



**INCLUSIVE COVERAGE
TRUSTED SERVICES**

2025
INTEGRATED REPORT
BPJS KETENAGAKERJAAN

 **BPJS**
Ketenagakerjaan



INCLUSIVE COVERAGE TRUSTED SERVICES

Tema ini menyoroti komitmen BPJS Ketenagakerjaan dalam memperluas cakupan perlindungan secara inklusif serta menghadirkan layanan yang dapat dipercaya oleh seluruh peserta. BPJS Ketenagakerjaan terus mendorong peningkatan kepesertaan melalui pendekatan yang adaptif dan kolaboratif, termasuk menjangkau sektor pekerja rentan dan informal, sebagai bagian dari upaya membangun sistem jaminan sosial yang berkeadilan dan berkelanjutan.

Di sisi lain, BPJS Ketenagakerjaan berfokus pada penguatan kualitas layanan yang selaras dengan prinsip keberlanjutan, melalui transformasi digital, efisiensi operasional, dan peningkatan kapasitas organisasi. Dengan mengintegrasikan aspek ekonomi, sosial, dan tata kelola dalam layanan, BPJS Ketenagakerjaan memastikan bahwa setiap peserta memperoleh pengalaman yang mudah, cepat, transparan, serta memberikan manfaat jangka panjang yang berkesinambungan.

VISI & MISI [GRI 2-22] [OJK C.1][IR-4A][IR-4B]

VISI

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

MISI



Melindungi, Melayani & Menyejahterakan Pekerja dan Keluarga.



Memberikan rasa aman, mudah, dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta.



Memberikan kontribusi dalam pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata kelola baik.

NILAI BUDAYA

IMAN

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

ETHIKA

EKSELEN

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

TELADAN

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

HARMONI

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

INTEGRITAS

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

KEPEDULIAN

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

ANTUSIAS

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

TENTANG LAPORAN TAHUNAN TERINTEGRASI [IR-1A][IR-1B][IR-1C][IR-1F][IR-5]

Sejak tahun 2019, BPJS Ketenagakerjaan secara konsisten menyusun laporan tahunan yang memuat kinerja keuangan dan nonkeuangan, termasuk pengelolaan keberlanjutan sebagai bagian dari komitmen terhadap transparansi dan akuntabilitas. Laporan ini diterbitkan pada Juli 2026 dengan menyajikan informasi keuangan konsolidasian untuk periode 1 Januari hingga 31 Desember 2025. Sebagai perbandingan, laporan sebelumnya telah diterbitkan pada Juli 2025. Adapun informasi terkait Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola (LST) dalam laporan ini tidak mencakup konsolidasi entitas anak. [GRI 2-2] [GRI 2-3] [OJK C.6] [IR-3G]

Terdapat informasi yang disajikan ulang (*restatement*) dalam laporan ini. Uraian mengenai penyajian ulang disampaikan pada bagian yang relevan guna menjamin transparansi dan kemudahan pelacakan informasi. Penyajian kembali terdapat pada halaman 37 mengenai laporan keuangan. [GRI 2-4] [IR-3E]

Penyusunan laporan ini mengacu pada: [IR-1D][IR-1E][IR-1F] [IR-3F]



Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan (SEOJK) No. 16/SEOJK.04/2021 tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten dan Perusahaan Publik, yang merupakan aturan pelaksanaan dari Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 51/POJK.03/2017 tentang Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Lembaga Jasa Keuangan, Emiten, dan Perusahaan Publik.



Integrated Reporting Framework yang dikeluarkan oleh IIRC 2021.



GRI Standards 2021



Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) yang disajikan berdasarkan Metadata Bappenas.

Untuk masing-masing pengungkapan, kami sertakan nomor pengungkapan yang relevan, dan terdapat pula daftar indeks GRI, OJK, dan Integrated Reporting Framework pada akhir laporan ini.

Laporan ini telah diverifikasi oleh pihak eksternal independen, yaitu PT Sucofindo, yang ditunjuk melalui proses tender sesuai dengan prinsip tata kelola yang baik. Direksi telah memberikan persetujuan atas pelaksanaan proses verifikasi tersebut. Dalam pelaksanaannya, tidak terdapat hubungan lain antara BPJS Ketenagakerjaan dengan pihak assurer selain penugasan ini, sehingga independensi tetap terjaga. Rincian mengenai ruang lingkup, jenis, dan standar asuransi yang digunakan disajikan secara lengkap dalam Laporan Hasil Verifikasi pada halaman 177. [GRI 2-5] [OJK G.1][IR-1D]

Kami menghargai masukan, pertanyaan atau tanggapan atas laporan ini. Untuk permintaan informasi lebih lanjut dapat menghubungi kontak berikut. [GRI 2-3]



(021) 509 11333

DEPUTI BIDANG KOMUNIKASI
Kantor Pusat
BPJS Ketenagakerjaan



(021) 520 2310



depbid.kom@bpjsketenagakerjaan.go.id

DAFTAR ISI

1 Tema & Sekilas BPJS
Ketenagakerjaan2 Tentang Laporan
Tahunan Terintegrasi

4 Ikhtisar Kinerja Utama



5 Model Penciptaan Nilai

1

KEPEMIMPINAN

10



Laporan Dewan Pengawas

11

Laporan Direksi

14

Pernyataan Tanggung Jawab

17

2

PROFIL & KONTEKS

18



Profil

19

Perjalanan

22

Penetapan Topik Material &
Pemangku Kepentingan

23

3

STRATEGI & KEBERLANJUTAN

28



Keberlanjutan

29

Strategi

33

4

KINERJA & PENCIPTAAN NILAI
PER MODAL

36



Modal Finansial

37

Diskusi & Analisis Manajemen

45

Modal Manufaktur

86

Modal Intelektual

93

Modal Manusia

102

Modal Sosial & Relasi

115

Modal Alam

127

5

TATA KELOLA YANG BAIK

136

Penerapan Prinsip-Prinsip Tata
Kelola yang Baik

137

Struktur Tata Kelola

140

Kode Etik

172

Penghargaan 2025

174

Laporan Kesesuaian dengan
Standar GRI dan SEOJK 16/
OJK.04/2021

176

Independent Assurance
Statement

177

Tautan SDGs dalam Standar
GRI

178



Indeks GRI 2021

186

Indeks SEOJK 16/
SEOJK.04/2021

192



Indeks IIRC Framework

194



Lembar Umpan Balik

195

Laporan Keuangan
Konsolidasian

196

IKHTISAR KINERJA UTAMA [OJK B.1] [OJK B.2] [OJK B.3]

KINERJA SOSIAL		2025	2024	2023
OJK C.3.b	 Jumlah karyawan	5.194 ↓	5.380 ↓	5.537
OJK F.22	 Rata-rata jam pelatihan (Jam/Orang)	31,88 ↑	27,38 ↑	33,93
	 Survei keterikatan karyawan (%)	85 ↑	80 ↓	85
	 Perempuan di tingkat managerial (%)	32,02 ↓	32,61 ↑	32,27
OJK F.30	 Customer Satisfaction Index (%)	89,51 ↓	89,52 ↑	85,91
	 Net Promoter Score (%)	56,87 ↓	60,90 ↑	48,90
	 Brand Equity Survey (%)	87,01 ↓	89,39 ↑	88,60

KINERJA LINGKUNGAN		2025	2024	2023
OJK B.2.a	 Penggunaan energi (GJ)	28.205 ↓	29.315 ↓	30.572
	 Intensitas energi (GJ/Orang)	33,90 ↑	33,50 ↓	35,84
OJK B.2.b	 Pengurangan emisi (Ton CO ₂ eq)	255 ↑	124 ↑	9,30
	 Intensitas emisi (Ton CO ₂ eq/Orang)	5,24 ↓	5,28 ↓	5,56
OJK B.2.c	 Kertas yang dihemat karena JMO (Rim)	70.971 ↓	79.943	N/A
OJK B.2.d	 Penanaman Pohon	1.207 ↓	11.688 ↑	8.016

KINERJA EKONOMI		2025	2024	2023
OJK B.1.a	 Jumlah peserta aktif tenaga kerja	48.649.425 ↑	45.224.676 ↑	41.560.938
	 Jumlah peserta pemberi kerja/badan usaha	875.641 ↓	889.086 ↓	901.912
OJK B.1.b	 Pendapatan Operasional (Rp Miliar)	4.913,20 ↓	5.155,89 ↑	4.781,94
	 Pendapatan Non-Operasional (Rp Miliar)	1.196,88 ↑	1.116,47 ↓	1.422,12
	 Jumlah Aset (Rp Miliar)	17.135,04 ↑	16.807,91 ↑	16.787,07
	 Jumlah Liabilitas (Rp Miliar)	4.797,76 ↑	4.275,36 ↓	4.346,53
	 Jumlah Ekuitas (Rp Miliar)	12.337,28 ↓	12.532,55 ↑	12.440,55
OJK B.1.c	 Laba bersih tahun berjalan (BPJS Ketenagakerjaan) (Rp Miliar)	6,27 ↓	277,71 ↓	467,84
	 Total Laba (Rugi Komprehensif) (Rp Miliar)	(196,86) ↓	88,23 ↑	(56,17)
	 Rasio Ekuitas terhadap Liabilitas (BPJS Ketenagakerjaan) (%)	257,15 ↓	293,13 ↑	286,22
OJK B.1.e	 Pemasok lokal (Indonesia) (%)	100	100	100

Keterangan: Kegiatan BPJS Ketenagakerjaan tidak memproduksi produk ramah lingkungan, sehingga OJK B.1.d tidak relevan dan tidak dapat dilaporkan.

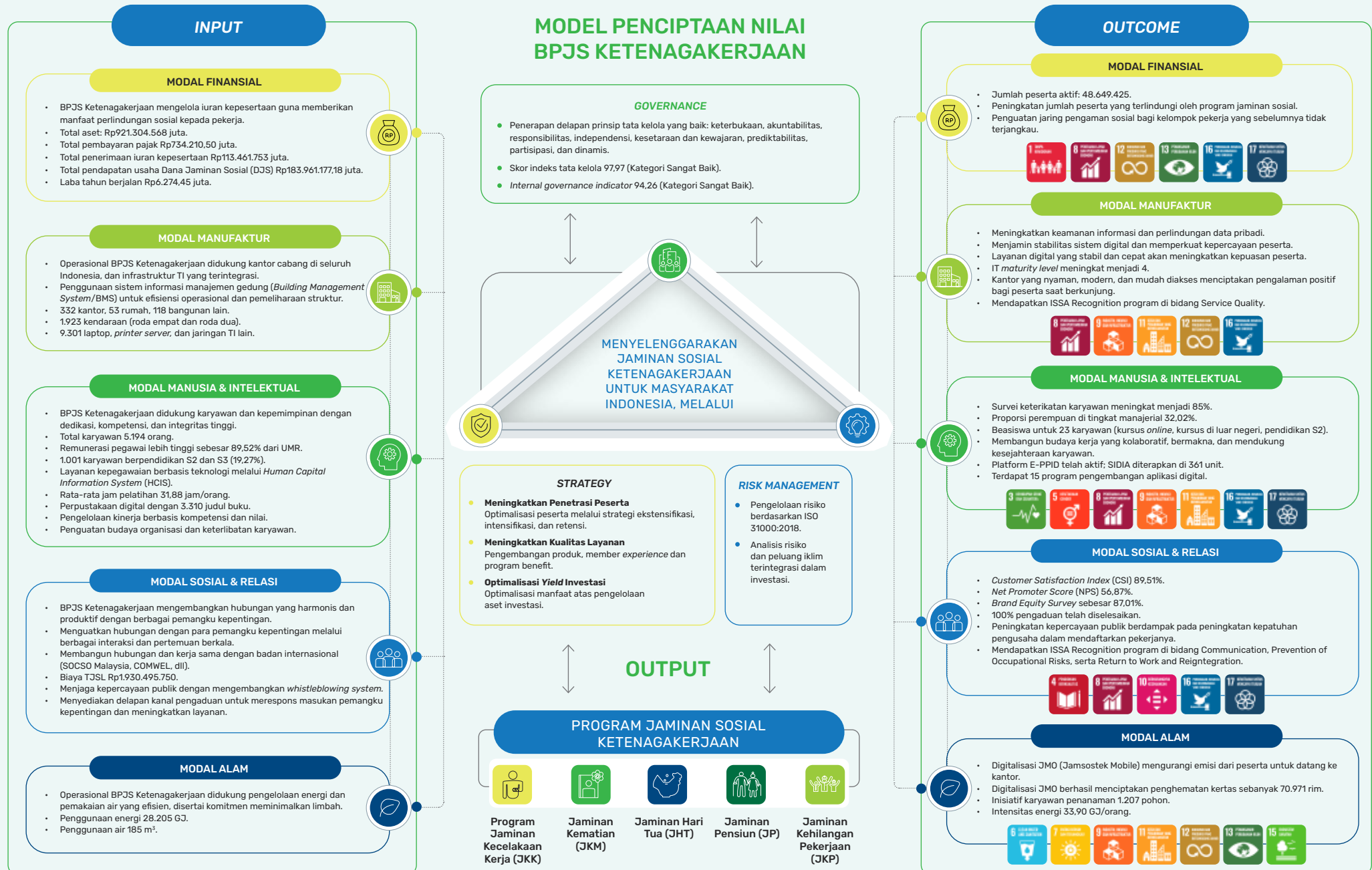
TATA KELOLA		2025	2024	2023
	Skor indeks tata kelola (Kategori Sangat Baik)	97,97 ↑	97,18 ↑	96,67
	Internal Governance Indicator (Kategori Sangat Baik)	94,26 ↓	95,92 ↑	95,43

MODEL PENCIPTAAN NILAI

[[IR-2B]][IR-4C]

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja di Indonesia sesuai dengan amanat peraturan perundang-undangan. BPJS Ketenagakerjaan bertugas memberikan perlindungan terhadap risiko sosial dan ekonomi melalui program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Dengan mengelola dana peserta secara profesional, transparan, dan akuntabel, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, memperluas cakupan perlindungan sosial, serta mendukung pembangunan ekonomi nasional yang inklusif dan berkelanjutan.



BERORIENTASI PADA PESERTA
Memberikan layanan terbaik yang mudah, cepat dan transparan.



BERKELANJUTAN
Menciptakan nilai jangka panjang bagi peserta, organisasi dan bangsa.



TATA KELOLA YANG BAIK
Menjunjung tinggi integritas dan transparansi.

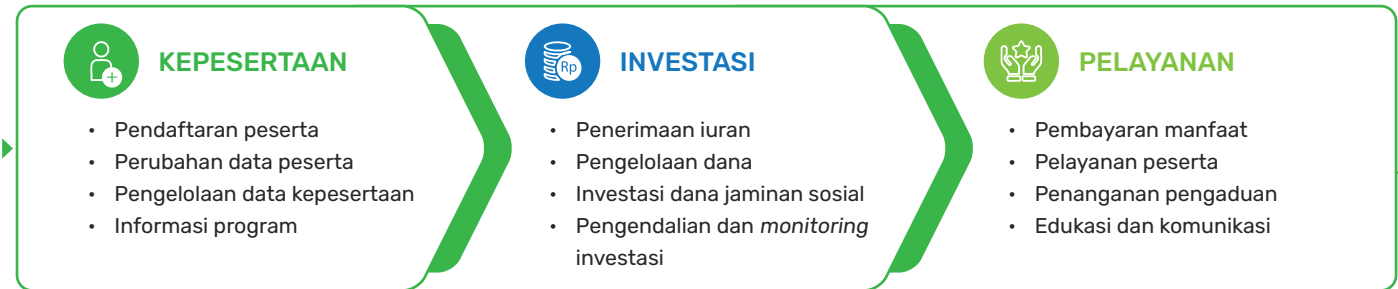


INOVASI DAN DIGITALISASI
Menghadirkan solusi modern.

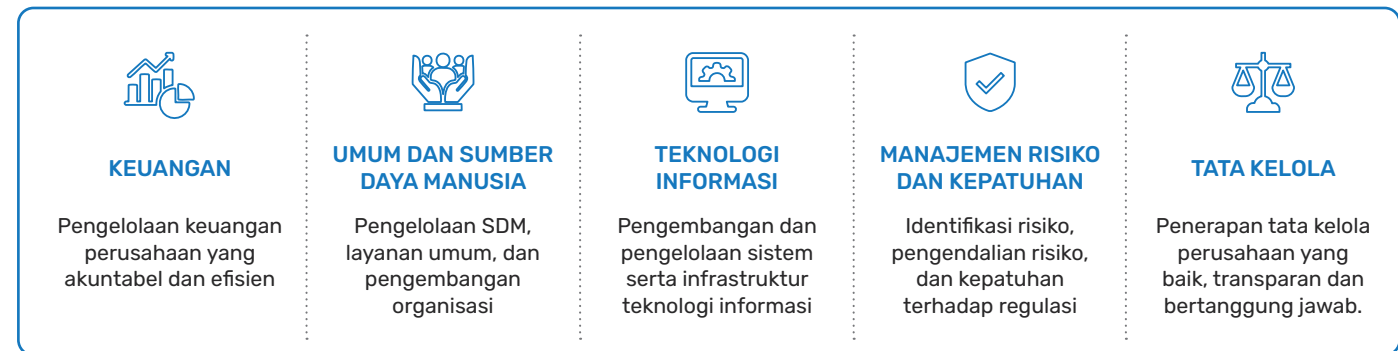
PROSES DAN MODEL BISNIS [IR-4C]

Model bisnis BPJS Ketenagakerjaan berfokus pada penyelenggaraan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang berkelanjutan melalui pengelolaan kepesertaan, pelayanan manfaat dan pengaduan, serta pengelolaan dana jaminan sosial dan investasi. Seluruh proses tersebut didukung oleh fungsi pengelolaan keuangan, sumber daya manusia, teknologi informasi, manajemen risiko, kepatuhan, dan tata kelola yang terintegrasi. BPJS Ketenagakerjaan melakukan penguatan kemitraan strategis melalui sinergi dengan pemerintah, pemberi kerja, pekerja, sektor jasa keuangan, penyedia layanan, serta berbagai mitra strategis lainnya. BPJS Ketenagakerjaan berupaya memperluas cakupan perlindungan, meningkatkan kualitas layanan, dan memastikan keberlanjutan program bagi seluruh peserta.

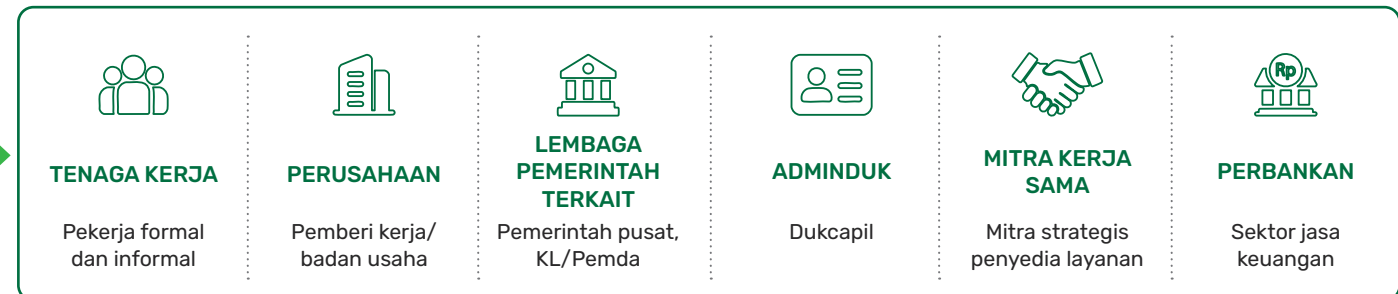
Core Process



Supporting Process



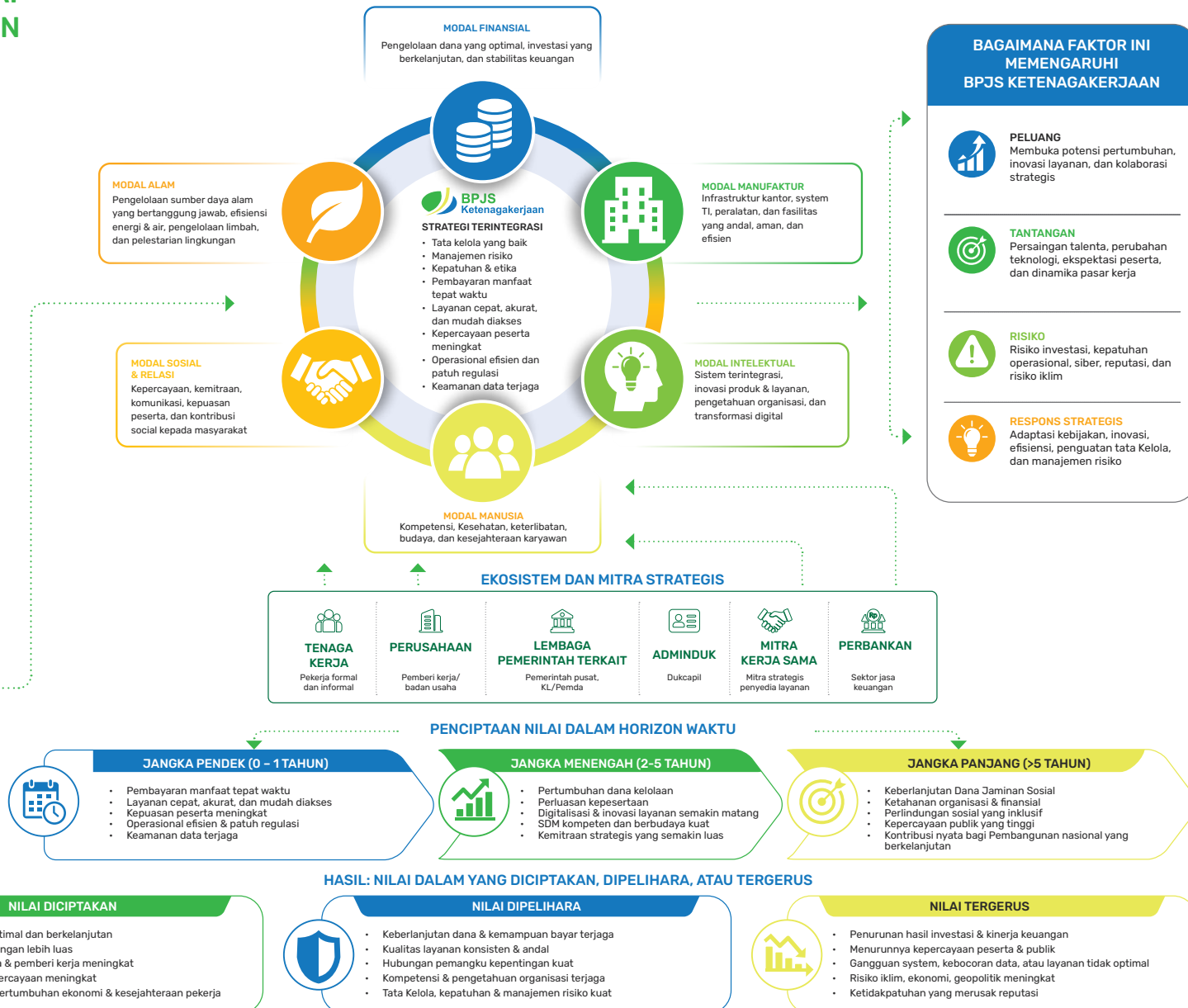
Ekosistem dan Mitra Strategis



MODEL PENCIPTAAN NILAI BPJS KETENAGAKERJAAN

MENCIPTAKAN, MEMELIHARA, ATAU MENGIKIS NILAI DARI WAKTU KE WAKTU

BPJS Ketenagakerjaan memanfaatkan enam modal utama untuk menciptakan, memelihara, dan melindungi nilai bagi pemangku kepentingan. Proses penciptaan nilai dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan menghasilkan dampak yang tercermin dalam kinerja, keberlanjutan Dana Jaminan Sosial, kualitas perlindungan sosial, serta kontribusi terhadap pembangunan nasional dalam jangka pendek, menengah, dan panjang. [IR-2A][IR-4C]



Dengan mengelola enam modal secara terintegrasi dan responsif terhadap dinamika eksternal, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen menciptakan nilai berkelanjutan bagi peserta, pemangku kepentingan, dan Indonesia.

FAKTOR EKSTERNAL, RISIKO DAN IMPLIKASINYA [IR-4A][IR-4D][IR-4G]

Kemampuan BPJS Ketenagakerjaan dalam menciptakan, memelihara, dan melindungi nilai bagi peserta, pemberi kerja, pemerintah, dan masyarakat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang berada di luar kendali langsung organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat menghadirkan peluang maupun

risiko yang memengaruhi strategi, kinerja, ketahanan organisasi, serta pengelolaan berbagai modal yang digunakan dalam menjalankan mandat jaminan sosial. Memahami perubahan lingkungan eksternal memungkinkan BPJS Ketenagakerjaan

untuk merespons secara tepat, mengelola risiko secara proaktif, dan memanfaatkan peluang yang muncul sehingga dapat terus menciptakan nilai yang berkelanjutan dalam jangka pendek, menengah, dan panjang.

01 PEMANGKU KEPENTINGAN

Kebutuhan dan harapan peserta, pemberi kerja, pemerintah, regulator, serta masyarakat memengaruhi strategi, kualitas layanan, tata kelola, dan prioritas pengembangan BPJS Ketenagakerjaan. Kemampuan memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan menjadi faktor penting dalam membangun kepercayaan dan keberlanjutan program jaminan sosial. Untuk mengelola hal ini, BPJS mengembangkan hubungan yang kuat dengan para pemangku kepentingan, serta meningkatkan kepercayaan mereka melalui laporan-laporan yang transparan dan tepat waktu.

02 KONDISI EKONOMI MAKRO DAN MIKRO

Pertumbuhan ekonomi, inflasi, tingkat suku bunga, kondisi pasar tenaga kerja, dan stabilitas ekonomi nasional memengaruhi jumlah peserta aktif, penerimaan iuran, hasil investasi, serta kemampuan BPJS Ketenagakerjaan dalam mengembangkan Dana Jaminan Sosial dan memberikan manfaat kepada peserta. Untuk memitigasi risiko tersebut, BPJS Ketenagakerjaan menerapkan strategi diversifikasi investasi, penguatan manajemen risiko investasi, pemantauan kondisi pasar, dan penerapan prinsip kehati-hatian dalam pengelolaan dana.

