi gas rumah kaca	
87.	G4-EN19	Inisiatif untuk mengurangi emisi gas rumah kaca dan pencapaian pengurangan emisi	89.91
88.	G4-EN20	Emisi substansi yang mengurangi lapisan ozon berdasarkan bobot	
89.	G4-EN21	NO, SO, dan emisi udara lainnya yang signifikan berdasarkan jenis dan bobot	
Aspek: Limbah Buangan dan Limbah Cair			
90.	G4-EN22	Total pembuangan air berdasarkan kualitas dan destinasi	89.

No	Indeks	Informasi yang Diungkapkan	Halaman
91.	G4-EN23	Total bobot sampah berdasarkan jenis dan metode pembuangannya	89.91.92.
92.	G4-EN24	Total jumlah dan volume air yang terbuang secara signifikan	89.92.
93.	G4-EN25	Bobot sampah berbahaya yang dipindahkan, diimpor, diekspor, atau dikelola berdasarkan peraturan <i>Basel Convention Annex I, II, III, dan VIII</i> , serta persentase sampah yang dipindahkan secara internasional	89.92.
94.	G4-EN26	Identitas, besaran, status yang terlindungi, dan nilai keragaman hayati dari kumpulan air dan habitat terkait yang terpengaruh secara signifikan oleh pembuangan air yang dilakukan Perusahaan pembuat	89.92.
Aspek: Produk dan Jasa			
95.	G4-EN27	Tingkat dampak mitigasi lingkungan terhadap barang dan jasa	
96.	G4-EN28	Persentase produk yang dijual dan bahan kemasan yang reclaim berdasarkan kategori	
Aspek: Kepatuhan			
97.	G4-EN29	Nilai keuangan terkait denda yang signifikan dan total jumlah sanksi non-keuangan atas ketidakpatuhan terhadap peraturan dan perundang-perundangan lingkungan	89.92.
Aspek: Transportasi			
98.	G4-EN30	Dampak terhadap lingkungan yang signifikan dari produk transportasi dan barang dan material lain untuk operasional Perusahaan, dan anggota tenaga kerja transportasi	
Aspek: Keseluruhan			
99.	G4-EN31	Total pendanaan dan investasi perlindungan terhadap lingkungan berdasarkan jenis	4.5.87.
Aspek: Assessment terhadap Penyedia Jasa terkait Lingkungan			
100.	G4-EN32	Persentase penyedia produk atau jasa yang telah mendapatkan <i>assessment</i> yang menggunakan criteria lingkungan	
101.	G4-EN33	Potensi dan dampak aktual negative yang signifikan dan rantai produksi dan tindakan yang diambil	
Aspek: Mekanisme Keluhan terkait dengan Lingkungan			
102.	G4-EN34	Jumlah keluhan terkait dengan lingkungan dan yang telah ditangani melalui mekanisme penanganan keluhan yang formal	
No	Indeks	KATEGORI: SOSIAL	Halaman
Aspek : Ketenagakerjaan			
103.	G4-LA1	Total tenaga kerja berdasarkan perekrutan, kelompok usia, jenis kelamin, dan wilayah	13.42.
104.	G4-LA2	Manfaat yang diberikan terhadap karyawan tetap yang tidak diberikan bagi karyawan kontrak atau karyawan paruh waktu, berdasarkan jenis usaha yang besar	42.
105.	G4-LA3	Tingkat tenaga kerja yang kembali bekerja setelah melahirkan berdasarkan jenis kelamin	42.
106.	G4-LA4	Masa pemberian teguran minimum terkait perubahan operasional, termasuk apakah ini tercantum dalam perjanjian bersama	42.
Aspek : Kesehatan dan Keselamatan Kerja			
107.	G4-LA5	Persentase tenaga kerja total yang terwakili dalam komite bersama kesehatan dan keselamatan pekerja-manajemen <i>centage</i> yang akan membantu mengawasi dan memberikan saran atas program-program kesehatan dan keselamatan kerja	93.96.