03 KEKUATAN PASAR DAN DINAMIKA INDUSTRI

Perubahan kebutuhan peserta, perkembangan praktik ketenagakerjaan, pertumbuhan sektor informal, serta ekspektasi terhadap kualitas dan kemudahan layanan mendorong BPJS Ketenagakerjaan untuk terus meningkatkan efektivitas layanan, memperluas cakupan kepesertaan, dan memperkuat proposisi nilai bagi peserta dan pemberi kerja.

04 PERUBAHAN TEKNOLOGI

Perkembangan teknologi digital, analitik data, kecerdasan buatan, dan ancaman keamanan siber memengaruhi cara BPJS Ketenagakerjaan mengelola operasional, memberikan layanan, melindungi data peserta, serta meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas layanan di seluruh Indonesia. Untuk memastikan keamanan data, BPJS Ketenagakerjaan terus memperkuat tata kelola keamanan informasi, meningkatkan kapabilitas teknologi, melakukan pemantauan keamanan secara berkelanjutan, serta meningkatkan kesadaran keamanan siber di seluruh organisasi.

05 ISU SOSIAL DAN DEMOGRAFI

Perubahan demografi tenaga kerja, urbanisasi, tingkat pendidikan, kesadaran akan perlindungan sosial, kesejahteraan masyarakat, serta isu inklusi dan kesetaraan memengaruhi kebutuhan perlindungan sosial dan strategi BPJS Ketenagakerjaan dalam memperluas cakupan kepesertaan dan meningkatkan manfaat bagi pekerja Indonesia. Sebagai respons, BPJS Ketenagakerjaan terus mengembangkan inovasi layanan, memperluas kemitraan strategis, dan meningkatkan inklusi perlindungan sosial bagi kelompok pekerja yang belum terjangkau.

06 KEBIJAKAN DAN REGULASI PEMERINTAH

Perubahan kebijakan, regulasi ketenagakerjaan, sistem jaminan sosial nasional, dan prioritas pembangunan pemerintah memengaruhi ruang lingkup program, tata kelola, kepatuhan, serta arah strategis BPJS Ketenagakerjaan dalam menjalankan mandatnya sebagai badan penyelenggara jaminan sosial. BPJS Ketenagakerjaan secara aktif memperkuat fungsi kepatuhan, melakukan pemantauan perkembangan regulasi, serta membangun koordinasi yang erat dengan pemerintah dan regulator untuk memastikan kesiapan dalam menghadapi perubahan kebijakan.

07 PERUBAHAN IKLIM DAN LINGKUNGAN

Risiko perubahan iklim, bencana alam, transisi menuju ekonomi rendah karbon, serta meningkatnya ekspektasi terhadap praktik keberlanjutan dapat memengaruhi kondisi ekonomi, pasar investasi, operasional organisasi, dan strategi pengelolaan risiko jangka panjang BPJS Ketenagakerjaan. Dalam mengelola risiko ini, BPJS Ketenagakerjaan mengintegrasikan pertimbangan lingkungan dan risiko iklim ke dalam pengelolaan operasional dan investasi, sekaligus mendorong praktik keberlanjutan di lingkungan kerja.

INTERAKSI ANTARA MODAL DALAM MENDUKUNG STRATEGI DAN OPERASIONAL BPJS KETENAGAKERJAAN

BPJS Ketenagakerjaan menciptakan nilai melalui pemanfaatan dan pengelolaan enam modal yang saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lain. Modal finansial menyediakan sumber daya yang memungkinkan organisasi melakukan investasi pada infrastruktur, teknologi, pengembangan sumber daya manusia, dan inovasi layanan. Modal manufaktur dan modal intelektual mendukung efisiensi operasional, transformasi digital, serta peningkatan kualitas layanan kepada peserta. Pada

saat yang sama, modal manusia menjadi penggerak utama yang memastikan strategi, sistem, dan proses organisasi dapat dijalankan secara efektif.

Interaksi tersebut diperkuat oleh modal sosial dan relasi yang membangun kepercayaan, kolaborasi, dan dukungan dari peserta, pemberi kerja, pemerintah, serta masyarakat. Sementara itu, modal alam mendukung keberlanjutan operasional dan pengelolaan

risiko jangka panjang melalui praktik yang bertanggung jawab terhadap lingkungan. Secara keseluruhan, keenam modal tersebut membentuk ekosistem yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan strategis BPJS Ketenagakerjaan dan menciptakan nilai yang berkelanjutan bagi para pemangku kepentingan. Hubungan masing-masing modal dengan strategi BPJS Ketenagakerjaan dapat ditemukan pada halaman 33-34.

1 KEPEMIMPINAN

“

Dewan Pengawas memberikan apresiasi kepada Direksi dan jajaran manajemen atas kerja keras dan komitmennya dalam mengelola BPJS Ketenagakerjaan, sehingga merujuk pada hasil audit laporan keuangan yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) pada tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan kembali berhasil mempertahankan opini Wajar Tanpa Modifikasian (WTM).

01

Laporan Dewan Pengawas

02

Laporan Direksi





LAPORAN DEWAN PENGAWAS

[GRI 2-12][GRI 2-14][GRI 2-22]

DEDI HARDIANTO

Ketua Dewan Pengawas
BPJS Ketenagakerjaan

“

Selama tahun 2025, Dewan Pengawas telah menjalankan fungsi pengawasan dengan melakukan *monitoring* dan evaluasi terhadap 11 Kantor Wilayah dan sampling pada 101 Kantor Cabang, selain melakukan 25 kali pendampingan pengawasan dalam rangka Kunjungan Kerja Komisi IX DPR RI ke 19 wilayah di Indonesia dan 4 kali Rapat Dengar Pendapat bersama DPR RI. Dewan Pengawas juga menyelenggarakan 42 kali Rapat Dewan Pengawas dan 12 kali Rapat Gabungan Dewan Pengawas dan Direksi. Pada tahun 2025 Dewan Pengawas juga menyampaikan 87 butir Saran, Nasihat, dan Pertimbangan (SNP) kepada Direksi.

”

Para pemangku kepentingan yang terhormat.

Melalui Laporan Dewan Pengawas yang menjadi bagian dari Laporan Tahunan Terintegrasi BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2025, Dewan Pengawas menyampaikan secara ringkas mengenai pelaksanaan tugas pengawasan selama tahun 2025. Kami juga menyampaikan beberapa hal yang perlu menjadi perhatian Direksi untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan jaminan sosial yang lebih baik di masa mendatang.

PELAKSANAAN TUGAS PENGAWASAN

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Dewan Pengawas dibantu oleh Komite sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Secara umum, selama tahun 2025, Dewan Pengawas telah mengoptimalkan fungsi pengawasan yang mendukung Direksi dalam pengelolaan Badan dan Program BPJS Ketenagakerjaan sehingga mampu memenuhi target-target yang ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT). Selama periode pelaporan, Dewan Pengawas merealisasikan berbagai kegiatan dalam rangka pelaksanaan fungsi pengawasan, yakni *monitoring* dan evaluasi serta inspeksi ke 19 daerah, termasuk audiensi dengan kepala daerah, menyelenggarakan 42 kali rapat internal Dewan Pengawas dan 12 kali rapat gabungan dengan Direksi.

Dewan Pengawas telah melakukan pengawasan dari berbagai aspek, antara lain aspek kepesertaan, aspek pelayanan, aspek investasi, aspek keuangan dan aktuarial, serta aspek organisasi dan tata kelola. Dewan Pengawas senantiasa mendorong upaya perbaikan yang dapat dilakukan oleh Direksi melalui pemberian Saran, Nasihat, dan Pertimbangan (SNP) sebagai hasil dari pengawasan yang dilakukan. Sejak tahun 2021 sampai dengan 31 Desember 2025, sebanyak 382 butir Saran, Nasihat, dan

Pertimbangan (SNP) telah disampaikan oleh Dewan Pengawas kepada Direksi, yang terdiri dari 48 butir SNP pada tahun 2021, 65 butir SNP pada tahun 2022, 93 butir SNP pada tahun 2023, 89 butir SNP di tahun 2024 serta 87 butir SNP di tahun 2025.

PANDANGAN DEWAN PENGAWAS ATAS KINERJA PENCAPAIAN TARGET TAHUN 2025

Sepanjang Tahun 2025, Dewan Pengawas telah menjalankan fungsi pengawasan strategis atas penyelenggaraan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Penilaian kinerja Badan mengacu pada Indeks Capaian Kinerja yang ditetapkan Dewan Jaminan Sosial Nasional, mencakup empat perspektif utama: Kepesertaan, Pelayanan, Keuangan, dan Organisasi. Kinerja BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2025 memperoleh kategori “Sangat Baik” dengan tren pertumbuhan yang konsisten sepanjang tahun. Capaian ini mencerminkan efektivitas eksekusi strategi Direksi di tengah dinamika ekonomi dan tantangan struktural pasar kerja nasional.

Dewan Pengawas memberikan apresiasi atas sejumlah pencapaian strategis yang memperkuat fondasi keberlanjutan Badan. Pada perspektif Keuangan, pengelolaan dana investasi tetap

menunjukkan kinerja yang terjaga. Hasil investasi tahun 2025 tercatat sebesar Rp59,70 triliun atau mencapai 97,49% dari target RKAT. Dari sisi imbal hasil investasi, Program JKK, JKM, JP, JKP, dan Dana BPJS mencatatkan realisasi di atas target sebesar 7,00%, sedangkan Program JHT mencapai 6,98% atau sedikit di bawah target. Capaian tersebut disertai dengan efisiensi operasional yang tetap terjaga serta peningkatan rasio solvabilitas Program JHT dibandingkan tahun sebelumnya. Sebagai wujud konsistensi kualitas pelaporan keuangan, BPJS Ketenagakerjaan juga berhasil mempertahankan opini Wajar Tanpa Modifikasi atas Laporan Keuangan dan Laporan Pengelolaan Program Tahun Buku 2025 dari Kantor Akuntan Publik.

Pada perspektif Pelayanan, seluruh indikator Service Level Agreement pembayaran klaim berhasil dipenuhi jauh di bawah batas waktu yang ditetapkan, disertai peningkatan tingkat kepuasan peserta dan penguatan kanal layanan digital. Penyaluran Manfaat Layanan Tambahan mencatatkan capaian yang sangat signifikan, memperluas akses pembiayaan perumahan bagi pekerja Indonesia.

Pada perspektif Organisasi, penguatan tata kelola tercermin dari perluasan interoperabilitas sistem informasi dengan berbagai Kementerian dan

Lembaga, implementasi inovasi layanan yang mendukung perluasan kepesertaan, serta tingkat tindak lanjut Saran, Nasihat, dan Pertimbangan Dewan Pengawas oleh Direksi yang mencerminkan sinergi tata kelola yang efektif. BPJS Ketenagakerjaan juga memperoleh kategori INFORMATIF dari Komisi Informasi Pusat Republik Indonesia, serta penilaian tata kelola organisasi yang berada pada kategori “Sangat Baik”.

Dewan Pengawas juga mengapresiasi penambahan cakupan peserta yang ditunjukkan melalui pertumbuhan jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan secara konsisten dibandingkan tahun sebelumnya. Ke depan, Dewan Pengawas melihat masih terdapat peluang untuk mengoptimalkan kinerja pada perspektif Kepesertaan, khususnya pada segmen Bukan Penerima Upah (BPU), Jasa Konstruksi, dan Pekerja Migran Indonesia (PMI), yang memiliki potensi besar untuk perluasan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan. Sebagai catatan positif, capaian rasio reaktivasi kepesertaan yang melampaui target secara signifikan menunjukkan bahwa berbagai upaya yang dilakukan Direksi telah memberikan hasil yang baik dan menjadi fondasi yang kuat untuk mendorong peningkatan kepesertaan secara lebih luas.

PERUBAHAN KOMPOSISI DEWAN PENGAWAS

Pada tahun 2025, tidak terdapat pergantian Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan. Susunan Dewan Pengawas pada akhir tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1. Ketua Dewan Pengawas: Muhammad Zuhri
2. Anggota Dewan Pengawas: Kushari Suprianto
3. Anggota Dewan Pengawas: H. Yayat Syariful Hidayat
4. Anggota Dewan Pengawas: Agung Nugroho
5. Anggota Dewan Pengawas: Subchan Gatot
6. Anggota Dewan Pengawas: M. Aditya Warman
7. Anggota Dewan Pengawas: M. Iman N.H.B. Pinuji

Pada bulan Februari 2026 telah terjadi pergantian kepengurusan Badan. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 18/P Tahun 2026 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan, terhitung mulai tanggal 19 Februari 2026 susunan keanggotaan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan masa jabatan tahun 2026 - 2031 sebagai berikut:

1. Ketua Dewan Pengawas: Dedi Hardianto
2. Anggota Dewan Pengawas: Swartoko
3. Anggota Dewan Pengawas: Sudarso

4. Anggota Dewan Pengawas: Ujang Romli
5. Anggota Dewan Pengawas: Abdurrahman Lahabato
6. Anggota Dewan Pengawas: Sumarjono Saragih
7. Anggota Dewan Pengawas: Alif Noeriyanto Rahman

PENILAIAN ATAS PROSPEK KESINAMBUNGAN BPJS KETENAGAKERJAAN DAN STRATEGI PENCAPAIANNYA

Dewan Pengawas menilai bahwa prospek keberlanjutan BPJS Ketenagakerjaan tetap terjaga. Penilaian tersebut didukung oleh fondasi keuangan yang kuat, penerapan tata kelola yang efektif, serta komitmen Direksi dalam memperluas cakupan perlindungan dan terus meningkatkan kualitas layanan kepada peserta.

Dewan Pengawas memberikan dukungan atas langkah strategis Direksi dalam memperluas cakupan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada Tahun 2026, sejalan dengan target yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan. Dewan Pengawas meyakini bahwa berbagai strategi yang telah disusun dan mulai diimplementasikan oleh Direksi, meliputi penguatan pengalaman peserta, pemanfaatan teknologi digital, optimalisasi hasil investasi, serta penguatan pendanaan program, akan menjadi landasan yang penting dalam

memperkuat tata kelola kearah yang lebih baik bagi BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam menjalankan fungsi pengawasan pada Tahun 2026, Dewan Pengawas akan memberikan perhatian pada sejumlah agenda strategis Direksi, meliputi penguatan pengalaman dan keterlibatan peserta (*customer journey*), pengembangan layanan yang adaptif melalui pemanfaatan teknologi digital, optimalisasi hasil investasi dengan tetap mengedepankan prinsip kehati-hatian, serta penguatan kesinambungan pendanaan program guna mendukung keberlanjutan penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

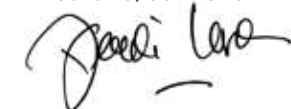
Sebagai tahun terakhir pelaksanaan Rencana Strategis 2022-2026, Dewan Pengawas juga akan mengawal penyusunan Rencana Strategis periode berikutnya untuk memastikan kesinambungan arah pengembangan BPJS Ketenagakerjaan dalam jangka panjang.

Dewan Pengawas meyakini bahwa melalui komitmen Direksi, dedikasi seluruh insan BPJS Ketenagakerjaan, serta sinergi dengan seluruh pemangku kepentingan, BPJS Ketenagakerjaan akan semakin mampu mewujudkan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan yang inklusif, berkelanjutan, dan memberikan manfaat yang semakin luas bagi pekerja Indonesia.

PENUTUP

Dewan Pengawas menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada Direksi, manajemen, seluruh insan BPJS Ketenagakerjaan, serta para pemangku kepentingan atas dedikasi dan kerja keras yang telah ditunjukkan sepanjang tahun 2025. Dewan Pengawas berharap sinergi dan kolaborasi yang telah terbangun selama ini dapat terus ditingkatkan, sehingga menjadi modal penting dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks, khususnya dalam menjalankan fungsi pengawasan yang efektif dan akuntabel di masa mendatang.

Jakarta, Juli 2026



DEDI HARDIANTO

Ketua Dewan Pengawas



LAPORAN DIREKSI

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

SAIFUL HIDAYAT

Direktur Utama
BPJS Ketenagakerjaan



Per 31 Desember 2025, kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan mencapai 69.312.125 tenaga kerja dengan jumlah peserta aktif sebanyak 48.649.425 tenaga kerja dan dana investasi Rp897,85 triliun dari sebelumnya Rp791,66 triliun di tahun 2024.

Pencapaian tersebut menguatkan komitmen menuju kepesertaan 70 juta pekerja di Indonesia dan dana investasi Rp1.001 triliun pada tahun 2026.



Para pemangku kepentingan yang terhormat,
Penerbitan Laporan Tahunan Terintegrasi 2025 ini merupakan wujud komitmen kami dalam mematuhi ketentuan keterbukaan informasi publik serta kewajiban pelaporan kepada Pemerintah dan Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) sesuai PERDIR No. PERDIR/37/102020, dengan mengadopsi pedoman SEOJK 16/2021, Peraturan OJK Nomor 51/POJK.03/2017, kerangka International Integrated Reporting Council (IIRC), serta Standar GRI 2021. Melalui Laporan ini kami menyampaikan ringkasan inisiatif strategis, kendala, serta upaya penanganannya, dan capaian kinerja operasional maupun keberlanjutan sepanjang tahun 2025, semata-mata untuk mewujudkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terpercaya, berkelanjutan, dan menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia.

KEBIJAKAN DAN INISIATIF STRATEGIS 2025 SERTA PERAN DIREKSI DALAM PERUMUSAN DAN PENERAPAN STRATEGI

Mengacu pada *roadmap* Rencana Strategis 2022–2026, strategi BPJS Ketenagakerjaan bertumpu pada tiga fokus utama – Meningkatkan Penetrasi Peserta, Meningkatkan Kualitas Layanan, dan Optimalisasi Hasil Investasi – yang ditopang empat fondasi: *Governance, Risk, Compliance, and Culture*; Digitalisasi Jaminan Sosial; Pengelolaan Keuangan yang Efektif dan Efisien; serta Peningkatan *Awareness* akan Pentingnya Jaminan Sosial. Dengan tema “*Excellent Service and Good Governance*”, RKAT 2025 menegaskan tujuh fokus inisiatif strategis: perluasan kepesertaan Penerima Upah dan Bukan Penerima Upah; penguatan kualitas layanan dan *customer experience*; optimalisasi *yield dan risk-adjusted return* investasi; percepatan transformasi digital dan *data analytics*; penguatan keuangan, aktuarial, dan manajemen risiko; peningkatan literasi jaminan sosial dan kolaborasi pemangku kepentingan; serta penguatan *human capital* dan budaya organisasi – mendukung tujuh landasan usaha: Kepesertaan, Pelayanan, Investasi, Teknologi Informasi, Keuangan-Aktuarial-Manajemen Risiko, *Human Capital*, dan Komunikasi-Kemitraan. Penetapan target, anggaran, dan kebijakan strategis dituangkan Direksi dalam RKAT berdasarkan analisis kondisi eksternal-internal terkini, dipaparkan kepada Dewan Pengawas untuk memperoleh pandangan dan arahan, kemudian dijabarkan oleh setiap Direktorat dan dipantau melalui rapat rutin bersama seluruh manajemen guna memastikan keselarasan implementasi dengan hasil kinerja operasional dan keuangan.

REALISASI KINERJA DAN TARGET 2025

Di tengah pertumbuhan ekonomi nasional sebesar 5,11% (BPS), BPJS Ketenagakerjaan mengoptimalkan akuisisi kepesertaan sejalan dengan tema “*Inclusive Coverage, Trusted Service*”. Jumlah kepesertaan mencapai 69.312.125 tenaga kerja, naik 6,27% dari 65.224.670 di tahun 2024 (52,69% dari target), sementara peserta aktif tumbuh 7,57% menjadi 48.649.425 tenaga kerja (84,53% dari target) – mendukung komitmen menjangkau 70 juta pekerja sesuai Renstra 2022–2026. Penerimaan iuran mencapai Rp113,46 triliun atau 96,30% dari target, naik 8,19% dari Rp104,87* triliun, dengan kontribusi terbesar dari iuran Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar Rp71,00 triliun (101,34% dari target RKAT). Dana investasi tumbuh 13,41% menjadi Rp897,85 triliun (Rp884,06 triliun dana jaminan sosial dan Rp13,79 triliun dana BPJS), dengan hasil investasi tumbuh 16,24% menjadi Rp59,70 triliun setara *yield* 7,07%. Manfaat jaminan sosial yang dibayarkan mencapai Rp68,25 triliun untuk 5.772.567 klaim, naik 19,37% dari tahun sebelumnya, menghasilkan surplus neto program Rp108,43 triliun (naik 37,82%), sementara surplus Badan tercatat Rp6,27 miliar (turun 97,74% dari Rp277,71 miliar). Tingkat kesehatan Badan tetap terjaga baik, tercermin dari Rasio Beban terhadap Pendapatan sebesar 94,05%, Rasio Aset Lancar terhadap Liabilitas Lancar 916,59%, dan Rasio Ekuitas terhadap Liabilitas 257,15%; program JKK diproyeksikan mampu menutup klaim hingga 201 bulan ke depan dan JKM 29 bulan, sedangkan rasio solvabilitas JHT tercatat 101,64% dan program Jaminan Pensiun jauh di atas 100%.

KENDALA DAN TANTANGAN SERTA UPAYA UNTUK MENGATASINYA

Volatilitas pasar serta ketidakpastian global menyangkut geopolitik dan perubahan iklim menjadi tantangan utama pengelolaan dana investasi, yang kami sikapi melalui prinsip *liability driven investing* dan *dynamic asset allocation*, penerapan *Strategic dan Tactical Asset Allocation*, penjagaan proporsi instrumen *equity* pada *level* rendah untuk meminimalkan risiko, serta peningkatan portofolio surat utang. Pada sisi kepesertaan, tantangan *brand awareness*, kepatuhan Pemberi Kerja, dan rendahnya kemampuan iuran pekerja informal kami atasi melalui berbagai inisiatif strategis di antaranya intensifikasi kolaborasi digital melalui aplikasi JMO untuk menjangkau tenaga kerja Gen-Z yang *digital native*, perluasan akses layanan PLKK (Pusat Layanan Kecelakaan Kerja), serta penguatan pengawasan bersama aparat penegak hukum.

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA SERTA PENCAPAIAN TUJUAN KEBERLANJUTAN PADA ASPEK LINGKUNGAN DAN SOSIAL (ESG)

Karyawan dipandang sebagai aset utama organisasi, dikelola melalui *Human Capital Information System* (HCIS) yang mendukung pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan jenjang karier. Sepanjang 2025, kami menyelenggarakan 72 program pelatihan dalam 6 kelompok pengembangan yang diikuti 7.563 karyawan (2024: 7.464) dengan total 165.621 jam pelatihan (2024: 147.317 jam), didukung platform *Digital Library* (DILA)

*) penyajian kembali laporan keuangan

yang sejak 2021 menyediakan akses 3.310 judul e-book, serta asesmen kinerja berkala yang menghasilkan 70 promosi jabatan. Pada aspek lingkungan, efisiensi energi menekan intensitas konsumsi menjadi 33,90 GJ/orang serta menurunkan emisi gas rumah kaca sebesar 0,76% (2024: 5,04%), didukung pembangunan gedung ramah lingkungan di kawasan IKN Kalimantan Timur dan akumulasi penanaman 1.207 batang pohon di seluruh Indonesia. Pada aspek sosial, program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) dijalankan melalui empat pilar – Jembatan Kemasyarakatan, Jembatan Pemberdayaan, Jembatan Kepedulian, dan Jembatan Kelestarian – dengan melibatkan masyarakat secara langsung dan mengedepankan keberlanjutan. Sepanjang tahun 2025, alokasi biaya TJSL sebesar Rp1,93 miliar (2024: Rp308 juta).

PENINGKATAN KUALITAS PENERAPAN TATA KELOLA

Implementasi praktik dan standar tata kelola terbaik dinilai secara berkala oleh asesor independen, dengan hasil penilaian *Good Governance* tahun 2025 mencapai skor 97,97 berklasifikasi “Sangat Baik”. Komitmen antikorupsi tercermin dari kepatuhan 100% pelaporan LHKPN, perolehan sertifikasi ISO 37001:2016 (Sistem Manajemen Anti Penyuapan) dan ISO 31000:2018 (Manajemen Risiko), serta opini Wajar Tanpa Modifikasian (WTM) dari Kantor Akuntan Publik Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan. Manajemen risiko dijalankan secara menyeluruh mencakup risiko teknologi informasi, operasional, hukum, reputasi, kepatuhan, strategis, pasar, likuiditas, dan kredit, guna memastikan pengembangan usaha senantiasa mengedepankan kepatuhan dan tata kelola yang baik.

PERUBAHAN SUSUNAN DIREKSI

Terdapat perubahan susunan Direksi pada tahun 2025 berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 63/P Tahun 2025 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Pengganti Antarwaktu Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Sisa Masa Jabatan Tahun 2021-2026 (ditetapkan pada 1 Juli 2025). Susunan Direksi per 31 Desember 2025 terdiri atas Pramudya Iriawan Buntoro (Direktur Utama), Zainudin (Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi), Abdur Rahman Irsyadi (Direktur Human Capital dan Umum), Eko Nugriyanto (Direktur Kepesertaan), Roswita Nilakurnia (Direktur Pelayanan), Edwin Ridwan (Direktur Pengembangan Investasi), dan Asep Rahmat Suwandha (Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko). Pada 13 Februari 2026, sesuai UU 24/2011 tentang BPJS, Presiden Republik Indonesia menetapkan susunan pengurus baru melalui Keputusan Presiden Nomor 18/P Tahun 2026 serta Keputusan Direksi Nomor KEP/47/022026 tentang nomenklatur bidang tugas, dengan komposisi baru: Saiful Hidayat (Direktur Utama), Ihsanudin (Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi), Harjono Siswanto (Direktur Human Capital dan Umum), Agung Nugroho (Direktur Kepesertaan), Trisna Sonjaya (Direktur Pelayanan), Eko Purnomo (Direktur Pengembangan Investasi), dan Bambang Joko Sutarto (Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko).

PROSPEK KESINAMBUNGAN KEGIATAN BPJS KETENAGAKERJAAN

Pemerintah memproyeksikan pertumbuhan ekonomi nasional 2026 mencapai 5,4% dan terus meningkat hingga 8,0% pada 2029, seiring bertambahnya angkatan

kerja yang membuka peluang sekaligus tanggung jawab lebih besar bagi perluasan kepesertaan. Untuk tahun 2026, kami menargetkan penambahan 14,66 juta peserta aktif menjadi 63,31 juta peserta, dengan fokus pada sektor informal melalui strategi retensi, intensifikasi, dan ekstensifikasi di lima ekosistem – desa, pasar, e-commerce dan UKM, serta pekerja rentan. Langkah ini diperkuat dengan penguatan sistem keagenan, kolaborasi tokoh masyarakat, dorongan kepada perusahaan besar untuk mengikutsertakan seluruh ekosistem usahanya, kemudahan pembayaran iuran, pengawasan kepatuhan bersama berbagai pihak, serta e-survei kepuasan peserta sebagai dasar perbaikan operasional berkelanjutan.

PENUTUP

Kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada Dewan Pengawas serta seluruh pemangku kepentingan, khususnya para peserta, atas kontribusi dan dukungan terhadap optimalisasi kinerja BPJS Ketenagakerjaan. Kami berharap sinergi yang telah terjalin dapat terus berlanjut guna meningkatkan kinerja Badan serta pengalaman seluruh peserta di masa mendatang.

Jakarta, Juli 2026



SAIFUL HIDAYAT
Direktur Utama

PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB ATAS LAPORAN TERINTEGRASI [IR-1G]

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, selaku Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa kami bertanggung jawab atas penyusunan dan penyajian Laporan Terintegrasi BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2025.

Laporan Terintegrasi ini telah disusun berdasarkan prinsip-prinsip pelaporan yang berlaku, dengan mempertimbangkan aspek material yang relevan bagi BPJS Ketenagakerjaan dan para pemangku kepentingan. Laporan ini menyajikan informasi yang wajar, akurat, andal, berimbang, dan dapat dipertanggungjawabkan

mengenai strategi, tata kelola, kinerja, risiko, peluang, serta kemampuan BPJS Ketenagakerjaan dalam menciptakan dan mempertahankan nilai bagi peserta dan pemangku kepentingan dalam jangka pendek, menengah, dan panjang.

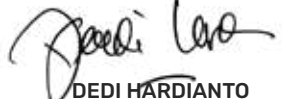
Laporan ini disusun dengan mengacu pada prinsip-prinsip penulisan Laporan Terintegrasi dan standar pelaporan keberlanjutan yang berlaku, untuk memberikan gambaran yang terintegrasi mengenai bagaimana BPJS Ketenagakerjaan memanfaatkan berbagai modal dalam menciptakan nilai secara berkesinambungan. [IR-1F]

Dewan Pengawas telah melaksanakan fungsi pengawasan terhadap proses penyusunan laporan ini, termasuk penelaahan atas kecukupan, relevansi, dan integritas informasi yang disampaikan. Direksi bertanggung jawab atas penerapan sistem pengendalian internal, pengumpulan data, serta penyajian informasi yang menjadi dasar penyusunan laporan.

Dengan demikian, kami menyatakan bertanggung jawab penuh atas keakuratan, kelengkapan, dan kebenaran informasi yang termuat dalam Laporan Terintegrasi BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2025.

Jakarta, Juli 2026

DEWAN PENGAWAS


DEDI HARDIANTO
Ketua Dewan Pengawas


SWARTOKO
Anggota Dewan Pengawas


UJANG ROMLI
Anggota Dewan Pengawas


SUMARJONO SARAGIH
Anggota Dewan Pengawas


SUDARSO
Anggota Dewan Pengawas


ABDURRAHMAN LAHABATO
Anggota Dewan Pengawas


ALIF NOERIYANTO RAHMAN
Anggota Dewan Pengawas

DIREKSI

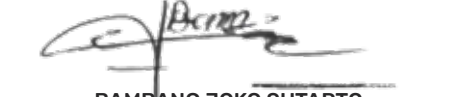

SAIFUL HIDAYAT
Direktur Utama


AGUNG NUGROHO
Direktur Kepesertaan


EKO PURNOMO
Direktur Pengembangan Investasi


IHSANUDIN
Direktur Perencanaan Strategis dan TI


TRISNA SONJAYA
Direktur Pelayanan


BAMBANG JOKO SUTARTO
Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko


HARJONO SISWANTO
Direktur Human Capital dan Umum

2 PROFIL & KONTEKS

“

Sebagai penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan nasional, BPJS Ketenagakerjaan hadir untuk memberikan perlindungan menyeluruh bagi pekerja Indonesia, sekaligus menciptakan nilai berkesinambungan bagi peserta, negara, dan seluruh pemangku kepentingan.

MAKING
INDONESIA
MORE
PRODUCTIVE

PROFIL BPJS KETENAGAKERJAAN

[GRI 2-1][GRI 2-22][OJK C.2][IR-4A][IR-4B]

3 Strategi Utama

	MENINGKATKAN PENETRASI PESERTA (Coverage)	MENINGKATKAN KUALITAS LAYANAN (Trust)	OPTIMALISASI YIELD (Benefit)
1	Optimalisasi ekosistem eksisting	Simplifikasi dan standarisasi proses klaim dan layanan.	Optimalisasi <i>risk adjusted return</i> .
2	Simplifikasi proses pendaftaran (<i>onboarding</i>).	Meningkatkan <i>engagement</i> dan <i>retention</i> .	Menerapkan <i>dynamic asset allocation</i> sesuai dengan profil.
3	<i>Partnership</i> dan kolaborasi dengan mitra strategis.	Kolaborasi data dan integrasi sistem.	Meningkatkan kompetensi dan kapabilitas manajemen investasi.

4 Fondasi Dasar





NAMA ORGANISASI

BPJS Ketenagakerjaan



TAHUN BERDIRI DAN BEROPERASI

2014



DASAR HUKUM PEMBENTUKAN

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).



KEPEMILIKAN DAN BENTUK HUKUM [IR-4A]

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang dibentuk Pemerintah Indonesia dan bertanggung jawab kepada Presiden. Tidak ada kepemilikan saham atas BPJS Ketenagakerjaan, sehingga informasi mengenai nama pemegang saham dan persentase kepemilikan saham tidak relevan untuk diungkapkan pada Laporan ini.



BIDANG USAHA DAN PROGRAM YANG DISELENGGARAKAN

[GRI 2-6][OJK C.4][IR-4A]

Menyelenggarakan program perlindungan dan kesejahteraan bagi seluruh tenaga kerja beserta keluarganya melalui sistem jaminan sosial. Program yang diselenggarakan:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Jaminan Kematian (JKM)
3. Jaminan Hari Tua (JHT)
4. Jaminan Pensiun (JP)
5. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)



MODAL DITEMPATKAN DAN DISETOR PENUH

[OJK C.3][OJK C.3.c][IR-4A]

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



PASAR YANG DILAYANI

[GRI 2-6][IR-4A]

1. Realisasi Pemberi Kerja (PK)/Badan Usaha (BU) aktif Desember 2025: 875.641 PK/BU.
2. Coverage kepesertaan Desember 2025: 69.312.125 atau 52,69% dari target 131.550.525 peserta.



WILAYAH OPERASI

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

BPJS Ketenagakerjaan beroperasi di seluruh Indonesia. Badan juga memberikan perlindungan paripurna untuk pekerja migran Indonesia (PMI) di luar negeri. Pengungkapan informasi terkait wilayah operasi sebagai modal manufaktur dalam proses penciptaan nilai untuk perlindungan paripurna jaminan sosial dan manfaat lain bagi peserta, disampaikan pada halaman 89 mengenai "Infrastruktur Pendukung". Pada tahun pelaporan tidak terdapat perubahan yang signifikan pada proses bisnis BPJS Ketenagakerjaan.



KANTOR PUSAT

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

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



KANTOR GRHA BPJAMSOSTEK

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



KONTAK (NARAHUBUNG) BPJS KETENAGAKERJAAN

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



Informasi lebih lanjut mengenai alamat Kantor Wilayah dan Kantor Cabang dapat diakses melalui website: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/kontak.html>

ENTITAS ANAK DAN ASOSIASI

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

Entitas Anak	Kepemilikan Saham	Bidang Usaha	Total Aset (Rp)	Status Operasi
PT Binajasa Abadikarya	99,99%	Manajemen Fasilitas, Ketenagakerjaan dan Pelatihan, Jasa Engineering dan Komersial, serta Pendidikan dan Pengembangan Profesional.	51.552.577.199	Beroperasi
PT Sinergi Investasi Properti	99,65%	Properti dan Real Estat, Konstruksi dan Infrastruktur, Jasa Komersial, serta Jasa Pendukung Bisnis.	580.697.312.215	Beroperasi



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

KEANGGOTAAN ASOSIASI

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



International Social Security Association



ASEAN Social Security Association



Asian Workers' Compensation Association

MITRA STRATEGIS



International Labour Organization



Pertubuhan Keselamatan Indonesia



EPF Malaysia



Korean Workers' Compensation and Welfare Service

DUKUNGAN PADA INISIATIF EKSTERNAL

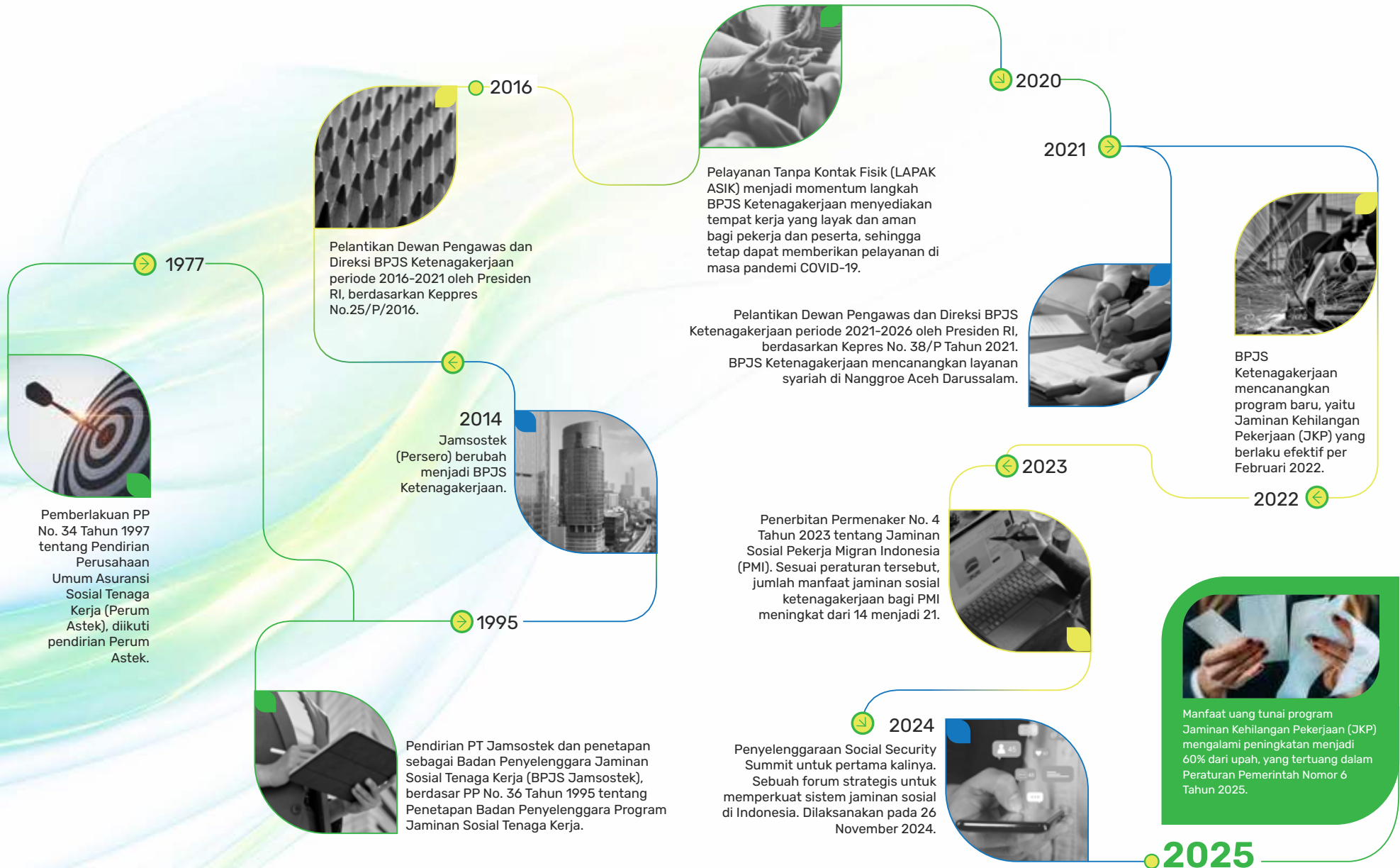


Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)



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

PERJALANAN BPJS KETENAGAKERJAAN



PENETAPAN TOPIK MATERIAL

[GRI 3-1] [GRI 3-2] [IR-1F][IR-3D]

[IR-4H]

Topik material merepresentasikan isu-isu yang memiliki dampak signifikan terhadap aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial yang terkait dengan aktivitas BPJS Ketenagakerjaan. Proses penetapannya diawali melalui pembahasan internal atas berbagai isu relevan yang dilakukan melalui forum *focus group discussion* (FGD) pada 30 April 2026 yang dihadiri oleh 58 orang. Kegiatan ini melibatkan seluruh fungsi internal organisasi serta didukung oleh masukan dari pakar eksternal. Berdasarkan hasil diskusi, daftar topik material yang digunakan pada laporan tahun sebelumnya dinilai masih relevan untuk digunakan pada tahun ini. Sepanjang tahun pelaporan tidak terdapat perubahan signifikan pada model bisnis, struktur operasional, cakupan kegiatan usaha, maupun kondisi eksternal yang berpotensi mengubah dampak, risiko, dan peluang material bagi BPJS Ketenagakerjaan. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, diputuskan untuk mempertahankan topik material pada periode pelaporan sebelumnya karena dinilai masih mampu merepresentasikan isu-isu signifikan terhadap keberlanjutan bisnis dan pengambilan keputusan para pemangku kepentingan. BPJS Ketenagakerjaan tetap melakukan evaluasi dan pemantauan secara berkala untuk memastikan materialitas tetap relevan terhadap perkembangan internal maupun eksternal.

Daftar topik material yang disajikan berikut ini, lengkap dengan pengelompokan berdasarkan klasifikasi modal sesuai dengan *Integrated Reporting Framework*.

PROSES PENETAPAN TOPIK MATERIAL



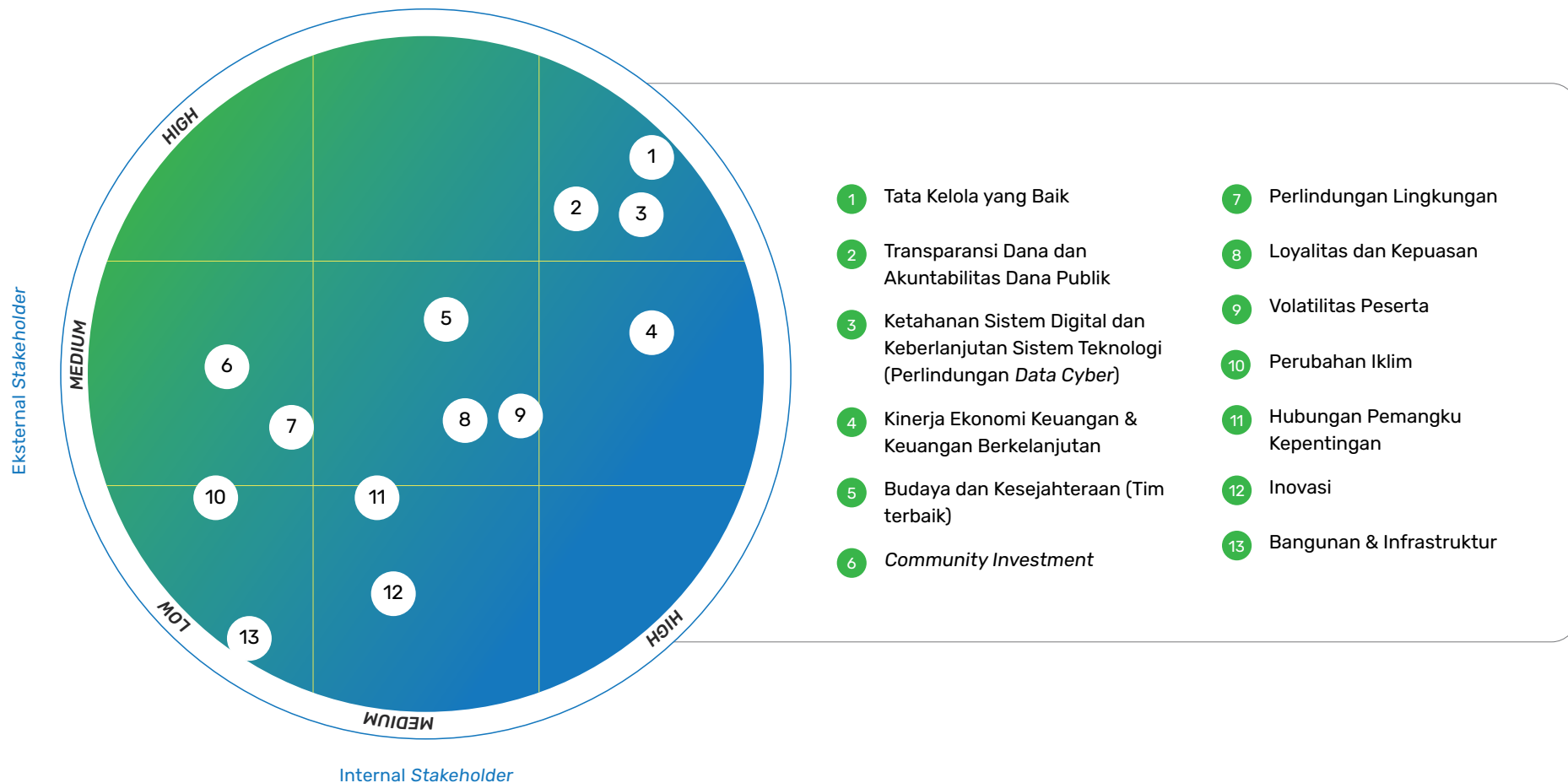
Topik Material		Modal	Kaitan dengan Penciptaan Nilai (Jangka Pendek, Menengah dan Panjang)
Tata Kelola yang Baik		Modal Sosial dan Relasi	Memperkuat kepercayaan pemangku kepentingan dalam jangka pendek, meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan dan pengelolaan risiko dalam jangka menengah, serta menjaga keberlanjutan organisasi dan legitimasi publik dalam jangka panjang.
Bangunan & Infrastruktur		Modal Manufaktur	Mendukung kelancaran layanan operasional saat ini, meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas layanan di masa menengah, serta memastikan kapasitas layanan yang andal dan berkesinambungan dalam jangka panjang.
Volatilitas Peserta		Modal Sosial dan Relasi	Menjaga pertumbuhan kepesertaan dan pendapatan iuran dalam jangka pendek, memperkuat keberlangsungan program dalam jangka menengah, dan memperluas perlindungan sosial nasional secara berkesinambungan dalam jangka panjang.
Hubungan Pemangku Kepentingan		Modal Sosial dan Relasi	Meningkatkan dukungan dan kolaborasi saat ini, memperkuat sinergi program dan kepatuhan dalam jangka menengah, serta menjaga kepercayaan dan relevansi organisasi dalam jangka panjang.
Budaya dan Kesejahteraan (Tim Terbaik)		Modal Manusia	Meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan dalam jangka pendek, memperkuat kompetensi dan retensi talenta dalam jangka menengah, serta membangun organisasi yang adaptif dan berkinerja unggul dalam jangka panjang.
Kinerja Ekonomi, Keuangan dan Keuangan Keberlanjutan		Modal Finansial	Menjamin kecukupan dana dan pembayaran manfaat saat ini, meningkatkan ketahanan keuangan dan hasil investasi dalam jangka menengah, serta memastikan keberlangsungan program jaminan sosial dalam jangka panjang.
Perlindungan Lingkungan		Modal Alam	Mengurangi dampak lingkungan operasional saat ini, meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya dalam jangka menengah, serta mendukung keberlanjutan lingkungan dan reputasi organisasi dalam jangka panjang.
Inovasi		Modal Intelektual	Meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi proses saat ini, mempercepat transformasi digital dan perluasan akses layanan dalam jangka menengah, serta menjaga daya saing dan relevansi organisasi dalam jangka panjang.
Perubahan Iklim		Modal Alam	Mengelola risiko iklim terhadap operasi dan investasi saat ini, meningkatkan ketahanan organisasi terhadap perubahan lingkungan dalam jangka menengah, serta melindungi keberlanjutan dana dan layanan dalam jangka panjang.
Loyalitas & Kepuasan		Modal Sosial dan Relasi	Meningkatkan kepercayaan dan partisipasi peserta saat ini, memperkuat reputasi dan retensi peserta dalam jangka menengah, serta mendukung pertumbuhan kepesertaan dan legitimasi organisasi dalam jangka panjang.
Ketahanan Sistem Digital dan Keberlanjutan Sistem Teknologi (Perlindungan Data Cyber)		Modal Intelektual	Menjaga keamanan layanan dan data saat ini, meningkatkan keandalan serta efisiensi sistem dalam jangka menengah, dan membangun kepercayaan digital serta ketahanan organisasi dalam jangka panjang.
Community Investment		Modal Sosial dan Relasi	Meningkatkan manfaat sosial dan hubungan dengan masyarakat saat ini, memperkuat citra dan penerimaan publik dalam jangka menengah, serta menciptakan dampak sosial positif yang berkelanjutan dalam jangka panjang.
Transparansi Dana dan Akuntabilitas Dana Publik		Modal Finansial	Meningkatkan kepercayaan peserta dan pemangku kepentingan saat ini, memperkuat pengawasan dan kualitas pengelolaan dana dalam jangka menengah, serta menjaga keberlangsungan program dan kredibilitas institusi dalam jangka panjang.

BPJS Ketenagakerjaan juga telah melaksanakan survei materialitas, yaitu suatu metode untuk mengidentifikasi dan memprioritaskan isu-isu yang paling relevan dan berdampak signifikan bagi organisasi serta para pemangku kepentingan. Survei

yang dilakukan pada tahun lalu melibatkan partisipasi pemangku kepentingan internal maupun eksternal guna memperoleh perspektif yang komprehensif dan berimbang. Hasil dari survei materialitas tersebut

kemudian dianalisis dan divisualisasikan dalam bentuk grafik untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai tingkat kepentingan dan prioritas setiap isu material. [\[IR-4H\]](#)

GRAFIK LEVEL MATERIALITAS



DAFTAR TOPIK STANDAR GRI YANG MATERIAL [GRI 3-2] [GRI 3-3]

Pengungkapan informasi keberlanjutan dalam laporan ini berpedoman pada standar GRI 2021, SE OJK 16/2021, dan *Integrated Reporting Framework*.

Topik material yang diungkapkan dalam laporan ini telah dibahas dan disepakati melalui diskusi sebagaimana dijelaskan pada bagian sebelumnya. Daftar topik material beserta pertimbangan penetapannya disajikan pada tabel berikut:

Daftar topik material disusun berdasarkan hasil *Focus Group Discussion* yang dilakukan pada tanggal 30 April 2026 dan dievaluasi secara berkala agar tetap relevan terhadap perkembangan internal maupun eksternal yang memengaruhi keberlanjutan BPJS Ketenagakerjaan.

TOPIK MATERIAL BERDASARKAN STANDAR GRI

KLASIFIKASI MODAL



MODAL FINANSIAL



MODAL MANUFAKTUR



MODAL INTELEKTUAL



MODAL MANUSIA



MODAL SOSIAL DAN RELASI



MODAL ALAM

Topik Material	Standar GRI	Modal	Kenapa Material
EKONOMI			
Kinerja Ekonomi	201	 Modal Finansial	Mencerminkan stabilitas dana kelolaan, kemampuan membayar manfaat, dan kontribusi pada pembangunan nasional, serta fondasi kepercayaan peserta.
Keberadaan Pasar	202		Berdampak signifikan pada kesejahteraan karyawan dan pengembangan tenaga lokal
Dampak Ekonomi Tidak Langsung	203		Berdampak signifikan pada peningkatan ekonomi masyarakat.
Praktik Pengadaan	204		Berdampak signifikan bagi pertumbuhan perekonomian lokal.
Anti-Korupsi	205		Berdampak signifikan pada kepercayaan publik dan integritas Badan.
Perilaku Anti-Persaingan	206		
Pajak	207		Berdampak signifikan terhadap kepatuhan, serta akuntabilitas kepada pemerintah dan pemangku kepentingan.
LINGKUNGAN			
Energi	302	 Modal Alam	Berdampak signifikan pada kelestarian lingkungan dan efisiensi operasional.
Emisi	305		
SOSIAL			
Kepegawaian	401	 Modal Manusia	Berdampak signifikan pada kesejahteraan dan kinerja karyawan.
Pelatihan dan Pendidikan	404		Berdampak signifikan pada motivasi dan kinerja karyawan.