No	Indeks	Informasi yang Diungkapkan	Halaman
108.	G4-LA6	Tingkat luka yang dialami, penyakit dalam bekerja, cuti dan absen kerja, dan jumlah fasilitas kerja per wilayah	93.96.
109.	G4-LA7	Tingkat tenaga kerja yang yang bersiko tinggi terkena penyakit dalam pekerjaannya	93.96.
110.	G4-LA8	Topik bahasan terkait kesehatan dan keselamatan yang dicakup dalam perjanjian resmi dengan serikat dagang	93.96.
Aspek : Pelatihan dan Pendidikan			
111.	G4-LA9	Waktu pelatihan rata-rata per kategori karyawan	93.98.
112.	G4-LA10	Program bagi manajemen keahlian dan pembelajaran selama hidup yang mendukung kelanjutan perekrutan karyawan dan membantu mereka dalam mengelola akhir karir mereka	93.98.
113.	G4-LA11	Persentase karyawan yang menerima evaluasi pengembangan karir dan kinerja secara teratur	93.98.
Aspek : Keragaman dan Peluang yang Setara			
114.	G4-LA12	Komposisi badan tata kelola dan perincian karyawan per kategori berdasarkan jenis kelamin, kelompok usia, keanggotaan kelompok minoritas, dan indikator terkait keragaman lainnya	93.101
Aspek : Kesetaraan Penggajian antara karyawan laki-laki dan perempuan			
115.	GA-LA13	Rasio gaji pokok karyawan laki-laki terhadap karyawan perempuan berdasarkan kategori karyawan	
Aspek: Asessment terhadap Penyedia Jasa terkait Praktik Ketenagakerjaan			
116.	G4-LA14	Persentase penyedia produk atau jasa yang telah mendapatkan <i>assessment</i> yang menggunakan kriteria Praktik Ketenagakerjaan	
117.	G4- LA15	Potensi dan dampak aktual negative yang signifikan dan rantai produksi dan tindakan yang diambil	
Aspek: Mekanisme Keluhan terkait dengan Praktik Ketenagakerjaan			
118.	G4- LA16	Jumlah keluhan terkait dengan Praktik Ketenagakerjaan dan yang telah ditangani melalui mekanisme penanganan keluhan yang formal	93.95.106.
No	Indeks	SUB-KATEGORI: HAK ASASI MANUSIA	Halaman
Aspek: Investasi			
119.	G4-HR1	Persentase dan jumlah total perjanjian investasi yang signifikan yang memasukkan klausul atau telah menjalani pemeriksaan terhadap sumber daya manusia	
120.	G4-HR2	Total waktu yang digunakan karyawan untuk menjalani pelatihan mengenai kebijakan dan prosedur tentang aspek sumber daya manusia yang relevan dengan operasional, termasuk persentase karyawan yang sudah mengikuti pelatihan	
121.	G4-HR3	Total peristiwa terkait dengan diskriminasi dan tindakan yang diambil	93.102.
Aspek : Kebebasan Asosiasi dan Inti Perjanjian Bersama			
122.	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	94.102.
Aspek: Pekerja Anak			
123.	G4-HR5	Operasional yang diidentifikasi mempunyai risiko signifikan terhadap kegiatan pemanfaatan Anak-Anak sebagai pekerja, dan tindakan untuk mendukung penghapusan tenaga kerja Anak-Anak	94.102.