Topik Material	Standar GRI	Modal	Kenapa Material
Keberagaman dan Peluang yang setara	405	 Modal Manusia	Berdampak signifikan pada kesejahteraan dan kinerja karyawan serta penghormatan terhadap HAM.
Non-Diskriminasi	406		
Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif	407		
Pekerja Anak	408		Berdampak signifikan pada kesejahteraan dan kinerja karyawan, penghormatan atas HAM, dan kepercayaan pemangku kepentingan, mengingat topik ini adalah topik material bagi OJK.
Kerja Paksa atau Wajib Kerja	409	 Modal Sosial dan Relasi	
Praktik Keamanan	410		Berdampak signifikan pada kenyamanan bekerja dan keamanan pelanggan.
Penilaian Sosial pemasok	414		Berdampak signifikan pada mitra bisnis BPJS Ketenagakerjaan untuk menjunjung standar sosial yang tinggi.
Kebijakan Publik	415		Berdampak signifikan pada kepercayaan para pemangku kepentingan terhadap BPJS Ketenagakerjaan.
Pemasaran dan Pelabelan	417	 Modal Intelektual	Berdampak signifikan pada kepercayaan peserta.
Privasi Pelanggan	418		

DAFTAR TOPIK TIDAK MATERIAL

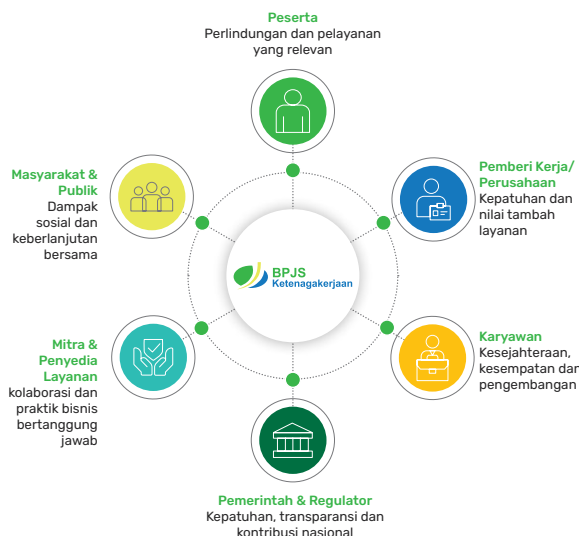
Proses penetapan topik material ini telah mendapatkan persetujuan Direktur Keuangan sebagai penanggungjawab laporan tahunan terintegrasi BPJS Ketenagakerjaan.

[GRI 2-14] [IR-4H]

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

PEMANGKU KEPENTINGAN

Topik material dievaluasi dengan mempertimbangkan pandangan dan kepentingan para pemangku kepentingan utama.



Keterlibatan pemangku kepentingan dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan relevansi dan kualitas pengungkapan.

DAFTAR TOPIK TIDAK MATERIAL



Topik-topik berikut telah dievaluasi dan dinilai tidak material bagi BPJS Ketenagakerjaan karena tidak relevan terhadap model bisnis, tidak menimbulkan dampak signifikan atau tidak relevan terhadap pengambilan keputusan pemangku kepentingan.

Topik Material	Standar GRI	Alasan Tidak Material
Keanekaragaman Hayati	GRI 101	Lokasi operasional BPJS Ketenagakerjaan baik di pusat maupun kantor-kantor cabang tidak berdekatan dengan wilayah dengan keanekaragaman hayati yang perlu dilindungi.
Material	GRI 301	Bisnis BPJS Ketenagakerjaan tidak menggunakan material tertentu (tidak menghasilkan produk berupa barang yang membutuhkan material tertentu).
Air dan Efluen	GRI 303	BPJS Ketenagakerjaan tidak menggunakan air dalam jumlah yang signifikan. Air hanya digunakan untuk keperluan kebersihan, dan sudah menjadi bagian dari layanan pihak gedung.
Limbah	GRI 306	Dalam bisnisnya, BPJS Ketenagakerjaan tidak menghasilkan limbah dalam jumlah signifikan, hanya berupa limbah domestik dan kertas saja.
Penilaian Lingkungan Pemasok	GRI 308	Sifat usaha BPJS Ketenagakerjaan tidak berkaitan secara langsung dan intens dengan aspek lingkungan, sehingga tidak terdapat pemasok terkait lingkungan yang memerlukan penilaian lingkungan.
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	GRI 403	Sifat operasional BPJS Ketenagakerjaan tidak melibatkan pekerjaan dengan risiko keselamatan dan kesehatan kerja yang signifikan.
Masyarakat Adat	GRI 411	Lokasi operasional BPJS Ketenagakerjaan tidak bersinggungan dengan lokasi masyarakat adat.
Masyarakat Lokal	GRI 413	Dalam operasionalnya, BPJS Ketenagakerjaan tidak terlibat secara intens dengan masyarakat lokal.
Keselamatan dan Kesehatan Pelanggan	GRI 416	Produk BPJS Ketenagakerjaan tidak memiliki risiko bagi keselamatan dan kesehatan pelanggan, karena merupakan produk perlindungan dalam bentuk finansial.



Daftar topik tidak material ini akan dievaluasi kembali secara berkala untuk memastikan tetap relevan terhadap perkembangan internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi keberlanjutan BPJS Ketenagakerjaan.

TESTIMONI MANFAAT PROGRAM

SEMANGAT TAK PERNAH PADAM UNTUK RAIH MASA DEPAN

Ledakan mesin pada salah satu pabrik di Kabupaten Gresik menyebabkan kebakaran hebat dan melahap tubuh Kholil Affandi hingga hampir merenggut nyawanya. Di tengah harapannya untuk kembali sembuh, BPJS Ketenagakerjaan selalu menjaga semangat Kholil serta keluarga melalui manfaat pembiayaan hingga 40 kali operasi termasuk transplantasi kulit. Perlahan ia pulih, menata langkah, dan kembali bekerja seperti sediakala.

Cerita selengkapnya,
scan barcode



3 STRATEGI & KEBERLANJUTAN

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

“

Keberlanjutan bukan sekadar tentang menjaga apa yang kita miliki hari ini, melainkan tentang memastikan bahwa perlindungan yang kita bangun saat ini tetap kokoh bagi generasi pekerja di masa depan.



TRANSFORMASI BPJS KETENAGAKERJAAN MENUJU ENTITAS BERKELANJUTAN

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

Isu keberlanjutan telah menjadi fokus global yang semakin kuat dalam satu dekade terakhir. Dunia usaha dan lembaga publik menghadapi tuntutan yang lebih tinggi untuk menjalankan kegiatan secara bertanggung jawab terhadap aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola (*Environmental, Social, and Governance/ESG*). Perubahan iklim, ketimpangan sosial, serta meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap transparansi dan akuntabilitas mendorong organisasi di seluruh dunia untuk menanamkan prinsip keberlanjutan ke dalam strategi dan operasional mereka. Lembaga-lembaga internasional seperti Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) melalui *Sustainable Development Goals* (SDGs) juga memberikan kerangka kerja bersama untuk mencapai pembangunan berkelanjutan yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi, kesejahteraan sosial, dan kelestarian lingkungan.

Untuk itulah, BPJS Ketenagakerjaan terus bertransformasi menuju institusi yang berorientasi pada keberlanjutan. Transformasi ini tidak hanya mencerminkan komitmen terhadap kinerja keuangan yang sehat, tetapi juga keseimbangan dengan aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola (*Environmental, Social, and Governance/ESG*) sebagai fondasi utama penciptaan nilai jangka panjang.

Sebagai badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan memiliki karakteristik yang berbeda dengan perusahaan pada umumnya dalam pendekatan terkait keberlanjutan. Jika banyak perusahaan menerapkan ESG terutama untuk menciptakan nilai bisnis dan pertumbuhan perusahaan, maka bagi BPJS Ketenagakerjaan, prinsip keberlanjutan

melekat langsung pada mandat utama institusi, yaitu memberikan perlindungan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja Indonesia. Di sisi lain, penerapan tata kelola yang baik serta perhatian terhadap aspek lingkungan tetap menjadi fondasi penting untuk memastikan keberlanjutan layanan, kepercayaan publik, dan penciptaan dampak jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan.

Keunggulan utama BPJS Ketenagakerjaan dalam penerapan keberlanjutan terletak pada kemampuannya menciptakan *social value creation* secara nyata dan terukur bagi masyarakat Indonesia. Nilai sosial tersebut diwujudkan melalui penyediaan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan yang membantu pekerja dan keluarganya menghadapi risiko sosial dan ekonomi, seperti kecelakaan kerja, kehilangan pekerjaan, hari tua, hingga risiko kematian. Selain memberikan manfaat finansial, BPJS Ketenagakerjaan juga berperan dalam meningkatkan rasa aman, produktivitas, dan kualitas hidup pekerja, termasuk pekerja rentan dan sektor informal yang selama ini memiliki keterbatasan akses terhadap perlindungan sosial. Berbagai inisiatif seperti perluasan kepesertaan pekerja informal, perlindungan bagi pekerja rentan melalui kolaborasi dengan pemerintah daerah dan komunitas, program pemberdayaan peserta, serta dukungan terhadap kesejahteraan keluarga pekerja menunjukkan bahwa keberadaan BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya menciptakan dampak ekonomi, tetapi juga memperkuat ketahanan sosial nasional secara berkesinambungan.

Sebagai bagian dari langkah strategis untuk meningkatkan implementasi keberlanjutan, pada tahun 2025 BPJS Ketenagakerjaan menetapkan kebijakan ESG yang komprehensif sebagai pedoman dalam mengintegrasikan prinsip keberlanjutan ke dalam seluruh proses bisnis dan pengambilan keputusan. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga menyusun rencana jangka panjang ESG yang terstruktur dan

terukur, mencakup target, inisiatif strategis, serta indikator kinerja utama yang relevan. Rencana ini menjadi arah bagi BPJS Ketenagakerjaan dalam memperkuat ketahanan organisasi, meningkatkan dampak sosial positif bagi peserta dan masyarakat, serta meminimalkan dampak lingkungan dari operasional.

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan pendekatan keberlanjutan yang terintegrasi dalam seluruh aspek tata kelola, operasional, dan pengambilan keputusan. Pendekatan ini dimulai dari komitmen pimpinan tertinggi hingga implementasi di tingkat unit kerja, dengan menanamkan nilai-nilai keberlanjutan dalam budaya organisasi. Melalui kebijakan, program, dan inisiatif yang terukur, BPJS Ketenagakerjaan berupaya memastikan keseimbangan antara pencapaian kinerja keuangan, peningkatan kesejahteraan sosial, dan pelestarian lingkungan. Setiap kebijakan dan aktivitas operasional dirancang untuk mendukung pencapaian SDGs, serta sejalan dengan prinsip *Good Governance* (GG)/tata kelola yang baik.

PRINSIP BISNIS YANG BERTANGGUNG JAWAB [GRI 2-23][GRI 2-24]

BPJS Ketenagakerjaan mengembangkan prinsip bisnis yang bertanggung jawab sebagai landasan dalam mendukung penerapan keuangan berkelanjutan, sejalan dengan ketentuan POJK No. 51/POJK.03/2017. BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk menciptakan nilai jangka panjang yang berkesinambungan sekaligus memberikan dampak positif bagi perekonomian, masyarakat, dan lingkungan.

1. Prinsip Investasi yang Bertanggung Jawab

BPJS Ketenagakerjaan mengarahkan kebijakan investasinya untuk memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan sosial, penghormatan hak

asasi manusia, serta peningkatan kualitas lingkungan hidup. BPJS Ketenagakerjaan juga menghindari penempatan investasi pada sektor atau aktivitas yang berpotensi merusak lingkungan dan melanggar prinsip-prinsip HAM.

2. Prinsip Strategi dan Praktik Bisnis Berkelanjutan

Seluruh strategi dan kegiatan operasional BPJS Ketenagakerjaan diselaraskan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan, sehingga setiap inisiatif yang dijalankan berkontribusi pada pencapaian keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan.

3. Prinsip Pengelolaan Risiko Sosial dan Lingkungan

BPJS Ketenagakerjaan mengembangkan kerangka kerja yang komprehensif untuk mengidentifikasi, mengukur, memitigasi, memantau, dan melaporkan risiko yang berkaitan dengan aspek sosial dan lingkungan, guna memastikan pengelolaan risiko yang efektif dan berkelanjutan.

4. Prinsip Tata Kelola yang Baik

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan praktik tata kelola yang baik dengan menjunjung tinggi prinsip transparansi, akuntabilitas,

responsibilitas, independensi, dan kewajaran dalam seluruh proses pengambilan keputusan dan operasional. Selain itu, sistem tata kelola ini juga mengintegrasikan aspek ESG dalam pengambilan keputusan dalam setiap level organisasi.

5. Prinsip Komunikasi yang Informatif

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk menyampaikan informasi yang transparan, akurat, dan relevan kepada pemangku kepentingan, termasuk melalui pelaporan keberlanjutan yang informatif dan dapat dipertanggungjawabkan.

6. Prinsip Inklusivitas

Layanan BPJS Ketenagakerjaan dirancang agar dapat diakses secara luas dan adil oleh seluruh lapisan masyarakat, khususnya kelompok rentan dan pekerja sektor informal termasuk pelaku UMKM, sebagai bagian dari upaya memperluas perlindungan sosial.

7. Prinsip Pengembangan Sektor Unggulan Prioritas

BPJS Ketenagakerjaan mendorong penempatan investasi pada sektor-sektor prioritas yang mendukung ekonomi hijau, energi terbarukan, serta kegiatan usaha yang ramah lingkungan dan berkelanjutan.

8. Prinsip Koordinasi dan Kolaborasi

Dalam implementasinya, BPJS Ketenagakerjaan memperkuat koordinasi dan kolaborasi dengan regulator seperti Otoritas Jasa Keuangan (OJK), asosiasi industri, serta pemangku kepentingan lainnya guna memastikan sinergi dalam mendorong ekosistem keuangan berkelanjutan di Indonesia.

Komitmen BPJS Ketenagakerjaan terhadap prinsip bisnis yang bertanggung jawab diimplementasikan secara menyeluruh di berbagai level organisasi, sehingga menjadi bagian dari tata kelola, proses bisnis, hingga hubungan dengan para pemangku kepentingan. Penerapan tersebut antara lain sebagai berikut: [\[GRI 2-24\]](#)



Integrasi dalam Strategi dan Operasional Badan

BPJS Ketenagakerjaan mengintegrasikan aspek keberlanjutan ke dalam visi, misi, rencana jangka panjang, serta kebijakan dan standar prosedur operasional (SOP). Selain itu, prinsip ESG juga diadopsi dalam penyusunan program kerja dan pengambilan keputusan, sehingga seluruh aktivitas organisasi selaras dengan tujuan keberlanjutan dan memberikan nilai tambah jangka panjang.



Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi

BPJS Ketenagakerjaan secara aktif meningkatkan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan sosialisasi terkait keberlanjutan. Contohnya meliputi pelatihan ESG *awareness* bagi karyawan, *workshop* pengelolaan risiko lingkungan dan sosial, serta edukasi terkait investasi yang bertanggung jawab. Upaya ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh insan organisasi memahami dan mampu menerapkan prinsip bisnis yang bertanggung jawab dalam tugasnya.



Penerapan dalam Hubungan dengan Mitra Kerja

Komitmen terhadap bisnis yang bertanggung jawab juga diterapkan dalam hubungan dengan mitra kerja dan pihak ketiga. BPJS Ketenagakerjaan mendorong mitra untuk mematuhi standar etika, prinsip keberlanjutan, serta ketentuan yang berlaku, termasuk aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola. Hal ini dilakukan melalui seleksi dan evaluasi mitra, penerapan klausul dalam perjanjian kerja sama, serta komunikasi dan pembinaan berkelanjutan guna memastikan keselarasan nilai dan praktik bisnis.

PERAN PIMPINAN DALAM KEBERLANJUTAN

[GRI 2-9] [GRI 2-12] [GRI 2-13] [OJK E.1]

Peran pimpinan menjadi elemen kunci dalam memastikan implementasi keberlanjutan, termasuk keuangan berkelanjutan, yang efektif dan terintegrasi di BPJS Ketenagakerjaan. Dewan Pengawas dan Direksi secara aktif mengembangkan, menyetujui, serta memperbaharui pernyataan tujuan, nilai, visi, dan misi Badan, termasuk strategi dan kebijakan terkait keberlanjutan. Keterlibatan ini memastikan bahwa prinsip-prinsip keberlanjutan tertanam secara kuat dalam arah strategis organisasi dan menjadi landasan dalam setiap pengambilan keputusan. Hingga saat ini, BPJS Ketenagakerjaan belum menetapkan pejabat khusus untuk menangani implementasi keberlanjutan, namun program-program keberlanjutan telah dikoordinasikan oleh Direktorat Manajemen Risiko dan Investasi.

Selain itu, Dewan Pengawas dan Direksi menjalankan fungsi pengawasan terhadap proses uji tuntas (*due diligence*) dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola dampak BPJS Ketenagakerjaan terhadap aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial. Tanggung jawab operasional atas pengelolaan dampak tersebut didelegasikan kepada unit kerja keberlanjutan yang secara berkala menyampaikan masukan strategis, hasil pemantauan, serta rekomendasi melalui forum rapat dan laporan kepada Direksi dan Dewan Pengawas yang dilakukan setidaknya setiap bulan. Melalui mekanisme ini, BPJS Ketenagakerjaan memastikan bahwa setiap potensi risiko dan peluang keberlanjutan dikelola secara sistematis, akuntabel, dan berkesinambungan.



PERAN DEWAN PENGAWAS DALAM LAPORAN TERINTEGRASI [GRI 2-14]

BPJS Ketenagakerjaan melakukan pelaporan keberlanjutan yang disatukan ke dalam laporan terintegrasi (*integrated report*) sebagai bagian dari komitmen untuk mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan program jaminan sosial. Melalui laporan terintegrasi ini, BPJS Ketenagakerjaan menyampaikan kinerja ekonomi, sosial, lingkungan, dan tata kelola secara terbuka kepada para pemangku kepentingan. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap kegiatan dan hasil yang dicapai dapat dipantau dan dievaluasi secara berkesinambungan, sekaligus menjadi dasar untuk meningkatkan kepercayaan publik serta mendorong penerapan praktik keberlanjutan di seluruh organisasi.

Dalam kerangka tata kelola tersebut, Direksi bertanggung jawab untuk meninjau, menyetujui, dan mengesahkan topik material yang diungkapkan dalam laporan terintegrasi, dengan pelaksanaan tugas yang

dapat didelegasikan kepada salah satu eksekutif senior BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya, Dewan Pengawas memberikan persetujuan atas laporan terintegrasi yang telah disusun oleh Direksi sebagai bentuk pengawasan dan penjaminan kualitas pengungkapan, sehingga laporan yang dihasilkan mencerminkan kinerja yang akurat, kredibel, dan dapat dipertanggungjawabkan.

MENGEMBANGKAN BUDAYA KEBERLANJUTAN [GRI 2-24][OJK F.1]

BPJS Ketenagakerjaan secara konsisten membangun budaya keberlanjutan sebagai bagian integral dari transformasi organisasi menuju institusi yang bertanggung jawab dan berorientasi jangka panjang. Upaya ini dilakukan melalui internalisasi nilai-nilai keberlanjutan ke dalam budaya kerja, perilaku, dan pola pikir seluruh insan organisasi, sehingga prinsip ESG tidak hanya menjadi kebijakan, tetapi juga praktik sehari-hari dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Komitmen dari Pimpinan

01

Dewan Pengawas dan Direksi menunjukkan komitmen yang kuat melalui penetapan arah strategis, kebijakan, serta pengambilan keputusan yang mengintegrasikan prinsip ESG. Kepemimpinan yang konsisten ini menjadi teladan (*tone from the top*) dalam mendorong seluruh insan organisasi untuk menerapkan nilai-nilai keberlanjutan

Pelatihan dan Peningkatan Kapasitas

02

BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program pelatihan dan edukasi terkait keberlanjutan dan ESG guna meningkatkan pemahaman serta kompetensi karyawan. Inisiatif ini memastikan bahwa setiap individu memiliki kapasitas yang memadai untuk mengimplementasikan praktik keberlanjutan dalam pekerjaan sehari-hari.

Inklusivitas dalam Layanan

03

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk menyediakan layanan yang inklusif dan mudah diakses oleh seluruh lapisan masyarakat, termasuk kelompok rentan. Pendekatan ini mencerminkan tanggung jawab sosial BPJS Ketenagakerjaan dalam memperluas perlindungan jaminan sosial secara adil dan merata.

Transparansi dan Komunikasi Terbuka

04

BPJS Ketenagakerjaan mengedepankan keterbukaan informasi melalui pelaporan keberlanjutan dan berbagai kanal komunikasi kepada pemangku kepentingan. Transparansi ini memperkuat akuntabilitas serta membangun kepercayaan publik terhadap kinerja dan dampak yang dihasilkan.

Pengukuran dan Integrasi dalam Kinerja

05

Prinsip keberlanjutan diintegrasikan ke dalam sistem manajemen kinerja melalui penetapan indikator kinerja utama (KPI) yang relevan. Dengan demikian, pencapaian keberlanjutan dapat diukur secara objektif dan menjadi bagian dari evaluasi kinerja individu maupun unit kerja secara berkesinambungan.

Program Green Office

06

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan praktik ramah lingkungan dalam kantor-kantor, seperti pengurangan penggunaan kertas melalui digitalisasi, penghematan energi listrik, air, dan kampanye penggunaan tumbler pribadi untuk mengurangi air minum dalam kemasan.

TANTANGAN, RISIKO DAN PELUANG DALAM IMPLEMENTASI KEBERLANJUTAN [OJK E.5] [IR-4D]

Penerapan prinsip keberlanjutan di BPJS Ketenagakerjaan menghadapi berbagai tantangan yang semakin kompleks seiring dengan perubahan lingkungan ekonomi, sosial, teknologi, dan regulasi. Sebagai penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan nasional, tantangan keberlanjutan tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan operasional organisasi, tetapi juga mencakup kemampuan institusi dalam menjaga keberlanjutan sistem perlindungan sosial, ketahanan dana amanah peserta, serta relevansi layanan dalam menjawab kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang.

Dinamika dunia kerja yang terus berubah menjadi salah satu tantangan utama dalam mewujudkan keberlanjutan sistem perlindungan sosial. Pertumbuhan pekerja informal, pekerja sektor ekonomi digital, serta pola kerja yang semakin fleksibel memerlukan pendekatan perlindungan sosial yang lebih adaptif, inklusif, dan berkelanjutan. Di sisi lain, masih terdapat tantangan dalam meningkatkan literasi jaminan sosial, memperluas cakupan kepesertaan, dan memastikan keberlanjutan perlindungan bagi seluruh segmen pekerja Indonesia.

Dari perspektif pengelolaan dana amanah peserta, BPJS Ketenagakerjaan juga menghadapi dinamika pasar keuangan global, volatilitas ekonomi, perkembangan regulasi, serta meningkatnya tuntutan terhadap penerapan prinsip ESG dalam pengelolaan investasi. Keterbatasan instrumen investasi berbasis ESG di pasar domestik dan variasi kualitas pengungkapan data non-keuangan dari emiten masih menjadi tantangan dalam mengoptimalkan proses pengambilan keputusan investasi yang berkelanjutan dan berbasis risiko.

Perkembangan teknologi digital yang sangat cepat turut menghadirkan tantangan baru dalam menjaga keamanan siber, perlindungan data pribadi, dan ketahanan sistem

teknologi informasi. Seiring meningkatnya pemanfaatan layanan digital, ekspektasi peserta terhadap kemudahan akses, kecepatan layanan, serta keamanan informasi juga terus meningkat. Oleh karena itu, penguatan *digital resilience* menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga kepercayaan publik dan keberlanjutan layanan jangka panjang.

Selain itu, perubahan iklim, risiko bencana, dan berbagai ketidakpastian global berpotensi memengaruhi kondisi sosial ekonomi pekerja maupun stabilitas pasar keuangan. Kondisi tersebut menuntut BPJS Ketenagakerjaan untuk terus memperkuat kapasitas organisasi dalam mengidentifikasi, mengelola, dan mengantisipasi berbagai risiko keberlanjutan yang dapat memengaruhi keberlangsungan perlindungan sosial di masa depan.

Untuk menjawab berbagai tantangan tersebut, BPJS Ketenagakerjaan secara berkelanjutan memperkuat tata kelola, manajemen risiko, kompetensi sumber daya manusia, transformasi digital, serta integrasi prinsip keberlanjutan dalam proses bisnis dan pengambilan keputusan. Upaya ini dilakukan untuk memastikan bahwa BPJS Ketenagakerjaan tetap mampu menjalankan mandatnya secara berkelanjutan, menjaga kepercayaan publik, memperkuat ketahanan dana amanah peserta, serta memberikan perlindungan yang relevan bagi generasi pekerja Indonesia saat ini maupun di masa mendatang.

KOMUNIKASI ISU-ISU PENTING DAN KRITIS [GRI 2-16]

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan pendekatan komunikasi isu-isu penting sebagai bagian dari kerangka kerja tata kelola dan manajemen risiko. Setiap isu material, termasuk risiko, tantangan, maupun dampak signifikan yang berkaitan dengan aspek ekonomi, sosial, lingkungan, dan tata kelola, dikomunikasikan

secara tepat waktu, dan akurat, sehingga Direksi dapat melakukan pengambilan keputusan yang tepat.

Dalam implementasinya, BPJS Ketenagakerjaan memiliki mekanisme pelaporan dan eskalasi internal yang memungkinkan isu-isu penting disampaikan dari tingkat operasional hingga kepada Direksi dan Dewan Pengawas.

1. Identifikasi dan Eskalasi Berjenjang

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

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

2. Saluran Komunikasi Formal

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

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

- Laporan Manajemen Reguler:** Direksi secara berkala menerima laporan (bulanan, triwulanan, tahunan) dari berbagai divisi, seperti Keuangan, Operasi, Hukum & Kepatuhan, dan Manajemen Risiko. Laporan ini memberikan gambaran komprehensif tentang kinerja dan isu-isu penting.
- Laporan Audit:** Temuan dari audit internal dan eksternal, khususnya yang menyoroti kelemahan kontrol atau masalah signifikan, dikomunikasikan kepada Direksi dan Dewan Pengawas melalui Komite Audit.
- Laporan kepada Dewan Pengawas:** Direksi bertanggung jawab untuk memastikan penyampaian data dan informasi BPJS Ketenagakerjaan yang akurat, lengkap, dan tepat waktu kepada Dewan Pengawas untuk ditinjau. Hal ini mencakup pengawasan implementasi program jaminan sosial, yang merupakan bagian dari laporan BPJS Ketenagakerjaan kepada Presiden, dengan salinan disampaikan kepada Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN).

Pada tahun pelaporan, tidak terdapat isu kritis yang memengaruhi BPJS Ketenagakerjaan secara signifikan.