No	Indeks	Informasi yang Diungkapkan	Halaman
Aspek : Tenaga Kerja Wajib			
124.	G4-HR6	Operasional Perusahaan yang diidentifikasi berdampak signifikan terhadap tenaga kerja paksa, dan tindakan yang diambil untuk mendukung penghapusan tenaga kerja paksa	94.102.
Aspek : Praktik Keamanan			
125.	G4-HR7	Operasional Perusahaan yang diidentifikasi berdampak signifikan terhadap tenaga kerja paksa, dan tindakan yang diambil untuk mendukung penghapusan tenaga kerja paksa	94.102.
Aspek: Hak-hak Masyarakat Lokal			
126.	G4-HR8	Total jumlah peristiwa pelanggaran hak masyarakat lokal dan tindakan yang diambil	
Aspek : Assessment			
127.	G4-HR9	Jumlah dan persentase operasi yang telah dilakukan <i>assessment</i> terkait dengan Hak Asasi Manusia	
Aspek: Assessment terhadap Penyedia Jasa terkait Hak Asasi Manusia			
128.	G4-HR10	Persentase penyedia produk atau jasa yang telah mendapatkan <i>assessment</i> yang menggunakan kriteria HAM	
129.	G4-HR11	Potensi dan dampak aktual negative yang signifikan dan rantai produksi dan tindakan yang diambil	
Aspek: Mekanisme Keluhan terkait dengan Hak Asasi Manusia			
130.	G4-HR12	Jumlah keluhan terkait dengan HAM dan yang telah ditangani melalui mekanisme penanganan keluhan yang formal	
SUB-KATEGORI: MASYARAKAT			
Aspek: Komunitas Lokal			
131.	G4-SO1	Persentase operasi Perusahaan yang menjalankan pemberdayaan komunitas lokal dan jumlah program pemberdayaan yang telah dikembangkan	5.60.94.
132.	G4-SO2	Operasi Perusahaan yang memiliki potensi negative serta telah terjadi akibat dari komunitas lokal	
Aspek Anti Korupsi			
133.	G4-SO3	Persentase dan total jumlah unit usaha yang dianalisa risikonya terkait kegiatan korupsi	
134.	G4-SO4	Persentase karyawan yang dilatih dalam kebijakan dan prosedur anti korupsi Perusahaan	60.
135.	G4-SO5	Tindakan yang diambil untuk merespon korupsi yang terjadi	60.
136.	G4-SO6	Total nilai kontribusi keuangan dan <i>in-kind</i> kepada partai politik, politisi, dan lembaga Negara terkait	60.
Aspek: Perilaku Anti Persaingan			
137.	G4-SO7	Total jumlah kegiatan hukum yang menunjukkan tingkah laku anti persaingan, anti kartel, dan praktik-praktik monopoli, serta hasilnya	69.94.
Aspek: Kepatuhan			
138.	G4-SO8	Nilai keuangan terkait denda yang signifikan atas ketidakpatuhan terhadap perundang-undangan dan peraturan	94.103.

No	Indeks	Informasi yang Diungkapkan	Halaman
Aspek: Asement terhadap Penyedia Barang dan Jasa terkait dengan Masyarakat			
139.	G4-SO9	Persentase penyedia barang dan jasa yang telah di-ases terkait dengan Masyarakat	94.103.
140.	G4-S10	Potensi dan dampak aktual negatif yang signifikan dalam rantai produksi terkait dengan masyarakat dan tindakan yang diambil	
Aspek: Mekanisme Keluhan terkait dengan Masyarakat			
141.	G4-S11	Jumlah keluhan terkait dengan masyarakat dan yang telah ditangani melalui mekanisme penanganan keluhan yang formal	
No	Indeks	SUB-KATEGORI: TANGGUNG JAWAB PRODUK	Halaman
Aspek: Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan			
142.	G4-PR1	Tingkat siklus hidup di mana dampak kesehatan dan keselamatan dari produk dan jasa dievaluasi demi perbaikan, dan persentase kategori produk dan jasa yang signifikan terhadap prosedur	94.103.
143.	G4-PR2	Total jumlah peristiwa ketidakpatuhan terhadap peraturan dan kode-kode umum terkait dampak kesehatan dan keselamatan dari produk dan jasa selama siklus hidup mereka, berdasarkan jenis hasilnya	103.
Aspek : Pelabelan Produk dan Jasa			
144.	G4-PR3	Jenis informasi produk dan jasa yang diperlukan berdasarkan prosedur, dan persentase produk dan jasa yang signifikan terkait kebutuhan informasi semacam itu	104.
145.	G4-PR4	Jenis informasi produk dan jasa yang diperlukan berdasarkan ketidakpatuhan terhadap prosedur, dan persentase produk dan jasa yang signifikan terkait kebutuhan informasi semacam itu	95.104.
146.	G4-PR5	Praktik-praktik terkait kepuasan pelanggan, termasuk hasil survei yang mengukur tingkat kepuasan pelanggan	95.103.104.
Aspek : Komunikasi Pemasaran			
147.	G4-PR6	Laporan yang terkait dengan produk-produk yang tidak diterima pasar dan menimbulkan pertanyaan di masyarakat serta bagaimana Perusahaan meresponnya.	95.105.
Aspek : Kerahasiaan Pelanggan			
148.	G4-PR8	Total jumlah keluhan substansial terkait pelanggaran kerahasiaan pelanggan dan kehilangan data pelanggan	95.105.106.
Aspek : Kepatuhan			
149.	G4-PR9	Nilai keuangan terkait denda yang signifikan atas ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan mengenai provisi dan penggunaan produk dan jasa	95.106.

LAPORAN
BERKELANJUTAN
2013



Kantor Pusat :

Jl. Jend. Gatot Subroto No. 79

Jakarta Selatan - 12930

T (021) 520 7797

F (021) 520 2310

www.bpjsketenagakerjaan.go.id