STRATEGI BPJS KETENAGAKERJAAN [GRI 2-24][IR-3A][IR-3B]

Bagi BPJS Ketenagakerjaan, penciptaan nilai tidak hanya bergantung pada keberhasilan satu modal tertentu, melainkan pada kemampuan organisasi mengelola *trade-offs* dalam setiap keputusan strategis. Melalui pengelolaan yang terintegrasi atas seluruh modal, BPJS Ketenagakerjaan berupaya menciptakan, memelihara, dan melindungi nilai bagi peserta, pemberi kerja, pemerintah, dan masyarakat, sekaligus memastikan keberlanjutan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan Indonesia dalam jangka pendek, menengah, dan panjang. [IR-4E]

Modal	Hubungan dengan Strategi	Dukungan Terhadap Penciptaan Nilai Jangka Pendek, Menengah dan Panjang	Trade-Off Strategi		
			Keberlanjutan	Nilai Per Modal	yang Baik
 MODAL FINANSIAL	Mendukung keberlanjutan Dana Jaminan Sosial, optimalisasi investasi, perluasan kepesertaan, dan kemampuan pembayaran manfaat.	- Jangka pendek: Pembayaran manfaat tepat waktu dan stabilitas likuiditas. - Jangka menengah: Pertumbuhan dana kelolaan dan hasil investasi. - Jangka panjang: Keberlanjutan Dana Jaminan Sosial dan ketahanan keuangan organisasi.	Investasi pada instrumen yang lebih aman dapat mengurangi potensi hasil investasi jangka pendek, namun meningkatkan stabilitas dan kemampuan memenuhi kewajiban jangka panjang. Sebaliknya, mengejar imbal hasil yang lebih tinggi dapat meningkatkan risiko volatilitas portofolio.		
 MODAL MANUFAKTUR	Mendukung transformasi digital, peningkatan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan perlindungan data peserta.	- Jangka pendek: Peningkatan kecepatan dan kualitas layanan. - Jangka menengah: Efisiensi operasional dan pengurangan biaya proses. - Jangka panjang: Ketahanan operasional, keamanan data, dan pengalaman peserta yang lebih baik.	Investasi pada sistem digital, pusat data, keamanan siber, dan fasilitas layanan membutuhkan biaya yang besar pada saat ini, namun menghasilkan efisiensi, pengurangan risiko, dan kualitas layanan yang lebih tinggi di masa depan.		
 MODAL INTELEKTUAL	Mendukung inovasi layanan, digitalisasi, pengelolaan data, dan peningkatan pengalaman peserta.	- Jangka pendek: Peningkatan kualitas proses dan layanan. - Jangka menengah: Inovasi produk dan layanan yang lebih relevan. - Jangka panjang: Kemampuan organisasi beradaptasi terhadap perubahan dan mempertahankan daya saing layanan.	Investasi dalam inovasi, pengembangan sistem, dan knowledge management membutuhkan sumber daya yang signifikan serta hasil yang belum tentu langsung terlihat, namun menjadi fondasi penting bagi keberlanjutan organisasi di masa depan.		
 MODAL MANUSIA	Mendukung kualitas layanan, transformasi organisasi, inovasi, dan pencapaian sasaran strategis.	- Jangka pendek: Peningkatan produktivitas dan kualitas layanan. - Jangka menengah: Penguatan kepemimpinan dan kompetensi organisasi. - Jangka panjang: keberlanjutan kapabilitas organisasi dan kesiapan menghadapi perubahan.	Investasi dalam pelatihan, kesejahteraan karyawan, kesehatan mental, dan pengembangan talenta meningkatkan biaya SDM dalam jangka pendek, namun menghasilkan keterlibatan, retensi, produktivitas, dan kinerja yang lebih tinggi dalam jangka panjang.		
 MODAL SOSIAL & RELASI	Mendukung perluasan kepesertaan, peningkatan kepercayaan publik, kepatuhan, dan legitimasi organisasi.	- Jangka pendek: Peningkatan kepuasan peserta dan hubungan pemangku kepentingan. - Jangka menengah: Pertumbuhan kepesertaan dan penguatan kemitraan. - Jangka panjang: Kepercayaan publik yang berkelanjutan dan keberlangsungan sistem jaminan sosial.	Transparansi yang lebih tinggi, audit, komunikasi publik, dan peningkatan kualitas layanan membutuhkan investasi waktu dan biaya. Namun langkah tersebut memperkuat kepercayaan, reputasi, dan dukungan pemangku kepentingan dalam jangka panjang.		
 MODAL ALAM	Mendukung strategi keberlanjutan, efisiensi sumber daya, dan pengelolaan risiko lingkungan.	- Jangka pendek: Pengurangan konsumsi energi, air, dan kertas. - Jangka menengah: Efisiensi biaya operasional dan peningkatan kesadaran lingkungan. - Jangka panjang: Ketahanan organisasi terhadap risiko lingkungan dan kontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan.	Investasi pada digitalisasi, pengelolaan limbah, bangunan yang lebih efisien, dan program lingkungan dapat meningkatkan biaya implementasi pada awalnya, namun menghasilkan penghematan sumber daya, pengurangan risiko, dan manfaat lingkungan yang berkelanjutan di masa depan.		

TESTIMONI MANFAAT PROGRAM

TAK HILANG ARAH, MENAPAKI MASA DEPAN CERAH

Dian Saraswita (Medan, Sumatera Utara) harus berjuang hidup seorang diri pasca ditinggal suami tercintanya Ardiansyah Putera yang meninggal dunia karena kecelakaan kerja. Walau raga tak lagi bersama, namun keluarga kecil ini tetap mampu melanjutkan hidup dan menatap masa depan cerah melalui manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), serta beasiswa pendidikan untuk sang anak hingga sarjana.

Cerita selengkapnya,
scan barcode



4 KINERJA & PENCIPTAAN NILAI PER MODAL [IR-2C]

“BPJS Ketenagakerjaan mengelola berbagai jenis modal untuk mendukung penciptaan nilai yang berkelanjutan. Pengelolaan setiap modal dilakukan secara terintegrasi guna memperkuat daya saing, mendukung pencapaian strategi, serta memberikan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan.

01

Modal Finansial

02

Diskusi & Analisis Manajemen

03

Modal Manufaktur

04

Modal Intelektual

05

Modal Manusia

06

Modal Sosial & Relasi

07

Modal Alam

MODAL FINANSIAL

Sepanjang tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan mencatat pertumbuhan kinerja keuangan dan operasional yang positif, ditandai dengan peningkatan jumlah peserta, pendapatan iuran, laba bersih, dan total aset. Di tengah tantangan menjaga keberlanjutan dana jaminan sosial, memperluas cakupan perlindungan, dan mengelola risiko perubahan iklim terhadap investasi, BPJS Ketenagakerjaan terus memperkuat

digitalisasi layanan, optimalisasi investasi, serta penerapan praktik ESG dan tata kelola yang baik untuk menciptakan nilai berkelanjutan dan memperkuat kepercayaan para pemangku kepentingan. Bagian ini menyajikan pembahasan modal finansial berdasarkan aspek ekonomi sesuai standar GRI, sementara pembahasan yang lebih lengkap dapat dilihat pada bagian Diskusi dan Analisis Manajemen (halaman 45).

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

Keterangan	Satuan	2025	2024	2023
Jumlah kepesertaan [OJK B.1.a]	Peserta	69.312.125	65.224.670	61.077.951
Pendapatan Iuran [OJK B.1.b]	Rp juta	113.461.753	104.873.353*	97.144.014
Laba/Rugi bersih [OJK B.1.c]	Rp juta	108.429.812	78.677.369*	82.483.100
Total Aset [OJK C.3.a]	Rp juta	921.304.568	810.297.822*	730.566.472
Nilai ekonomi yang dihasilkan	Rp juta	6.110.093	6.272.361	6.204.066
Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal [OJK B.1.e]	Persen	100%	100%	100%
Pembayaran pajak kepada pemerintah	Rp juta	734.210,50	731.665,33	848.454,72

Keterangan:

- BPJS Ketenagakerjaan tidak bergerak dalam penyediaan produk fisik, sehingga tidak dapat melaporkan "produk ramah lingkungan" [OJK B.1.d]

*) Penyajian kembali dilakukan karena penerapan standar akuntansi keuangan terbaru pada tahun pelaporan. Hal ini mengakibatkan perubahan pada data periode pelaporan sebelumnya, khususnya pada indikator Pendapatan Iuran, Laba/Rugi Bersih, dan Total Aset, sehingga nilai yang disajikan dalam laporan tahun sebelumnya telah disesuaikan untuk menjaga akurasi dan keterbandingan informasi antartahun. [GRI 2-4]

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

Tahun	Perbandingan Target dan Realisasi Dana Investasi (Rp. Miliar)*		Perbandingan Target dan Realisasi Hasil Investasi (Rp. Miliar)	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
2025	900.550,28	897.850,71	61.239,50	59.700,70
2024	812.665,71	791.659,67	55.283,98	51.360,13**
2023	717.071,35	712.300,72	44.014,61	47.199,73

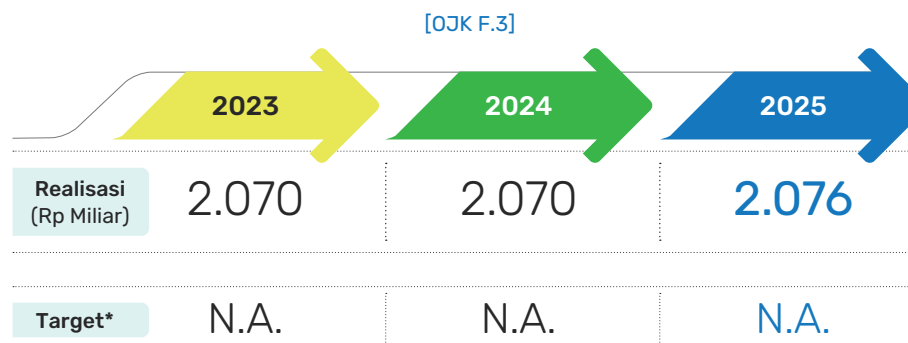
*) Oleh karena BPJS Ketenagakerjaan bersifat *non-profit oriented*, maka kami tidak melaporkan target laba/rugi.

**) Penyajian kembali dilakukan karena perubahan metode perhitungan yang mengikutsertakan hasil investasi OCI.

BPJS Ketenagakerjaan mengelola dana jaminan sosial dengan mengedepankan prinsip kehati-hatian, kepatuhan terhadap ketentuan regulasi, serta optimalisasi hasil pengembangan dana sesuai mandat dan kebijakan investasi yang ditetapkan oleh Pemerintah. Sebagai bagian dari dukungan terhadap pembiayaan berkelanjutan, BPJS Ketenagakerjaan berinvestasi pada

instrumen *green bond* yang diterbitkan oleh bank-bank BUMN berdasarkan pertimbangan tingkat imbal hasil yang memadai serta dukungan terhadap pembiayaan proyek berwawasan lingkungan, tanpa menetapkan target investasi khusus untuk instrumen tersebut (instrumen *green bond* belum menjadi keharusan sebagaimana yang ditetapkan oleh regulator (OJK)).

PERBANDINGAN REALISASI DAN TARGET PROYEK BERWAWASAN LINGKUNGAN



*) Target khusus yang ditetapkan oleh regulator maupun internal terkait porsi portofolio, pembiayaan, atau investasi pada instrumen keuangan atau proyek yang secara khusus dikategorikan sebagai keuangan berkelanjutan tidak dimiliki.

STRATEGI PENCIPTAAN NILAI [IR-4E]

BPJS Ketenagakerjaan menciptakan nilai finansial melalui pertumbuhan dana yang kontinu dengan cara melakukan investasi yang aman dan menguntungkan, pengelolaan biaya yang efisien, pemenuhan kewajiban manfaat secara akurat dan tepat waktu. BPJS

Ketenagakerjaan menjamin keamanan finansial peserta dan meningkatkan distribusi ekonomi kepada pemangku kepentingan demi mendukung ekonomi nasional. Penciptaan nilai ini didasari dengan kepatuhan terhadap regulasi termasuk pengelolaan risiko iklim.



Aspek



Strategi



Penciptaan Nilai



Nilai Ekonomi Langsung yang Diterima dan Didistribusikan

Mengoptimalkan alokasi nilai-nilai ekonomi kepada pemangku kepentingan dan menjaga ketahanan kinerja portofolio investasi pada instrumen yang aman dan memberikan imbal hasil kompetitif sebagai sumber utama nilai ekonomi yang diterima.

- Peningkatan hasil investasi yang optimal untuk pengembangan dana jaminan sosial.
- Distribusi nilai-nilai ekonomi yang lebih besar kepada pemangku kepentingan
- Kontribusi terhadap pertumbuhan sektor riil nasional.



Implikasi Finansial dan Risiko serta Peluang Akibat Perubahan Iklim

Mengintegrasikan analisis risiko dan peluang terkait iklim ke dalam keputusan investasi, termasuk investasi pada sektor ekonomi hijau dan teknologi berkelanjutan, serta melakukan divestasi bertahap dari aset berisiko tinggi terkait iklim.

- Mitigasi potensi kerugian finansial pada portofolio investasi akibat risiko iklim (fisik dan transisi).
- Identifikasi dan pemanfaatan peluang investasi baru pada sektor berkelanjutan yang berpotensi memberikan imbal hasil jangka panjang yang baik.
- Peningkatan ketahanan (*resilience*) portofolio investasi terhadap guncangan eksternal terkait iklim.
- Citra positif sebagai investor yang bertanggung jawab.



Kewajiban Program Imbalan Pasti dan Rencana Pendanaan Lainnya

Melakukan pengelolaan aset dan liabilitas yang cermat berdasarkan proyeksi aktuarial yang akurat untuk memastikan ketersediaan dana guna memenuhi semua kewajiban manfaat jangka panjang.

- Terjaminnya kemampuan membayar seluruh kewajiban imbalan pasti kepada peserta sesuai haknya.
- Tingkat solvabilitas dana yang terjaga dan sehat.
- Kepercayaan peserta terhadap kesinambungan program jaminan sosial.
- Stabilitas keuangan organisasi dalam jangka panjang.



Bantuan Finansial yang Diterima dari Pemerintah

Memanfaatkan secara optimal, transparan, dan akuntabel setiap bantuan finansial dari pemerintah untuk memperluas cakupan kepesertaan (khususnya pekerja rentan), meningkatkan kualitas layanan, atau mendukung program spesifik yang diamanatkan.

- Peningkatan jumlah peserta yang terlindungi oleh program jaminan sosial.
- Penguatan jaring pengaman sosial bagi kelompok pekerja yang sebelumnya tidak terjangkau.
- Efektivitas penggunaan dana pemerintah untuk mencapai tujuan sosial ekonomi yang ditetapkan.
- Peningkatan kepercayaan publik dan pemerintah.



Kepatuhan Terkait Pajak

Menerapkan sistem tata kelola perpajakan yang baik untuk memastikan semua kewajiban pajak dihitung, dibayar, dan dilaporkan secara akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- Terhindarnya risiko sanksi, denda, atau sengketa pajak yang dapat merugikan keuangan organisasi.
- Peningkatan reputasi sebagai entitas yang patuh hukum dan bertanggung jawab.
- Kontribusi kepada penerimaan negara.

PENCAPAIAN TARGET SDGS [IR-4F]

No. TPB	Indikator & Target 2040 (Metadata TPB Bappenas)	Realisasi & Pencapaian 2025	Strategi Pencapaian Target
 1 TANPA KEMISKINAN	1.3.1 Cakupan sistem perlindungan sosial	- Menyediakan sistem perlindungan sosial untuk seluruh masyarakat Indonesia. - Peningkatan cakupan peserta aktif program JHT, JKM, JKK, JP, dan JKP untuk segmen formal dan informal, serta penguatan kapasitas pendanaan jangka panjang.	- Proyeksi aktuarial untuk menjamin pemenuhan kewajiban jangka panjang dan meningkatkan kepercayaan peserta. - Strategi perluasan kepesertaan informal dan rentan melalui kemudahan pendaftaran dan pembayaran. - Digitalisasi dan integrasi data untuk mempercepat akses layanan sosial.
 8 PEKERJAAN LAYAK DAN PERTUMBUHAN EKONOMI	8.10.1 Tingkat inklusi keuangan	- Nilai ekonomi yang dihasilkan: Rp6.110.093 Juta - Nilai ekonomi yang didistribusikan: Rp4.053.111 Juta	Optimalisasi investasi, efisiensi biaya operasional, dan distribusi nilai ekonomi ke pemangku kepentingan
 12 KONSUMSI DAN PRODUKSI YANG BERTANGGUNG JAWAB	12.6.1 Perusahaan yang mempublikasikan laporan keberlanjutan	Workshop ESG dan laporan keberlanjutan/ terintegrasi	Melakukan pelatihan dan penerapan sistem pelaporan yang transparan dan akurat.
 13 PENANGANAN PERUBAHAN IKLIM	13.a.1 Jumlah pendanaan perubahan iklim	- Analisis risiko dan peluang iklim terintegrasi dalam investasi - Portofolio mulai bergeser ke sektor hijau	Investasi pada sektor hijau, divestasi dari aset berisiko iklim, integrasi prinsip ESG dalam kebijakan keuangan
 16 PERDAMAIAN, Keadilan, DAN KELEMBAGAAN YANG KUAT	16.5.1 Perilaku antikorupsi	- Tidak terdapat korupsi sepanjang tahun 2025 - Sistem pengendalian <i>fraud</i> dan gratifikasi aktif 189 pelapor gratifikasi senilai Rp112.111.500	Implementasi SMAP (ISO 37001), <i>whistleblowing system</i> , UPG dan UPF aktif, serta audit tahunan
 17 KEMITRAAN UNTUK MENCAPAI TUJUAN	17.1.2 Proporsi pendapatan domestik dari pajak	Pembayaran pajak Rp734.210,50 Juta	Tata kelola perpajakan yang baik, pelaporan transparan, audit internal dan eksternal berkala

MODAL FINANSIAL VALUE CREATION, PRESERVATION OR EROSION

[IR-2B]



PENINGKATAN KAPASITAS TERKAIT KEUANGAN BERKELANJUTAN [OJK E.2]

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk memperkuat fondasi implementasi keuangan berkelanjutan melalui program peningkatan kapasitas yang terstruktur bagi seluruh jenjang organisasi guna menjamin operasional yang berkesinambungan. Bagi Dewan Pengawas dan Direksi, penguatan difokuskan pada penajaman visi strategis dan pengambilan keputusan berbasis risiko iklim serta investasi bertanggung jawab, sementara bagi karyawan, edukasi diarahkan pada penguasaan teknis operasional yang mendukung prinsip ekonomi hijau. Sepanjang

tahun 2025, sebanyak 7 karyawan telah mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan keuangan berkelanjutan, terdiri atas 2 peserta masing-masing pada pelatihan Sustainability Reporting Standard & Implementation dan Sustainability Reporting Bootcamp yang diselenggarakan oleh IAI, serta 3 peserta dari Deputi Bidang Akuntansi mengikuti Pelatihan PSPK. Sementara itu, daftar pelatihan yang diikuti oleh Dewan Pengawas dan Direksi secara lengkap dapat dilihat pada halaman 150 dan 156.





MANAJEMEN RISIKO

[OJK E.3]

Di tengah dinamika global yang ditandai oleh perubahan iklim, perkembangan isu sosial, serta meningkatnya tuntutan terhadap tata kelola yang baik, BPJS Ketenagakerjaan perlu memiliki kemampuan untuk mengantisipasi serta mengelola berbagai tantangan yang dapat memengaruhi keberlangsungan kinerjanya. BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan hukum publik yang bertugas mengelola dana jangka panjang bagi jutaan pekerja Indonesia memahami bahwa pemahaman ESG menjadi bagian penting dalam pengambilan keputusan.

BPJS Ketenagakerjaan secara konsisten mengintegrasikan pertimbangan aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola ke dalam proses bisnis dan pengelolaan Badan. Melalui upaya identifikasi, pemantauan, dan pengendalian berbagai potensi risiko secara proaktif, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen menjaga ketahanan organisasi, melindungi kepentingan peserta, serta memastikan kecukupan dana program dalam jangka panjang. Pendekatan ini sekaligus mendukung penciptaan nilai yang berkelanjutan bagi seluruh pemangku kepentingan dan berkontribusi terhadap pembangunan yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Informasi lebih lanjut mengenai penerapan manajemen risiko dapat dilihat pada halaman 164.

NILAI EKONOMI LANGSUNG YANG DIHASILKAN DAN DIDISTRIBUSIKAN

[GRI 201-1]

Pengungkapan nilai ekonomi di BPJS Ketenagakerjaan memberikan gambaran komprehensif mengenai mekanisme penciptaan serta distribusi kekayaan kepada seluruh pemangku kepentingan

guna memperlihatkan dampak ekonomi riil terhadap masyarakat dan ekosistem bisnis secara holistik. Melalui transparansi aliran nilai ini, BPJS Ketenagakerjaan mengidentifikasi kontribusi strategisnya terhadap perekonomian, memperkuat akuntabilitas pengelolaan sumber daya, dan membangun reputasi sebagai entitas bertanggung jawab yang memberikan nilai tambah berkelanjutan bagi masyarakat.

NILAI EKONOMI LANGSUNG YANG DIHASILKAN DAN DIDISTRIBUSIKAN (Rp JUTA)

Keterangan	2025	2024	2023
NILAI EKONOMI YANG DIHASILKAN			
Penghasilan operasional	4.913.204 ↓	5.155.887 ↑	4.781.944
Pendapatan investasi	960.833 ↑	846.047 ↓	919.533
Pendapatan non-operasional	154.322 ↑	151.485 ↑	134.408
Pendapatan lain	11.232 ↓	42.519 ↓	308.496
Pendapatan peningkatan kapasitas pelayanan SKP	70.502 ↓	76.423 ↑	59.685
Total Nilai Ekonomi yang Dihasilkan	6.110.093 ↓	6.272.361 ↑	6.204.066
NILAI EKONOMI YANG DIDISTRIBUSIKAN			
Biaya operator dan pendukung	685.636 ↓	709.468 ↑	676.875
Biaya pekerja	3.357.335 ↑	3.254.712 ↑	3.097.137
Biaya pelaksanaan TJSL	1.936 ↑	308 ↑	152
Pembayaran pajak	6.840 ↓	99.559 ↓	128.559
Total Nilai Ekonomi yang Didistribusikan	4.053.111 ↓	4.064.047 ↑	3.902.723
Total Nilai Ekonomi yang Ditahan	2.056.982 ↓	2.208.314 ↑	2.301.343

Keterangan: Perhitungan nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan tidak memasukkan program-program jaminan sosial, karena transaksi tersebut merupakan penyaluran dana kepada peserta yang tidak mencerminkan nilai ekonomi operasional sebagaimana dimaksud dalam GRI 201-1. Informasi mengenai program pembiayaan disajikan secara terpisah pada bagian yang relevan dalam laporan ini.

RISIKO DAN PELUANG TERKAIT IKLIM [GRI 201-2] [IR-4D]

BPJS Ketenagakerjaan menyadari bahwa perubahan iklim bukan sekadar isu lingkungan, melainkan risiko sistemik yang dapat memengaruhi ketahanan dana jaminan sosial

dan nilai investasi secara berkesinambungan. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan melakukan identifikasi risiko

dan peluang terkait iklim yang dibagi ke dalam rentang waktu jangka pendek, menengah, dan panjang.



Pada periode pelaporan ini, BPJS Ketenagakerjaan belum memiliki proses dan metodologi yang memadai untuk mengidentifikasi, menilai, serta mengungkapkan seluruh aspek yang dipersyaratkan dalam GRI 201-2, meliputi (i) risiko dan peluang perubahan iklim yang berpotensi menimbulkan implikasi finansial, (ii) pengelolaan risiko dan peluang tersebut, (iii) horizon waktu terkait, (iv) besaran implikasi finansial sebelum tindakan mitigasi, serta (v) biaya tindakan untuk mengelola risiko atau memanfaatkan peluang. Pengembangan kerangka pengelolaan risiko iklim dan mekanisme pelaporannya sedang dilakukan sebagai bagian dari penguatan implementasi keberlanjutan yang direncanakan untuk diungkapkan pada laporan tahun 2028.

DANA PENSIUN KARYAWAN [GRI 201-3]

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan pengelolaan dana pensiun guna menjamin kesejahteraan purnabakti seluruh insan badan. Melalui Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan, Badan mengelola dua skema utama, yaitu Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) dan Program Pensiun Luran Pasti (PPIP). Pada tahun 2025, komitmen ini diwujudkan melalui penyaluran pembayaran manfaat pensiun sebesar Rp158.368.637.442 kepada 2.106 karyawan yang memasuki masa purna tugas. Dengan rasio kecukupan dana (RKD) yang terjaga di level 94,25%, kondisi keuangan dana pensiun dinilai berada dalam kategori sehat dan memadai untuk memenuhi seluruh kewajiban jangka panjang.



PROGRAM MANFAAT UTAMA

25,99%

Dibayarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan, 5% dari karyawan, bersifat wajib.



PROGRAM MANFAAT TAMBAHAN

0,22%

Dibayarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan, 5% dari karyawan, bersifat wajib.

BANTUAN DARI PEMERINTAH

[GRI 201-4]

BPJS Ketenagakerjaan tidak menerima bantuan finansial langsung dari pemerintah baik dalam bentuk hibah, subsidi, atau insentif fiskal lainnya. Seluruh kegiatan operasional dan program jaminan sosial ketenagakerjaan didanai secara mandiri melalui pengelolaan iuran peserta dan hasil investasi dana kelolaan. Namun, selama tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa bersinergi dengan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah untuk memperluas cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan, terutama dalam menghadapi tantangan ekonomi di sektor strategis dan perlindungan bagi kelompok masyarakat yang paling membutuhkan.

1. Rekomposisi Iuran untuk Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Pemerintah juga memberikan dukungan regulasi melalui kebijakan rekomendasi iuran JKK untuk mendanai program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Walaupun secara teknis bukan merupakan subsidi tunai langsung, kebijakan ini merupakan instrumen pemerintah untuk memperkuat jaring pengaman sosial tanpa menambah beban iuran baru bagi pemberi kerja dan pekerja, sehingga manfaat perlindungan saat terjadi PHK dapat tetap optimal.

2. Kontribusi Pemerintah Daerah dalam Perlindungan Pekerja Rentan

BPJS Ketenagakerjaan mencatat pertumbuhan signifikan dalam kolaborasi bersama Pemerintah Daerah (Pemda) melalui skema perlindungan Pekerja Rentan. Dalam inisiatif ini, Pemda mengalokasikan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) untuk mendaftarkan dan membayar iuran para pekerja informal yang rentan (seperti petani, nelayan, dan pedagang kecil) di wilayah masing-

masing. Jangka waktu perlindungan diberikan berdasarkan Perjanjian Kerja Sama (PKS) yang berlaku, sebagai langkah nyata pemerintah dalam mengakselerasi pengentasan kemiskinan ekstrem melalui jaminan sosial.

DAMPAK EKONOMI TIDAK LANGSUNG

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

Dampak ekonomi tidak langsung dari BPJS Ketenagakerjaan terlihat nyata melalui peran strategisnya dalam memperkuat fondasi kesejahteraan dan aktivitas ekonomi nasional. Melalui program jaminan sosial yang menjangkau jutaan pekerja di seluruh Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan memberikan rasa aman bagi tenaga kerja dan keluarganya. Perlindungan ini tidak hanya mengurangi ketidakpastian terhadap risiko sosial dan ekonomi, tetapi juga mendorong peningkatan produktivitas kerja karena pekerja dapat fokus menjalankan tugasnya tanpa kekhawatiran berlebih. Di sisi lain, manfaat yang diterima turut menjaga stabilitas pendapatan keluarga, sehingga daya beli masyarakat tetap terjaga.

Lebih lanjut, keberadaan jaminan sosial ini secara tidak langsung mendorong aktivitas ekonomi. Ketika pekerja memiliki perlindungan yang memadai, mereka cenderung lebih percaya diri dalam melakukan konsumsi maupun perencanaan keuangan jangka panjang. Hal ini menciptakan efek berganda (*multiplier effect*) yang memperkuat perputaran ekonomi di berbagai sektor.

Dari sisi pengelolaan dana, investasi yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan juga berperan sebagai motor penggerak ekonomi. Penempatan dana pada berbagai instrumen, termasuk pembiayaan UMKM dan proyek infrastruktur nasional (bersifat komersial) tidak hanya

memberikan imbal hasil yang optimal tetapi juga mendukung pembangunan, ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Aliran investasi ini membantu memperluas lapangan kerja, meningkatkan konektivitas, serta memperkuat kapasitas ekonomi domestik.

Sebagai bentuk respons atas dinamika ekonomi, BPJS Ketenagakerjaan mengimplementasikan kebijakan pemerintah melalui PP No. 7 Tahun 2025 dan PP Nomor 36 Tahun 2025 tentang Penyesuaian Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Tahun 2025. Kebijakan ini memberikan bantuan berupa subsidi relaksasi keringanan iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sebesar 50% bagi pemberi kerja di sektor padat karya. Dukungan ini bertujuan untuk menjaga keberlangsungan usaha dan memastikan pekerja di sektor rentan tetap terlindungi meskipun perusahaan sedang dalam masa pemulihan ekonomi.



MANAJEMEN PAJAK

PENDEKATAN TERHADAP PAJAK

[GRI 207-1]

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan pendekatan pengelolaan pajak yang transparan dan akuntabel sebagai bagian integral dari strategi bisnis organisasi guna mendukung ketahanan jaminan sosial secara berkesinambungan. Seluruh informasi perpajakan disampaikan secara terbuka melalui laporan tahunan terintegrasi, yang mencerminkan komitmen lembaga terhadap tata kelola yang baik. Pengambilan keputusan strategis terkait perpajakan berada di bawah kewenangan Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko untuk memastikan mitigasi risiko yang tepat dan selaras dengan tujuan keuangan organisasi. Selain itu, strategi pajak ditinjau secara berkala setahun sekali dengan fokus utama pada kepatuhan penuh terhadap regulasi yang berlaku. Integrasi strategi pajak ke dalam model bisnis ini memastikan bahwa kontribusi pajak organisasi tetap optimal dalam mendukung pembangunan nasional.

TATA KELOLA PAJAK [GRI 207-2]

BPJS Ketenagakerjaan menempatkan tata kelola pajak sebagai bagian krusial dari integritas operasional, di mana Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko bertindak sebagai pejabat eksekutif yang bertanggung jawab penuh atas perumusan kebijakan serta pemenuhan kepatuhan perpajakan. Pendekatan perpajakan organisasi telah diintegrasikan secara mendalam ke dalam sistem manajemen keuangan, kebijakan akuntansi, dan prosedur kerja standar untuk meminimalkan risiko ketidakpatuhan. Dalam mengelola risiko perpajakan, BPJS Ketenagakerjaan menerapkan sistem pengendalian internal yang ketat, menyelenggarakan pelatihan rutin bagi staf terkait,

serta melakukan konsultasi dengan otoritas perpajakan untuk menyelaraskan interpretasi regulasi. Kebijakan pajak juga ditinjau secara berkala agar tetap relevan dengan dinamika hukum yang berlaku. Seluruh aspek keakuratan dan kepatuhan pajak ini divalidasi secara berkala melalui proses audit yang dilakukan oleh auditor internal maupun eksternal yang independen, guna menjamin pengelolaan perpajakan yang akuntabel.

PEMANGKU KEPENTINGAN PAJAK

[GRI 207-3]

BPJS Ketenagakerjaan senantiasa membangun hubungan kerja sama yang proaktif dan transparan dengan otoritas perpajakan, khususnya Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Kementerian Keuangan, auditor eksternal, serta otoritas terkait lainnya. Pendekatan kami didasarkan pada prinsip kepatuhan sukarela (*voluntary compliance*) dan keterbukaan informasi, di mana setiap kewajiban perpajakan diselesaikan secara akurat dan tepat waktu sesuai regulasi yang berlaku.

Dalam interaksinya, kami mengedepankan komunikasi dua arah melalui konsultasi rutin dan koordinasi strategis untuk menyelaraskan interpretasi aturan perpajakan yang dinamis. Prinsip keterlibatan yang etis dan profesional ini merupakan bagian dari upaya organisasi dalam menjaga tata kelola keuangan yang berintegritas.

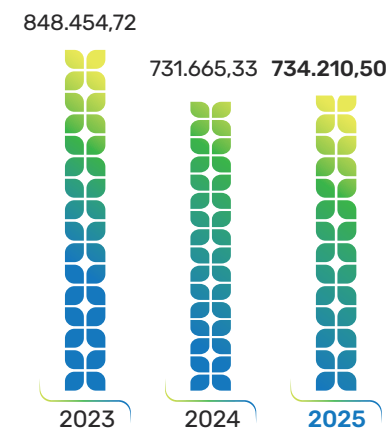
Kami juga membuka diri terhadap masukan dari para pemangku kepentingan yang dapat disampaikan melalui berbagai saluran seperti forum diskusi perpajakan, konsultasi rutin dengan otoritas pajak, audit atau revidu yang dilakukan oleh pihak eksternal. Masukan ini berguna untuk mengevaluasi kebijakan dan praktik perpajakan, serta pembaruan strategi perpajakan.

BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan advokasi pajak untuk memengaruhi regulasi perpajakan, namun fokus pada perannya untuk menerapkan perpajakan sesuai peraturan dan perundangan yang berlaku.

LAPORAN PER NEGARA [GRI 207-4]

BPJS Ketenagakerjaan tidak memiliki entitas yang beroperasi di luar negeri. Oleh karena itu, selama periode pelaporan tahun 2025, seluruh kewajiban perpajakan berada dalam yurisdiksi Indonesia dan pelaporan pajak dilakukan secara eksklusif di Indonesia.

TOTAL PEMBAYARAN PAJAK (Rp Juta)



DISKUSI & ANALISIS MANAJEMEN

PENGARUH EKSTERNAL DAN PROSPEK PENGEMBANGAN

Kinerja BPJS Ketenagakerjaan tahun 2025 tidak terlepas dari perubahan dinamika kondisi ekonomi nasional yang memperlihatkan resiliensi di tengah gejolak dan tertahannya pertumbuhan ekonomi dunia. Terjaganya perekonomian nasional memberikan prospek cerah bagi pengembangan BPJS Ketenagakerjaan di masa mendatang.

PENGARUH KONDISI EKSTERNAL

TINJAUAN PEREKONOMIAN GLOBAL

Perekonomian global sepanjang tahun 2025 diwarnai dengan gejolak, penuh tantangan dan meningkatnya ketidakpastian, disebabkan dua hal. Pertama pemberlakuan tarif perdagangan sepihak oleh Amerika Serikat terhadap seluruh mitra dagang utamanya, kedua berkepanjangan konflik geopolitik di kawasan Eropa dan Timur Tengah. Perkembangan ini sempat menekan arus perdagangan global, menekan harga komoditas, membuat pasar keuangan global bergejolak serta sentimen investasi, khususnya di negara-negara berbasis sumber daya alam. Seluruh mitra dagang utama Amerika, termasuk Indonesia kemudian mengajukan perundingan bilateral.

Seiring dengan kemajuan perundingan perdagangan, tekanan terhadap perekonomian global tersebut berangsur mereda dan mendukung terjadinya pemulihan kembali perekonomian global. Mencermati terjadinya stabilisasi tersebut, International Monetary Fund dalam kajiannya, *World Economic Outlook* edisi Januari 2026, memperkirakan pertumbuhan ekonomi global tahun 2025 adalah sebesar 3,3% (*year-on-year/yoy*), sama dengan tahun sebelumnya, namun tetap diwarnai adanya disparitas pertumbuhan

perekonomian di berbagai negara besar maupun wilayah ekonomi.

Pertumbuhan perekonomian negara maju di tahun 2025 diperkirakan tertekan ke angka 1,7%, lebih rendah dari 1,8% di tahun sebelumnya, sementara pertumbuhan ekonomi negara berkembang justru sedikit meningkat menjadi 4,4% dari 4,3% di tahun sebelumnya. Perkembangan pertumbuhan ekonomi dunia di tahun 2025 tersebut kemudian turut menekan harga beberapa komoditas energi utama dunia.

Harga rata-rata minyak dunia (*Crude oil, Brent*) mencatatkan penurunan sebesar 15,2% dari US\$80,7/bbl di tahun 2024 menjadi senilai US\$68,4/bbl di tahun 2025 (*Pink Sheet, World Bank*). Harga rata-rata batubara (Australia) membukukan penurunan hingga sebesar 20,4% dari sebesar US\$136,1/mt di tahun 2024 menjadi senilai US\$108,4/mt. Namun demikian, harga komoditas energi lain, yakni gas alam (*Natural Gas, Europe*) yang masih terpengaruh oleh intensitas konflik Ukraina-Rusia disepanjang tahun 2025 justru meningkat 9,1% menjadi US\$11,96/mmbtu dari US\$10,96/mmbtu di tahun 2024.

Adapun inflasi global tetap terkendali dan diperkirakan kembali menurun menjadi sebesar 4,1% dari 5,8% di 2024, membuat bank sentral berbagai negara besar memiliki ruang menurunkan suku bunga rujukan untuk menstimulus pertumbuhan ekonomi di masing-masing negara. European Central Bank menurunkan suku bunga acuannya sebanyak empat kali hingga Desember 2025 menjadi sekitar 2,15%, The Fed menurunkan Fed Funds Rate secara bertahap sejak September 2025 hingga kisaran 3,5%-3,75% pada Desember 2025, *People's Bank of China* menurunkan suku bunga pinjaman jangka pendek menjadi 3,0%, sementara Reserve Bank of India menurunkan suku

bunga acuannya menjadi 5,25% pada akhir 2025. Penurunan suku bunga rujukan tersebut dilakukan untuk menstimulus peluang pertumbuhan ekonomi masing-masing negara di tengah tantangan yang ada.

TINJAUAN PEREKONOMIAN NASIONAL

Di tengah ketidakpastian dan gejolak perekonomian global yang diwarnai perlambatan pertumbuhan ekonomi dunia, perang dagang, meningkatnya proteksionisme, konflik geopolitik, serta volatilitas harga komoditas, perekonomian nasional tetap menunjukkan ketangguhannya dengan mencatatkan pertumbuhan positif. Data BPS menunjukkan, perekonomian Indonesia di tahun 2025 tumbuh 5,11% (*yoy*), meningkat dari 5,03% di tahun sebelumnya, didorong oleh tetap kuatnya konsumsi domestik selain ditopang oleh pertumbuhan hampir seluruh lapangan usaha. Pengeluaran konsumsi rumah tangga masih memberikan kontribusi terbesar terhadap PDB Indonesia, sebesar 53,88% dengan pertumbuhan sebesar 4,98% *yoy* pada periode tersebut. Ini menunjukkan daya beli masyarakat tetap relatif terjaga.

Perekonomian Indonesia pada tahun 2025 tetap tumbuh kuat, terutama dikonstruksikan oleh meningkatnya aktivitas produksi di dalam negeri. Pertumbuhan ekonomi dari sisi lapangan usaha didorong terutama oleh sektor industri pengolahan, perdagangan, pertanian dan konstruksi, yang masing-masing berkontribusi sebesar 19,20%, 13,24%, 11,56% dan 10,16% dari nilai PDB nasional di tahun 2025. Indeks *Prompt Manufacturing Index* (PMI) juga terus berada dalam zona ekspansi, menunjukkan pertumbuhan yang positif.

Neraca Pembayaran Indonesia (NPI) 2025 kembali mencatatkan surplus sehingga mampu mendukung

ketahanan eksternal. Sementara itu, neraca perdagangan juga terus mencatatkan surplus, dengan akumulasi hingga per Desember 2025 adalah sebesar US\$41,05 miliar, naik US\$9,72 miliar dari 2024. Adapun posisi cadangan devisa Indonesia pada akhir Desember 2025 tercatat meningkat menjadi US\$156,5 miliar.¹

Dari sisi kebijakan, Pemerintah berhasil menjaga stabilitas ekonomi melalui pengendalian harga, terutama pada komoditas *volatile food*, sehingga inflasi tetap relatif terjaga. Sekalipun meningkat ke level 2,92% (yoy) pada Desember 2025, masih berada pada dalam kisaran sasaran Pemerintah, 2,5%±1%. Di sisi moneter, Bank Indonesia menurunkan suku bunga acuan (BI Rate) ke level 4,75% hingga akhir tahun, dari posisi sebelumnya sebesar 6,00% di akhir Desember 2024. Hal ini merupakan upaya Bank Indonesia dalam menjaga stabilitas nilai tukar rupiah dan mendorong aktivitas ekonomi. Indonesia juga berhasil mencatatkan surplus perdagangan di sepanjang tahun 2025, sehingga cadangan devisa di akhir tahun mencapai nilai yang sangat memadai, sehingga mampu menjaga penurunan nilai tukar rupiah lebih baik dari negara-negara lain di kawasan.

Secara keseluruhan, hingga 31 Desember 2025 Rupiah melemah sebesar 3,65% dibandingkan dengan kondisi tahun 2024, ditutup pada level Rp16.690 per dolar AS di akhir tahun. Tingkat pelemahan Rupiah sebanding dan bahkan lebih rendah dibandingkan dengan mata uang sejumlah negara lain seperti Won Korea, Peso Mexico, Real Brasil, Yen Jepang, dan Lira Turki.

Dengan tingkat pertumbuhan yang konsisten berada di atas 5%, perekonomian Indonesia memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan masyarakat. Hal ini terlihat dari penurunan angka pengangguran serta peningkatan penciptaan lapangan kerja. Pertumbuhan ekonomi yang terjaga diharapkan dapat menjadi landasan yang kuat untuk mencapai target

pembangunan dan menjaga momentum pertumbuhan pada tahun 2026. Terjaganya pertumbuhan ekonomi nasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja BPJS Ketenagakerjaan selama tahun 2025 yang diuraikan dalam bagian lain pelaporan.

PROSPEK PENGEMBANGAN

Mengacu pada kajian IMF dalam WEO-Januari 2026, pertumbuhan ekonomi dunia di tahun 2026 diproyeksikan tertahan di angka 3,3% sama dengan tahun 2025, dengan kecenderungan melemah di tahun berikutnya, terimbas oleh konflik geopolitik di kawasan Timur Tengah yang justru meluas. Prediksi ini selaras dengan apa yang disampaikan oleh World Bank maupun OECD.

IMF dalam *World Economic Outlook* yang dirilis pada Januari 2026 memprakirakan bahwa Pada umumnya berbagai lembaga keuangan dunia tersebut memperingatkan adanya peningkatan risiko konflik geopolitik di kawasan Timur Tengah, berkepanjangan konflik di Eropa selain perselisihan tarif dagang di seluruh dunia yang diperkirakan akan menimbulkan gangguan rantai pasok serta mempengaruhi pertumbuhan perekonomian global. Namun demikian, risiko inflasi global tetap akan relatif lebih rendah, sehingga suku bunga rujukan The Fed diperkirakan tetap rendah. Risiko lain yang harus diantisipasi adalah tetap tingginya nilai tukar Dolar AS, yang akan menekan pertumbuhan negara-negara berkembang yang memiliki eksposur hutang luar negeri dalam Dolar AS.

Ditengah dinamika perekonomian global yang masih penuh tantangan dan diwarnai ketidakpastian tersebut, perekonomian Indonesia diproyeksikan tetap menunjukkan ketangguhannya, dengan tetap mencatatkan pertumbuhan diatas 5,0%. Pertumbuhan konsumsi rumah tangga tetap terjaga, khususnya untuk kelas menengah ke atas. Investasi terus tumbuh seiring penyelesaian berbagai Proyek Strategis

Nasional (PSN), termasuk Ibu Kota Nusantara (IKN). Kinerja ekspor nonmigas diperkirakan meningkat, didorong oleh terus bertambahnya volume produk manufaktur dan pertambangan, dengan indeks PMI tetap berada pada fase ekspansif.

Pemerintah Indonesia dalam RAPBN 2026 memproyeksikan pertumbuhan ekonomi sebesar 5,4%, yang ditetapkan dengan berbagai asumsi makro, seperti: nilai tukar Rupiah di kisaran Rp16.500/US\$ - Rp16.900/US\$, tingkat suku bunga SBN 10 tahun di kisaran 6,6-7,2 persen dan *lifting* minyak dan gas masing-masing menjadi 610 (ribu bph) 984 ribu barel setara minyak per hari, dengan harga ICP minyak bumi sebesar USD70 per barel. Adapun inflasi ditargetkan tetap dapat ditekan di kisaran 2,5%.

Pemerintah juga memproyeksikan tingkat pengangguran terbuka berada dikisaran 4,5-5,0%, tingkat kemiskinan turun dikisaran 6,5-7,5%, serta Gini *ratio* turun dikisaran 0,377-0,380. Pemerintah memandang target pertumbuhan tersebut cukup realistis dengan mempertimbangkan dinamika pemulihan dan reformasi struktural untuk mendorong kinerja perekonomian yang lebih akseleratif, namun disisi lain tetap mengantisipasi risiko ketidakpastian yang masih membayangi kinerja perekonomian nasional ke depan.

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

¹Bank Indonesia

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

STRATEGI BPJS KETENAGAKERJAAN

Mempertimbangkan perkembangan kondisi ekonomi global tersebut diatas dan potensi dampaknya terhadap pertumbuhan perekonomian nasional, Pemerintah Indonesia telah mengambil berbagai langkah strategis, termasuk mempercepat pembangunan berbagai infrastruktur utama dan sektor ekonomi unggulan dalam Proyek Strategis Nasional (PSN). Selain itu, protokol manajemen krisis diaktifkan sebagai upaya antisipatif untuk menghadapi potensi krisis di masa mendatang. Berbagai upaya yang dijalankan membuat kondisi nasional ketenagakerjaan menunjukkan perbaikan yang signifikan, menciptakan lapangan kerja. Perkembangan ini menjadi konteks penting bagi penguatan perlindungan sosial ketenagakerjaan, khususnya dalam menghadapi perubahan struktur ketenagakerjaan yang masih ditandai porsi pekerja informal yang relatif besar.

Merespons dinamika tersebut, BPJS Ketenagakerjaan meneguhkan komitmen untuk menjaga kesinambungan kinerja serta memperluas perlindungan sosial bagi pekerja dan keluarganya. Keberlanjutan upaya tersebut didukung

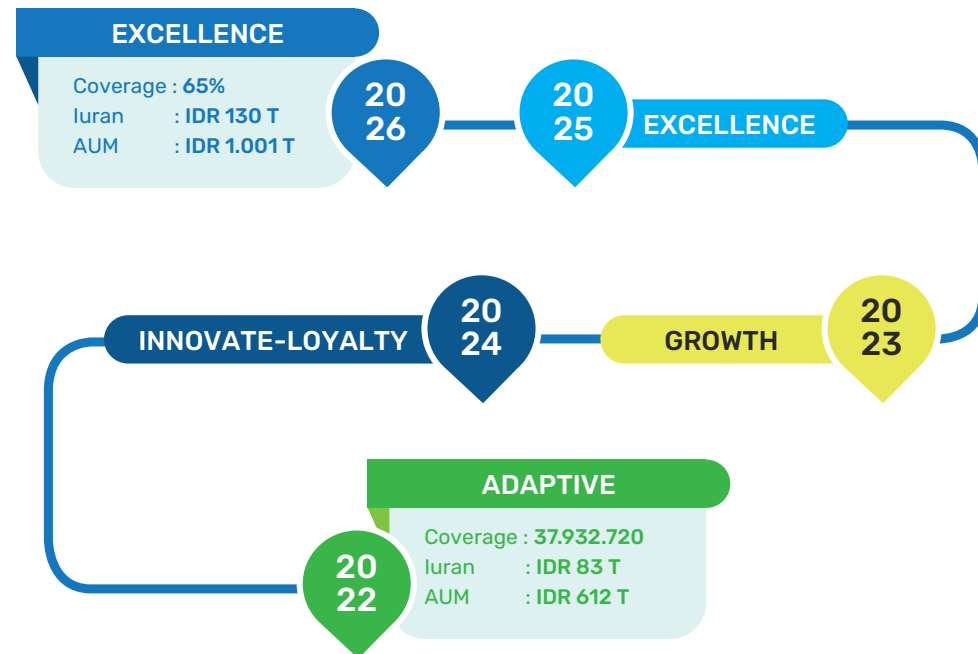
oleh sinergi dengan kementerian/lembaga dan para pemangku kepentingan, serta penguatan kapabilitas organisasi agar strategi yang dijalankan tetap adaptif, terukur, dan akuntabel, sebagaimana telah disampaikan pada beberapa bagian sebelumnya (Halaman 1, 19 dan 33).

RENSTRA 2022-2026

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

Berdasarkan *roadmap* yang tercantum dalam Buku Rencana Strategis BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2022-2026, strategi utama yang diusung BPJS Ketenagakerjaan meliputi tiga fokus utama, sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, yakni: Meningkatkan Penetrasi Peserta, Meningkatkan Kualitas Layanan, dan Optimalisasi Hasil Investasi. Ketiga strategi ini didukung oleh empat fondasi dasar yang menjadi kekuatan untuk mencapai tujuan tersebut, yaitu: *Governance, Risk, Compliance, and Culture*; Digitalisasi Jaminan Sosial; Pengelolaan Keuangan yang Efektif dan Efisien; serta Peningkatan *Awareness* akan Pentingnya Jaminan Sosial.

ROADMAP BPJS KETENAGAKERJAAN 2022 - 2026



Keselarasan antara strategi dan fondasi dasar tersebut dirancang untuk mendukung misi BPJS Ketenagakerjaan, yaitu: melindungi, melayani, dan

menyejahterakan pekerja dan keluarga; memberikan rasa aman, mudah, dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas serta daya saing peserta; serta

berkontribusi dalam pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata kelola yang baik.

JOURNEY BPJS KETENAGAKERJAAN 2022-2026



Coverage	36%	44%	53%	58%	65%
TK Aktif	37,93 JT	43,92 JT	53,52 JT	61 JT	70 JT
Iuran	IDR 83 T	IDR 94 T	IDR 105 T	IDR 117 T	IDR 130 T
AUM	IDR 612 T	IDR 695 T	IDR 782 T	IDR 883 T	IDR 1.001 T

Prinsip AGILE menjadi salah satu landasan dalam pelaksanaan Renstra 2022–2026 untuk memastikan organisasi adaptif terhadap perubahan dan konsisten dalam peningkatan kinerja. Pada Tahun Buku 2025, fokus pelaksanaan diarahkan pada penguatan aspek *Excellent*, dengan penekanan pada penciptaan layanan dan operasional yang unggul. Untuk mendukung fokus tersebut, BPJS Ketenagakerjaan melakukan peningkatan implementasi dan penyempurnaan pada *Coverage*, *Trust*, *Yield*, dan *Capability* guna mencapai target yang telah ditetapkan.

RKAT 2025

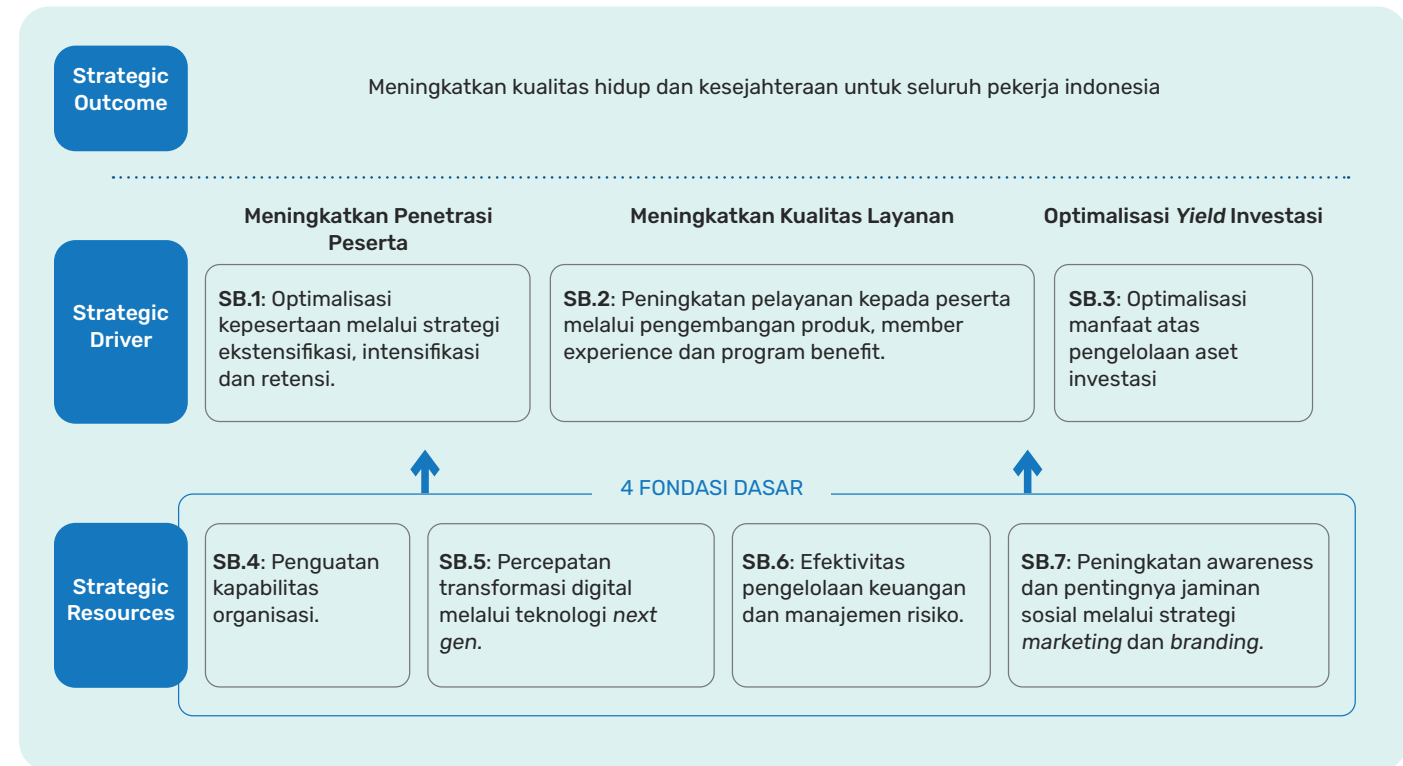
Sejalan dengan komitmen BPJS Ketenagakerjaan untuk terus adaptif terhadap dinamika lingkungan strategis, tema Tahun 2025 ditetapkan sebagai “*Excellent*”. Tema ini mencerminkan fokus BPJS Ketenagakerjaan dalam mendorong layanan dan operasional yang unggul melalui peningkatan kinerja secara konsisten dan terukur, mencerminkan komitmen untuk meningkatkan implementasi dan penyempurnaan pada *Coverage*, *Trust*, *Yield*, and *Capability* sebagai pengungkit organisasi guna mencapai target yang telah ditetapkan.

Dalam rangka mewujudkan sasaran tersebut, BPJS Ketenagakerjaan merumuskan kebijakan strategis sebagai penjabaran tema “*Excellent*” yang selaras dengan *milestone* organisasi,

sebagaimana dapat dilihat pada bagan berikut, lengkap dengan uraian singkat

tujuh peta inisiatif strategis yang dijalankan di tahun 2025.

MODEL STRATEGI RKAT TAHUN 2025



ASPEK KEPESERTAAN

Perluasan cakupan kepesertaan didukung strategi pemasaran yang dijalankan melalui kegiatan sosialisasi maupun edukasi mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan kepada pemberi kerja/badan usaha, pekerja, masyarakat

maupun pemangku kepentingan lainnya. Pelaksanaan sosialisasi dan edukasi berpedoman pada UU Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, UU No. 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, UU No. 25 Tahun 2009 tentang Layanan Publik, serta UU No. 19 Tahun

2016 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Untuk mendukung kegiatan sosialisasi maupun edukasi, BPJS Ketenagakerjaan menyediakan akses kepada para pemangku kepentingan untuk melakukan interaksi mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan.

TINJAUAN OPERASIONAL

SEGMENT USAHA

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

1. Peraturan Pemerintah RI Nomor 44 Tahun 2015, disusul dengan Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015, tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM);
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun;
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua; dan
4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

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

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah program jaminan ketenagakerjaan yang memberikan

manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Manfaat JKK meliputi pelayanan kesehatan (perawatan dan pengobatan), santunan berbentuk uang, program kembali bekerja (*return to work*), kegiatan promotif dan preventif, rehabilitasi berupa alat bantu (*orthese*) dan/atau alat ganti (*prothese*), penggantianacamata, alat bantu dengar, gigi tiruan, serta santunan beasiswa pendidikan anak.

BPJS Ketenagakerjaan kemudian meluncurkan Program RTW, sebagai bagian dari Program JKK, bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja hingga mengalami cacat. Program ini meliputi proses kuratif, rehabilitasi medis, vokasional, dan psikososial secara berkesinambungan sehingga dapat kembali bekerja secara optimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

2. Jaminan Kematian (JKM)

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

3. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua (JHT) adalah program jaminan ketenagakerjaan yang memberikan manfaat uang tunai, yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya. Manfaat JHT dibayarkan secara sekaligus apabila peserta

mencapai usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Usia pensiun ditentukan bagi peserta yang mencapai usia 56 tahun, peserta yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri, terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), sedang tidak aktif bekerja dimanapun, atau peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya.

4. Jaminan Pensiun (JP)

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

5. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

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

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk memastikan keamanan produk dan layanannya

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

TARGET DAN REALISASI KEPESERTAAN [OJK F.17]

Peserta BPJS Ketenagakerjaan terdiri dari Penerima Upah, Bukan Penerima Upah (BPU), dan Pekerja Jasa Konstruksi yang tersebar di seluruh Indonesia. Kami menerapkan dan memberikan layanan yang setara, baik melalui aplikasi maupun kantor cabang yang bisa diakses oleh seluruh peserta; serta membayarkan jaminan sosial ketenagakerjaan kepada seluruh peserta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai revisi semesta kepesertaan dalam Rencana Strategis Tahun 2022-2026, target semesta kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan tahun 2025 mencapai 104.680.659 orang dengan realisasi 69.312.125 orang atau 66,21% dari semesta kepesertaan. Peserta BPJS Ketenagakerjaan tahun 2025 terdiri atas:

1. Peserta Penerima Upah (PU) sebanyak 46.678.426 orang atau 94,99% dari total semesta pekerja PU yang mencapai 49.138.667 orang berdasarkan proyeksi Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas);

2. Peserta Bukan Penerima Upah (BPU) sebanyak 15.586.187 orang atau 33,22% dari total semesta pekerja BPU yang mencapai 46.919.850 orang berdasarkan proyeksi Kementerian Bappenas; dan

3. Peserta Jasa Konstruksi (JK) sebanyak 7.047.512 orang atau 81,74% dari total semesta Jasa Konstruksi yang mencapai 8.622.142 orang berdasarkan proyeksi Kementerian Bappenas.

POTENSI/SEMESTA KEPESERTAAN BPJS KETENAGAKERJAAN 2022-2026

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

TARGET KEPESERTAAN AKTIF BPJS KETENAGAKERJAAN 2022-2026

Segmen Peserta	2026	2025	2024	2023	2022
Penerima Upah					
Subtotal	40.800.000	31.610.856	33.000.000	28.160.000	24.932.720
Segmen Lain					
Jasa Konstruksi	8.500.000	8.541.931	7.650.000	8.110.000	7.000.000
Bukan Penerima Upah	20.700.000	17.403.381	12.870.000	7.650.000	6.000.000
Subtotal	29.200.000	25.945.312	20.520.000	15.760.000	13.000.000
Jumlah	70.000.000	57.556.168	53.520.000	43.920.000	37.932.720

Pada tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan merealisasikan kepesertaan Pemberi Kerja/Badan Usaha sebanyak 875.641 perusahaan; sementara realisasi kepesertaan aktif untuk pekerja tahun 2025 mencapai 48.649.425 atau 84,53% dari target 57.556.168 peserta sesuai

Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor KEP/1/DEWAS/022025 tentang Penetapan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Dana Operasional BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2025.

TARGET DAN REALISASI KEPESERTAAN BPJS KETENAGAKERJAAN TAHUN 2025
BERDASARKAN SEGMENT KEPESERTAAN

Segmen Peserta	2025			2024	2023
	Target	Realisasi	% Pencapaian	Realisasi	Realisasi
Pemberi Kerja/Badan Usaha Aktif	N.A	875.641	N.A	889.086	901.912
Peserta					
Penerima Upah	46.490.579	46.678.426	100,40%	48.098.021	43.541.810
Bukan Penerima Upah	75.595.654	15.586.187	20,62%	11.109.802	10.172.341
Subjumlah	122.086.233	62.264.613	51,00%	59.207.823	53.714.151
Jasa Konstruksi	9.464.292	7.047.512	74,46%	6.016.847	7.363.800
Jumlah Peserta	131.550.525	69.312.125	52,69%	65.224.670	61.077.951
Peserta Aktif					
Penerima Upah	31.610.856	27.406.731	86,70%	29.308.491	25.004.383
Bukan Penerima Upah	17.403.381	14.195.182	81,57%	9.899.338	9.192.755
Subjumlah	49.014.237	41.601.913		39.207.829	34.197.138
Jasa Konstruksi	8.541.931	7.047.512	82,50%	6.016.847	7.363.800
Jumlah Peserta Aktif	57.556.168	48.649.425	84,53%	45.224.676	41.560.938
Peserta Non Aktif					
Penerima Upah	N.A	19.271.695	N.A	18.789.530	18.537.426
Bukan Penerima Upah	N.A	1.391.005	N.A	1.210.464	979.586
Jumlah Peserta Non Aktif	N.A	20.662.700	N.A	19.999.994	19.517.012

Pemberi Kerja/Badan Usaha aktif pada tahun 2025 tercatat sebanyak 875.641 atau mengalami penurunan sebesar 1,51% (berkurang sebanyak 13.445 PK/BU) dibandingkan tahun sebelumnya.

Namun, terdapat penambahan jumlah peserta yang mencapai 4,08 juta dibandingkan dengan tahun 2024 atau naik sebesar 6,27%.

REALISASI PENAMBAHAN KEPESERTAAN BPJS KETENAGAKERJAAN
TAHUN 2025

Segmen Peserta	2025	2024
	Realisasi	Realisasi
Pemberi Kerja/Badan Usaha Aktif	139.070	178.288
Penambahan Peserta Penerima Upah		
a. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	10.954.396	15.295.236
b. Program Jaminan Kematian (JKM)	10.954.396	15.295.236
c. Program Jaminan Hari Tua (JHT)	6.525.375	6.231.381
d. Program Jaminan Pensiun (JP)	5.011.373	4.892.619
e. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)	5.733.640	6.218.999
Sub jumlah (a)	10.954.396	15.295.236
Jasa Konstruksi	5.454.269	3.991.429
Total Penambahan Peserta Penerima Upah (PU)	16.408.665	19.286.665
Penambahan Peserta Bukan Penerima Upah (BPU)		
a. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	12.284.291	9.948.464
b. Program Jaminan Kematian (JKM)	12.284.291	9.948.464
c. Program Jaminan Hari Tua (JHT)	620.542	488.540
Total Penambahan Peserta BPU (a)	12.284.291	9.948.464
Total Penambahan Peserta (Pekerja PU + BPU)	28.692.956	29.235.129

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

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

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

Peserta BPJS Ketenagakerjaan yang terdaftar sebagai peserta baik aktif maupun nonaktif sampai dengan bulan Desember 2025 adalah 69.312.125 peserta yang terdiri dari 48.649.425 peserta aktif dan 20.662.700 peserta nonaktif. Sedangkan jumlah Pemberi Kerja/Badan Usaha terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan tahun 2025 adalah sebanyak 875.641 dengan jumlah peserta aktif yang terlindungi oleh jaminan sosial sebanyak 48.649.425 peserta, yang terdiri dari kelompok peserta PU sebanyak 27.406.731 peserta, Jakon sebanyak 7.047.512 peserta dan BPU sebanyak 14.195.182 peserta.

Jika dibandingkan dengan target RKAT 2025, realisasi pencapaian kinerja peserta aktif adalah 84,53%. Sementara jumlah BPU di tahun 2025 meningkat 43,40% atau bertambah sebesar 4.295.844. Terdapat beberapa faktor makro ekonomi yang turut memengaruhi capaian kinerja kepesertaan tersebut, antara lain:

1. Tingkat Inflasi

Tingkat inflasi nasional 2025 meskipun relatif rendah dan sesuai target APBN 2025 tapi meningkat menjadi 2,92% dari tahun sebelumnya yang sebesar 1,57%. Kondisi tersebut diperkirakan cukup mempengaruhi daya beli pekerja informal. Hal ini disebabkan oleh pendapatan pekerja informal yang cenderung stagnan, sehingga mereka lebih memilih menjaga kestabilan pengeluaran untuk kebutuhan hidup dasar dibandingkan mengalokasikan dana untuk iuran kepesertaan Bukan Penerima Upah (BPU).

2. Tingkat Suku Bunga

Penurunan suku bunga acuan Bank Indonesia (BI-rate) pada level 4,75% sebenarnya berimplikasi pada menurunnya biaya kredit usaha. Namun tingginya risiko ketidakpastian di tahun 2025 yang penuh gejolak dan tantangan pada akhirnya menghambat

pertumbuhan pelaku usaha baru. Kondisi ini berdampak pada tertahannya perluasan cakupan kepesertaan dari sektor formal dan informal.

3. Nilai Tukar Rupiah

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

Kami senantiasa berupaya menjaga bertumbuhnya kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Selama tahun 2025, terdapat beberapa langkah strategis yang dilakukan, baik untuk segmen pekerja PU maupun pekerja BPU.



SEGMENT PEKERJA PU

Pada tahun 2025, jumlah segmen Penerima Upah (PU) adalah sebesar 27,41 juta peserta atau setara dengan 86,70% dari target RKAT 2025. Segmen PU pada tahun 2025 didominasi oleh jenis peserta dengan kategori usaha Skala Besar, diikuti oleh segmen Non-ASN, Skala Mikro, Skala Menengah, dan Skala Kecil

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

SEGMENT PEKERJA BPU

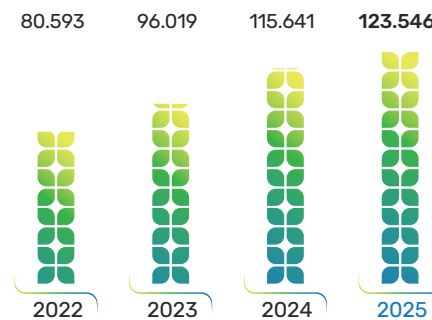
Sampai dengan tahun 2025, jumlah coverage pekerja segmen Bukan Penerima Upah (BPU) sebesar 15,59 juta orang. Sampai akhir tahun 2025, jumlah realisasi pekerja aktif BPU mencapai 14,20 juta orang atau bertambah 43,40% dari tahun 2024. Jumlah tersebut masih rendah dibanding jumlah pekerja informal, sehingga menjadi prioritas Badan dalam upaya memperluas cakupan kepesertaan.

TENAGA KERJA ASING

Selama tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan juga berupaya meningkatkan kepesertaan dari tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia. Berdasarkan publikasi Kementerian Tenaga Kerja, pada tahun 2025, terdapat sekitar 184.481 TKA di Indonesia, bertambah 517 orang atau naik 0,28% dari tahun 2024 yang sebanyak 184 ribu orang. Realisasi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dari TKA tahun 2025 mencapai 123.546 orang atau 66,97% (2024: 62,86%) dari jumlah TKA di Indonesia.

Meningkat dari total peserta sebanyak 115.641 orang di tahun 2024, walaupun secara persentase sedikit bertambah.

PERKEMBANGAN JUMLAH TENAGA KERJA ASING PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN (ORANG)

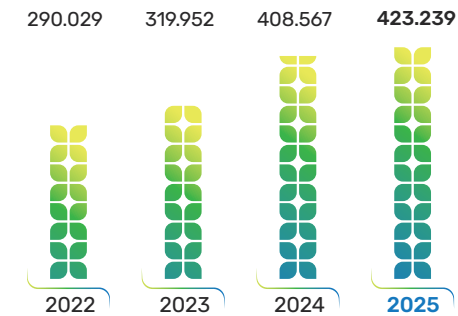


PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Salah satu pekerja BPU yang menjadi sasaran perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan adalah pekerja migran Indonesia (PMI). Publikasi Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) menyebutkan jumlah PMI terdaftar dalam penempatan resmi mencapai 5,0 juta orang, yang 286.422 orang di antaranya adalah penempatan tahun 2025 turun 3,55% dibandingkan tahun sebelumnya yang berjumlah 296.970 orang. Adapun realisasi PMI yang menjadi peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan tahun 2025 mencapai 701.850 orang, bertambah 34,30% dari tahun 2024 yang sebesar 635.142 orang. Masih rendahnya kepesertaan PMI

tidak terlepas dari berbagai faktor, di antaranya masih adanya PMI yang tidak terdokumentasi dan tidak sesuai prosedur.

PERKEMBANGAN PENAMBAHAN KEPESERTAAN PMI PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN (ORANG)



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

1. Sosialisasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 4 Tahun 2023 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia. Sesuai ketentuan tersebut, proses pendaftaran dan pengajuan klaim lebih disederhanakan. Selain itu, PMI peserta BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan tujuh manfaat baru tanpa kenaikan iuran, sehingga seluruhnya ada 21 manfaat yang diperoleh.
2. BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Luar Negeri (Kemenlu) menandatangani Nota Kesepahaman pada 11 November 2023 di Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Singapura, sebagai tindak lanjut atas Inpres No.2 Tahun 2021. Berdasarkan Inpres tersebut, Kemenlu memberikan dukungan sarana dan prasarana dalam rangka optimalisasi program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi PMI di luar negeri; dan

3. Bertepatan dengan peringatan Hari Migran Internasional pada 18 Desember 2023, BPJS Ketenagakerjaan meluncurkan fitur baru: *Click to Call* di aplikasi JMO. Melalui fitur tersebut, PMI dapat mengakses informasi serta sarana pengaduan dengan langsung menelepon *call center* BPJS Ketenagakerjaan kapan pun dan di mana pun, tanpa biaya. Fitur tersebut juga dapat digunakan untuk mengajukan klaim JKK dan JKM melalui JMO.
4. BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Luar Negeri telah melakukan integrasi data dalam website Kemenlu yaitu peduli WNI, dengan demikian ketika PMI lapor diri di website tersebut PMI dapat melakukan pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan.

PEKERJA RENTAN

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

Selama tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan mencatat terdapat 2.817 badan usaha donatur dengan nilai donasi mencapai Rp41.302 juta, menurun jika dibandingkan dengan jumlah tahun 2024 yang masing-masing sejumlah 3.165 badan usaha donatur dan

jumlah donasi senilai Rp236.901 juta. Jumlah pekerja informal (BPU) yang menerima donasi iuran kepesertaan pada tahun 2025 mencapai 565.366 orang, menurun dibandingkan tahun 2024 yang sebesar 773.834 orang.

REALISASI PROGRAM PERLINDUNGAN PEKERJA RENTAN

Uraian	Satuan	2025	2024	2023
Jumlah Badan Usaha Donatur	Badan Usaha	2.817	3.165	10.164
Jumlah Donasi Iuran Kepesertaan	Rp Juta	41.302	236.901	48.497
Jumlah Pekerja Informal Penerima Donasi Iuran Kepesertaan	Orang	565.366	773.834	481.598

JUMLAH PESERTA KELUAR

Pada tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan mencatat jumlah pekerja keluar dari kepesertaan sebanyak 20.007.972 orang, dengan 63,01% di antaranya adalah segmen Pekerja Penerima Upah. Alasan

keluarnya kepesertaan antara lain habis masa kontrak kerja, mengundurkan diri, pensiun, meninggalkan Indonesia, cacat total tetap, meninggal dunia, tak mampu membayar iuran, atau terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).

JUMLAH PESERTA KELUAR BPJS KETENAGAKERJAAN

Segmen Kepesertaan	2025		2024		2023	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Peserta Penerima Upah	12.606.153	63,01%	10.888.371	55,61%	7.998.099	50,71%
Peserta Bukan Penerima Upah	7.401.819	36,99%	8.692.026	44,39%	7.773.000	49,29%
Jumlah	20.007.972	100,00%	19.580.397	100,00%	15.771.099	100,00%

PENGELOLAAN DANA JAMINAN SOSIAL (DJS)

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

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

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

STRATEGI PENGEMBANGAN PORTOFOLIO INVESTASI

Dengan mempertimbangkan kondisi eksternal, mencakup: mulai melonggarnya kebijakan moneter global namun masih di level yang relatif tinggi hingga akhir tahun 2025, ekonomi global yang masih tertekan oleh meningkatnya eskalasi geopolitik global, dan merebaknya perselisihan tarif perdagangan Amerika Serikat dengan seluruh mitra dagangnya, maka strategi investasi hingga akhir tahun 2025 masih difokuskan pada penempatan instrumen *fixed income* yang bersifat jangka panjang, sebagian lainnya jangka pendek yang ditempatkan terutama pada instrumen seperti Sekuritas Rupiah Bank Indonesia (SRBI), obligasi korporasi, dan deposito dengan tujuan optimalisasi *yield*. Secara umum, penurunan tingkat suku bunga acuan dapat berpotensi positif terhadap kinerja pasar saham, namun hal tersebut tetap disikapi dengan hati-hati dikarenakan masih tingginya volatilitas di market terutama akibat kebijakan moneter *the Fed* yang lebih lambat dalam menurunkan tingkat suku bunga acuannya di awal tahun 2026.

Peluang yang dapat diambil dari momentum tersebut hingga akhir tahun 2025 adalah dengan menambah alokasi portofolio di instrumen saham yang memiliki aspek fundamental yang baik dan tingkat valuasi yang menarik (*attractive valuation*) serta dapat menghasilkan potensi *return* yang lebih tinggi di tahun 2026. Strategi

penempatan investasi tersebut dilakukan dengan tetap menjaga likuiditas, solvabilitas program, tingkat imbal hasil yang optimal, serta dengan menerapkan prinsip kehati-hatian dan manajemen risiko yang terukur dan efektif.

Mempertimbangkan *outlook* makro ekonomi global dan domestik serta *outlook* pasar modal tahun 2025, maka strategi investasi tahun 2025 yang berfokus pada *liability driven investment* dan *dynamic asset allocation* maka dilakukan sebagai berikut.

- a. Portofolio Keseluruhan
1. Melakukan *active management* dengan memperhatikan kondisi ekonomi terkini,

momentum pasar, likuiditas, solvabilitas, optimasi hasil investasi, prinsip kehati-hatian, serta sesuai dengan profil liabilitas program.

2. Strategi investasi juga berfokus pada *anticipate investment approach* dengan memperhatikan pola pergerakan pasar dan katalis yang bersifat jangka panjang untuk menentukan penempatan dana secara *risk-on* atau *risk-off*.
- b. Rincian Strategi Alokasi Aset Sesuai Instrumen Investasi yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan disampaikan pada tabel berikut.

Instrumen Portofolio	Strategi Alokasi Aset	Persentase Realisasi 2025
Strategi Portofolio Deposito	- Melakukan <i>selective placement</i> pada bank yang memberikan rata-rata rate yang optimal dan masih memiliki room penempatan untuk jangka waktu dengan tingkat suku bunga yang optimal serta dengan tetap memperhatikan kinerja fundamental maupun risiko bank. - Melakukan <i>monitoring</i> secara intensif pada bank yang belum memenuhi ketentuan pemenuhan Modal Inti minimum sesuai POJK Nomor 12/POJK.03/2020 hingga akhir tahun 2025.	Sebesar 13,01% dari dana kelolaan ditempatkan di deposito, naik dari tahun 2024 sebesar 12,72 %.
Strategi Portofolio Saham	- Meningkatkan eksposur pada saham-saham berfundamental kuat yang didukung oleh perbaikan kondisi makroekonomi. - Melakukan rotasi sektor dengan mempertimbangkan momentum pertumbuhan laba dan pergerakan dana asing, seiring proyeksi penurunan BI Rate selama beberapa kali di tahun 2025 yang berpotensi mendorong rebound pada sektor-sektor <i>cyclical</i> serta emiten yang mengalami tekanan (<i>oversold</i>) pada rentang waktu tersebut. - Melakukan <i>building</i> saham bertahap secara periodik dengan tetap memperhatikan momentum pasar dan market timing yang tepat.	Porsi investasi di saham naik menjadi 8,38% dari sebelumnya 7,39% pada tahun 2024.

Instrumen Portofolio	Strategi Alokasi Aset	Persentase Realisasi 2025
Strategi Portofolio Surat Utang	- Melakukan penempatan surat utang negara (SUN) maupun Sekuritas Rupiah Bank Indonesia (SRBI) pada tenor panjang pada seri yang memiliki <i>yield attractive</i> serta dapat dilakukan penempatan pada tenor pendek yang memiliki <i>yield</i> menarik. - Mempertimbangkan pembelian obligasi korporasi secara selektif pada seri yang memberikan <i>yield</i> yang lebih tinggi dibandingkan SBN pada tenor yang sama khususnya pada sektor-sektor yang diuntungkan oleh penurunan suku bunga, penguatan nilai tukar rupiah, percepatan pertumbuhan ekonomi China dan kebijakan pemerintahan terkini. Pembelian obligasi korporasi tersebut, dilakukan dengan mempertimbangkan aspek <i>fundamental</i>, <i>credit enhancement</i>, dan risiko serta kupon/imbal hasil di atas <i>benchmark</i> sebagai alternatif untuk <i>enhancing return</i>. - Melakukan pengelolaan aktif manajemen portofolio surat utang atas perubahan ekspektasi pasar dalam rangka optimalisasi return dengan mempertimbangkan momentum dan <i>market timing</i> terbaik.	Penempatan dana kelolaan pada instrumen investasi surat utang mencapai 74,18% dari total dana kelolaan, turun dibanding tahun 2024 sebesar 74,97% dari total dana kelolaan.
Strategi Portofolio Reksa Dana	- Melakukan penjualan portofolio reksadana yang memiliki <i>potential gain</i> dengan tetap memperhatikan momentum pasar dan market timing serta optimasi PHI. - Melakukan monitor berkala terhadap Manajer Investasi yang belum memenuhi aspek kepatuhan, khususnya terhadap Manajer Investasi yang belum memiliki direktur yang membawahi fungsi khusus investasi dan pada reksadana dengan tingkat risiko tinggi.	Dana kelolaan yang ditempatkan di reksa dana sebesar 4,13% , turun dari tahun sebelumnya yang mencapai 4,59%.
Strategi Portofolio Penyertaan Langsung	- Fokus pada peningkatan aset alokasi portofolio investasi langsung melalui skema penyertaan langsung pada sektor-sektor yang mendukung kepesertaan dan peningkatan pelayanan BPJS Ketenagakerjaan, diantaranya: sektor kesehatan, penyedia jasa pembayaran, serta logistik. - Pengembangan kegiatan anak usaha.	Sebesar 0,30% dana kelolaan ditempatkan melalui penyertaan langsung dan properti, turun dari tahun 2024 yang mencapai 0,33%.
Strategi Portofolio Investasi Properti	Pengelolaan investasi properti secara lebih optimal serta optimalisasi lahan milik BPJS Ketenagakerjaan guna mendukung peningkatan pendapatan dari portofolio investasi langsung.	

PENDAPATAN USAHA DANA JAMINAN SOSIAL (DJS)

Cakupan Pendapatan DJS meliputi pendapatan iuran, beban jaminan, hasil investasi, beban operasional, pendapatan dan beban lainnya, surplus DJS per program, serta laporan posisi pendanaan program. Total pendapatan usaha DJS BPJS Ketenagakerjaan tahun 2025 adalah sebesar Rp183.961,18 miliar, bertambah Rp41,73 miliar atau naik 29,38% dari tahun 2024 yang sebesar Rp142.189,87 miliar.



PENDAPATAN DANA JAMINAN SOSIAL (Rp JUTA)

No	Uraian	2025	2024*	2023*	Pertumbuhan 2025	
					Nominal	%
Pendapatan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)						
1	Pendapatan Iuran	8.266.93,83	7.974.406,62	7.257.956,19	292.524,21 ↑	3,67% ↑
	Pendapatan Investasi	6.111.560,36	3.900.224,83	4.069.093,11	2.211.335,53 ↑	56,70% ↑
	Pendapatan Lain	29.704,02	37.322,67	25.622,94	(7.618,65) ↓	(20,41)% ↓
	Jumlah Pendapatan	14.408.195,20	11.911.954,12	11.352.672,24	2.496.241,09 ↑	20,96% ↑
Pendapatan Program Jaminan Kematian (JKM)						
2	Pendapatan Iuran	4.969.883,35	3.954.822,43	3.556.451,80	1.015.060,92 ↑	25,67% ↑
	Pendapatan Investasi	1.508.338,83	1.062.660,30	1.152.945,24	445.578,53 ↑	41,93% ↑
	Pendapatan Lain	1.956,11	18.671,52	17.506,55	(16.715,42) ↓	(89,52)% ↓
	Jumlah Pendapatan	6.480.078,29	5.036.154,25	4.726.903,58	1.443.924,04 ↑	28,67% ↑
Pendapatan Program Jaminan Hari tua (JHT)						
3	Pendapatan Iuran	70.999.647,96	65.668.352,77	60.988.996,83	5.331.295,20 ↑	8,12% ↑
	Pendapatan Investasi	44.174.673,11	22.020.663,85	29.707.525,79	22.154.009,27 ↑	100,61% ↑
	Kontribusi BPJS	1.073,87	2.055,44	185,21	(981,57) ↓	(47,75)% ↓
	Pendapatan Lain	104.160,47	228.537,31	146.569,98	(124.376,84) ↓	(54,42)% ↓
	Jumlah Pendapatan	115.279.555,42	87.919.609,37	90.843.277,81	27.359.946,05 ↑	31,12% ↑
Pendapatan Program Jaminan Pensiun (JP)						
4	Pendapatan Iuran	26.342.409,37	24.297.045,30	22.620.367,69	2.045.364,07 ↑	8,42% ↑
	Pendapatan Investasi	17.423.465,99	8.983.216,03	10.324.159,11	8.440.249,96 ↑	93,96% ↑
	Kontribusi BPJS	396,83	761,15	64,37	(364,32) ↓	(47,86)% ↓
	Pendapatan Lain	47.390,68	73.949,01	49.964,46	(26.558,32) ↓	(35,91)% ↓
	Jumlah Pendapatan	43.813.662,87	33.354.971,49	32.994.555,63	10.458.691,38 ↑	31,36% ↑
Pendapatan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)						
5	Pendapatan Iuran	2.882.881,58	2.978.725,81	2.720.241,68	(95.844,22) ↓	(3,22)% ↓
	Pendapatan Investasi	1.096.587,55	988.170,43	630.520,67	108.417,12 ↑	10,97% ↑
	Pendapatan Lain	116,25	285,36	133,67	(169,10) ↓	(59,26)% ↓
	Jumlah Pendapatan	3.979.585,39	3.967.181,59	3.350.896,01	12.403,80 ↑	0,31% ↑
Jumlah Pendapatan Usaha DJS						
6	Jumlah	183.961.177,18	142.189.870,82	143.268.305,28	41.771.206,36 ↑	29,38%

*) Penyajian kembali informasi keuangan program JKK, JKM, dan JKP dikarenakan penerapan standar akuntansi baru.

IURAN KEPESERTAAN

Iuran kepesertaan menjadi modal finansial BPJS Ketenagakerjaan dalam penciptaan nilai memberikan perlindungan dan manfaat lain yang paripurna bagi tenaga kerja peserta Badan. Sesuai UU No. 24 Tahun 2011 mengenai Badan Penyelenggara

Jaminan Sosial, iuran kepesertaan dibayar setiap bulan oleh peserta, pemberi kerja, dan/atau pemerintah. Pembayaran iuran dihitung berdasarkan persentase dari gaji pokok dan tunjangan tetap sesuai program perlindungan yang berlaku.

TARIF IURAN BPJS KETENAGAKERJAAN PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA (JKK)

Kepesertaan	Uraian	Pembayaran
Peserta Penerima Upah (PU)	- Tingkat risiko sangat rendah: 0,24% dari upah satu bulan. - Tingkat risiko rendah: 0,54% dari upah satu bulan. - Tingkat risiko sedang: 0,89% dari upah satu bulan. - Tingkat risiko tinggi: 1,27% dari upah satu bulan. - Tingkat risiko sangat tinggi: 1,74% dari upah satu bulan.	Dibayarkan Pemberi Kerja.
Peserta Bukan Penerima Upah (BPU)	1% dari upah satu bulan.	Dibayarkan Peserta.
Peserta Migran Indonesia (PMI)	- Iuran Sebelum Bekerja ke Negara Tujuan: Rp37.500 - Selama & Setelah Bekerja*) - Rp332.500,-/24 bulan - Rp189.000,-/12 bulan - Rp108.000,-/6 bulan - Iuran masa perpanjangan: Rp13.500 per bulan.	Dibayarkan Peserta, iuran JKK dan JKM digabung.
Peserta Jasa Konstruksi (JK)	- Berdasarkan upah pekerja (jika komponen upah tercantum dan diketahui): 1,74% - Berdasarkan nilai proyek (jika komponen upah tidak tercantum dan tidak diketahui): 1. sampai Rp100 juta: 0,21% 2. di atas Rp100 juta s.d. Rp500 juta: 0,17% 3. di atas Rp500 juta s.d. Rp1 miliar: 0,13% 4. di atas Rp1 miliar s.d. Rp5 miliar: 0,11% 5. di atas Rp5 miliar: 0,09%	

TARIF IURAN BPJS KETENAGAKERJAAN PROGRAM JAMINAN KEMATIAN (JKM)

Kepesertaan	Uraian	Pembayaran
Peserta Penerima Upah (PU)	0,3% dari upah sebulan.	Dibayarkan Pemberi Kerja.
Peserta Bukan Penerima Upah (BPU)	Rp6.800	Dibayarkan Peserta.
Peserta Migran Indonesia (PMI)	- Iuran Sebelum Bekerja ke Negara Tujuan: Rp37.500 - Selama & Setelah Bekerja*) - Rp332.500,-/24 bulan - Rp189.000,-/12 bulan - Rp108.000,-/6 bulan - Iuran masa perpanjangan: Rp13.500 per bulan.	Dibayarkan Peserta, iuran JKK dan JKM digabung.
Peserta Jasa Konstruksi (JK)	- Berdasarkan upah pekerja (jika komponen upah tercantum dan diketahui): 0,30% - Berdasarkan nilai proyek (jika komponen upah tidak tercantum dan tidak diketahui): 1. sampai Rp100 juta: 0,03% 2. di atas Rp100 juta s.d. Rp500 juta: 0,02% 3. di atas Rp500 juta s.d. Rp1 miliar: 0,02% 4. di atas Rp1 miliar s.d. Rp5 miliar: 0,01% 5. di atas Rp5 miliar: 0,09%	

TARIF IURAN BPJS KETENAGAKERJAAN PROGRAM JAMINAN HARI TUA (JHT)

Kepesertaan	Uraian	Pembayaran
Peserta Penerima Upah (PU)	5,7% dari upah sebulan.	- Dibayarkan Peserta: 2% - Dibayarkan Pemberi Kerja: 3,7%.
Peserta Bukan Penerima Upah (BPU)	2% dari upah sebulan.	
Peserta Migran Indonesia (PMI)	Rp50.000 – Rp600.000 per bulan.	Dibayarkan Peserta.

TARIF IURAN BPJS KETENAGAKERJAAN PROGRAM JAMINAN Pensiun (JP)

Kepesertaan	Uraian	Pembayaran
Peserta Penerima Upah (PU)	3% dari upah sebulan (dengan batas upah atas tahun 2025 sebesar Rp10.547.400 dan BPJS Ketenagakerjaan setiap tahun menyesuaikan besaran upah tertinggi dengan menggunakan faktor pengali sebesar 1 ditambah tingkat pertumbuhan tahunan produk domestik bruto tahun sebelumnya).	- Dibayarkan Peserta: 1% - Dibayarkan Pemberi Kerja: 2%.

TARIF IURAN BPJS KETENAGAKERJAAN PROGRAM JAMINAN Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Kepesertaan	Uraian	Pembayaran
Peserta Penerima Upah (PU)	0,36% dari upah sebulan (dengan batas upah atas tahun 2025 sebesar Rp5.000.000 dan BPJS Ketenagakerjaan setiap tahun menyesuaikan besaran upah tertinggi dengan menggunakan faktor pengali sebesar 1 ditambah tingkat pertumbuhan tahunan produk domestik bruto tahun sebelumnya).	Rekomposisi iuran: - Iuran Pemerintah 0,22% - Rekomposisi JKK 0,14%

TARGET DAN REALISASI IURAN
KEPESERTAAN

Selama tahun 2025, realisasi penerimaan iuran kepesertaan menunjukkan hasil yang cukup baik, yaitu mencapai Rp113,46 triliun atau 96,30% dari target, namun bertambah sebesar Rp8,66 triliun atau naik 8,26% dari tahun 2024 yang sebesar Rp104,92 triliun. Peningkatan tersebut dikontribusikan oleh bertambahnya jumlah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan program perlindungan, realisasi terbesar penerimaan iuran adalah Program JHT,

yakni Rp71,00 triliun atau 62,58% dari total penerimaan, dan yang terkecil adalah Program JKP, yakni Rp2,88 triliun atau 2,54% dari total penerimaan.

Sementara untuk segmen pekerja, realisasi terbesar penerimaan iuran adalah Pekerja Penerima Upah, yakni sebesar Rp111,55 triliun atau 98,32% dari total penerimaan, dan terkecil adalah Pekerja Jasa Konstruksi sebesar Rp102,453 miliar atau 0,09% dari total penerimaan.

TARGET DAN REALISASI PENERIMAAN IURAN KEPESERTAAN TAHUN 2025
MENURUT PROGRAM PERLINDUNGAN (Rp JUTA)

Program Perlindungan	2025			Pertumbuhan 2025	2024	2023
	Target	Realisasi	% Komposisi		Realisasi	Realisasi
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	11.626.868	8.266.931	7,29%	3,67%	7.974.407	7.257.956
Jaminan Kematian (JKM)	5.944.633	4.969.883	4,38%	25,67%	3.954.822	3.556.452
Jaminan Hari Tua (JHT)	70.062.216	70.999.648	62,58%	8,12%	65.668.353	60.988.997
Jaminan Pensiun (JP)	26.598.146	26.342.409	23,22%	8,42%	24.297.045	22.620.368
Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)	3.590.314	2.882.882	2,54%	(3,22%)	2.978.725	2.720.241
Jumlah	117.822.177	113.461.753	100,00%	8,19%	104.873.353	97.144.014

TARGET DAN REALISASI PENERIMAAN IURAN KEPESERTAAN TAHUN 2025
MENURUT PESERTA PROGRAM (Rp JUTA)

Program Perlindungan	2025			Pertumbuhan 2025	2024	2023
	Target	Realisasi	% Komposisi		Realisasi	Realisasi
Penerima upah*	115.555.996	111.550.397	98,32%	8,24%	103.054.421	95.633.891
Jasa Konstruksi	427.713	102.453	0,09%	(76,63%)	438.379	395.826
Subtotal - Penerima Upah	115.983.710	111.652.850	98,41%	7,88%	103.492.800	96.029.717
Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU)	1.838.467	1.808.903	1,59%	26,55%	1.429.439	1.114.297
Jumlah	117.822.177	113.461.753	100,00%	8,14%	104.922.239	97.144.014

*)Termasuk PMI

Selama tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan memaksimalkan pembayaran iuran kepesertaan dengan melakukan berbagai upaya, di antaranya:

1. Mengembangkan kerja sama kanal pembayaran dengan berbagai mitra, baik mitra perbankan; mitra agregator Alfamart, Indomaret, dan Lawson; mitra BUMN seperti Pos dan Pegadaian; e-commerce dan aplikasi daring seperti Tokopedia, Bukalapak, Shopee, Gopay, Grab-pay, Pospay, Link Aja; serta e-wallet pada situs BPJS Ketenagakerjaan dan aplikasi JMO, termasuk QRIS. BPJS Ketenagakerjaan juga menyediakan opsi autodebet pembayaran iuran.
2. Penandatanganan kesepakatan bersama dengan Kejaksaan Tinggi/Kejaksaan Negeri tentang Penanganan Masalah Hukum Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara terkait ketidakpatuhan pembayaran iuran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan oleh pemberi kerja. Hal ini dilakukan sebagai pelaksanaan Inpres Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Beberapa perkara tunggakan pembayaran iuran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan telah dapat diselesaikan melalui proses persidangan di pengadilan. Selama tahun 2023, Kejaksaan berhasil memulihkan keuangan negara sebesar Rp191,31 miliar dari pembayaran tunggakan iuran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

Selama tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan dihadapkan pada berbagai kendala terkait iuran kepesertaan, antara lain: kendala teknis/downtime perbankan serta keterlambatan pembayaran iuran. Untuk mengatasi kendala tersebut, BPJS Ketenagakerjaan menggunakan kanal pembayaran non-perbankan lainnya yang tersedia seperti gerai Indomaret, Alfamart, Lawson, Kantor Pos, Pegadaian, dan E-commerce. Sementara untuk mengatasi keterlambatan pembayaran, kami menggunakan *payment reminder system* (PRS) atau 3C serta sistem autodebet. Dalam jangka panjang,

optimalisasi penerimaan iuran dilakukan dengan memperkuat sistem keagenan, menggandeng tokoh masyarakat, mendorong perusahaan besar mengikutsertakan seluruh ekosistem perusahaannya, memberikan kemudahan pembayaran iuran, serta berkolaborasi dengan berbagai pihak untuk melakukan pengawasan guna meningkatkan kepatuhan peserta. [OJK E.5]

PENGAWASAN DAN PEMERIKSAAN IURAN KEPESERTAAN

BPJS Ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab dan kewenangan untuk melakukan pemeriksaan terhadap kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajiban mereka sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Proses

pengawasan dan pemeriksaan (Wasrik) berdasarkan Peraturan Direksi Nomor 21/PERDIR.02/072022, meliputi:

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



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

HASIL PENGAWASAN DAN PEMERIKSAAN TAHUN 2025

Indikator	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
PKBU menjadi patuh hasil Proses Wasrik	31.202	60.693	194,52%
Efektivitas Penerapan Sanksi Perdata Gugatan Sederhana APH atau Instansi Lainnya	23.750	35.036	147,52%
Efektivitas Patuh Hasil Implementasi Sanksi TMP2T	4.946	4.183	84,57%
% Piutang Tertagih Existing	65%	74%	113,85%
% Piutang Tertagih Baru	70%	85%	121,43%

Pada tahun 2025 BPJS Ketenagakerjaan berhasil menerima piutang iuran tertagih senilai Rp 4.386,33 miliar (2024: Rp3.902,27 miliar) dengan rata-rata per bulan sebesar 15,26%. Selain itu, hasil pengawasan pemeriksaan terhadap ketidakpatuhan PDS dan PWBD sebesar 160.597 (2024: 2.869.413) Tenaga Kerja dan Penerimaan iuran hasil PDS dan Sanksi Perdata sebesar Rp249,71 Miliar (2024: Rp1.589,63 miliar).

Atas pelanggaran PWBD dan PDS, BPJS Ketenagakerjaan merekomendasikan Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu (TMP2T) yang sudah

diimplementasikan kepada 4.183 PK/BU (2024: 3.316 PK/BU) Seluruh upaya yang dijalankan membuat jumlah PKBU yang menjadi patuh setelah penerapan kegiatan Wasrik adalah sejumlah 60.693 PKBU. Diharapkan dengan pengawasan dan pemeriksaan yang ketat, BPJS Ketenagakerjaan dapat memaksimalkan perlindungan terhadap para tenaga kerja di Indonesia.

REALISASI DAN IMBAL HASIL INVESTASI [OJK F.3]

Berdasarkan hasil audit Laporan Keuangan dan Laporan Pengelolaan Program (LK-LPP), diketahui bahwa aset DJS yang terdiri dari Dana JKK,

JKM, JHT, JP, dan JKP pada tahun 2025 tumbuh 13,63%. Dana investasi aset DJS tersebut tumbuh 13,63% menjadi sebesar Rp884.060,90 miliar dari tahun 2024 yang senilai Rp778.027,53 miliar, dengan imbal hasil investasi sebesar Rp58.690,69 miliar tumbuh 16,52% dari tahun 2024 yang senilai Rp50.369,38 miliar. Pada tahun 2025, aset BPJS Ketenagakerjaan mencapai nilai sebesar Rp13.789,81 miliar, atau bertumbuh sebesar 1,16% dibanding tahun sebelumnya senilai Rp13.632,14 miliar, sehingga total aset investasi yang dikelola menjadi Rp897,85 triliun atau tumbuh 13,41% dari Rp791,66 triliun di tahun 2024.

Pencapaian tersebut dipengaruhi faktor-faktor berikut, yakni: (1) Pada akhir Desember 2025, terdapat kenaikan

pada Indeks LQ45 sebesar 2,41%, atau pada level 846,57 dari sebelumnya di 2024 pada level 826,65. Hal tersebut mengakibatkan instrumen investasi pasar modal (saham, reksadana) BPJS Ketenagakerjaan nilai pasarnya (*fair value*) turut terkerek naik; (2) Adanya dana baru untuk diinvestasikan (*fresh fund*) sebesar Rp41,05 triliun, meskipun secara nominal penerimaan *fresh fund* tersebut lebih rendah -3,25% dibanding tahun 2024 yang sebesar Rp42,43 triliun; (3) serta Perolehan hasil investasi Rp59,70 triliun (setara dengan *yield* 7,07%) atau tumbuh 16,24% (yoy) dari periode sebelumnya yang sebesar Rp51,36 triliun di tahun 2024. Di sisi lain, tingkat imbal hasil surat utang negara dengan tenor 10 tahun di tahun 2025 adalah sebesar 6,17%, menurun dibandingkan tahun 2024 yang sebesar 7,07%.

DANA DIKELOLA DAN DIINVESTASIKAN BPJS KETENAGAKERJAAN

Uraian	2025		Pertumbuhan 2025	2024	2023
	Rp Miliar	% Komposisi		Rp Miliar	Rp Miliar
Dana Jaminan Sosial (DJS)	884.060,90	98,46%	13,63%	778.027,53	698.971,81
BPJS Ketenagakerjaan	13.789,81	1,54%	1,16%	13.632,14	13.328,91
Jumlah	897.850,71	100,00%	13,41	791.659,67	712.300,72

DANA DIKELOLA DAN DIINVESTASIKAN BPJS KETENAGAKERJAAN

Uraian	2025		Pertumbuhan 2025	2024	2023
	Rp Miliar	% Komposisi		Rp Miliar	Rp Miliar
Program JKK	76.272,72	8,50%	13,30%	67.317,20	59.710,91
Program JKM	19.036,52	2,12%	9,66%	17.360,00	16.508,87
Program JHT	542.100,16	60,38%	10,80%	489.275,09	452.196,24
Program JP	229.497,80	25,56%	21,33%	189.153,10	158.781,78
Program JKP	17.153,70	1,90%	14,95%	14.922,14	11.774,01
Subtotal DJS	884.060,90	98,46%	13,63%	778.027,53	698.971,81
BPJS Ketenagakerjaan	13.789,81	1,54%	1,16%	13.632,14	13.328,91
Jumlah	897.850,71	100,00%	13,41%	791.659,67	712.300,72

Realisasi terbesar imbal hasil investasi dana kelolaan tahun 2025 berasal dari Program JHT, yakni sebesar, Rp36,01 triliun atau 60,31% dari total imbal hasil investasi dana kelolaan. Berdasarkan portofolio investasi, realisasi terbesar

imbal hasil investasi tahun 2025 dari instrumen Surat Utang (obligasi), yakni sebesar Rp46,02 triliun atau 77,09% dari total imbal hasil investasi dana kelolaan.

REALISASI IMBAL HASIL INVESTASI DANA KELOLAAN BERDASARKAN SUMBER DANA

Uraian	2025		Pertumbuhan 2025	2024	2023
	Rp Miliar	% Komposisi		Rp Miliar	Rp Miliar
Dana Jaminan Sosial (DJS)	58.690,69	98,31%	16,52%	50.369,38	46.292,10
BPJS Ketenagakerjaan	1.010,01	1,69%	1,94%	990,75*	907,63
Jumlah	59.700,70	100,00%	16,24%	51.360,13	47.199,73

*) Penyajian kembali dilakukan karena perubahan metode perhitungan yang mengikutsertakan hasil investasi OCI.

REALISASI IMBAL HASIL INVESTASI DANA KELOLAAN BERDASARKAN PROGRAM PERLINDUNGAN

Uraian	2025		Pertumbuhan 2025	2024	2023
	Rp Miliar	% Komposisi		Rp Miliar	Rp Miliar
Program JKK	5.479,17	9,18%	29,18%	4.241,39	3.971,85
Program JKM	1.375,97	2,31%	16,12%	1.185,00	1.162,05
Program JHT	36.007,09	60,31%	11,40%	32.322,29	30.357,22
Program JP	14.693,31	24,61%	25,38%	11.718,98	10.171,63
Program JKP	1.135,15	1,90%	25,89%	901,72	629,35
Subtotal DJS	58.690,69	98,31%	16,52%	50.369,38	46.292,10
BPJS Ketenagakerjaan	1.010,01	1,69%	1,94%	990,75*	907,63
Jumlah	59.700,70	100,00%	16,24%	51.360,13	47.199,73

REALISASI DAN PROYEKSI IMBAL HASIL INVESTASI DANA KELOLAAN TAHUN 2025 BERDASARKAN PORTOFOLIO INVESTASI

Uraian	Realisasi		Proyeksi/RKAT 2025	
	Rp Miliar	Proporsi Hasil	Rp Miliar	% Pencapaian dari Proyeksi
Deposito	8.338,85	13,97%	7.863,76	106,04%
Saham	4.735,48	7,93%	4.452,30	106,32%
Surat Utang (Obligasi)	46.020,15	77,09%	48.101,62	95,67%
Reksa Dana	516,22	0,86%	736,90	70,05%
Penyertaan Langsung	6,78	0,01%	7,43	91,23%
Property	83,22	0,14%	77,49	107,40%
Jumlah	59.700,70	100,00%	61.239,50	97,48%

Pengelolaan investasi atas instrumen deposito pada program JKK, JKM, dan JKP bertujuan untuk menjaga likuiditas, sedangkan pada program jangka panjang seperti program JHT dan JP, deposito digunakan sebagai alternatif untuk memastikan tersedianya likuiditas pembayaran klaim dari peserta. BPJS Ketenagakerjaan memperoleh tingkat imbal hasil investasi terendah sebesar 5,82% (neto) untuk program JKP atau selisih 3,19% dari tingkat rata-rata bunga deposito counter rate bank pemerintah tahun 2025 yang sebesar 2,63%.

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

Penempatan investasi BPJS Ketenagakerjaan pada portofolio surat utang, saham, dan reksa dana mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 99 Tahun 2013 dan PP Nomor 55 Tahun 2015. Pada tahun 2025, terdapat 86,69% dana yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan yang ditempatkan pada instrumen terkait pasar modal, terdiri atas surat utang, saham, dan reksa dana. Portofolio saham beserta reksa dana akan ditempatkan pada emiten yang memiliki potensi berkembang di masa depan serta memiliki fundamental yang baik. Sebagian besar merupakan konstituen dari indeks LQ45 yang memiliki kapitalisasi pasar yang besar dan didukung dengan tingkat likuiditas yang tinggi.

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

KOMITMEN PADA INVESTASI HIJAU

BPJS Ketenagakerjaan memiliki komitmen melakukan investasi yang mendukung pertumbuhan ekonomi nasional beserta dengan prinsip-prinsip pengelolaan lingkungan, sosial, dan tata

kelola (LST/ESG), sehingga memberikan dampak positif bagi kinerja Badan dan pemangku kepentingan. Kami menyadari bahwa sektor finansial memiliki peran serta kontribusi penting dalam menutup kesenjangan pendanaan atas kebutuhan pembiayaan mitigasi iklim yang dicanangkan pemerintah.

Selama tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan menempatkan 5,21%, atau sebesar Rp46,76 triliun dari total AUM, pada instrumen pasar modal (saham, surat utang, dan reksadana) berbasis LST. Porsi penempatan terbesar pada instrumen saham, yakni sebesar 94,21% dari aset dengan *underlying* LST, atau sebesar 58,52% terhadap total investasi portofolio saham, serta merupakan konstituen dari Indeks IDX ESG Leaders (IDXESGL).

Komitmen pada investasi hijau juga diwujudkan dengan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sebagai institusi keuangan non-bank (IKNB) pada keanggotaan Satgas Peta Jalan Keuangan Berkelanjutan Tahap II Tahun 2021-2025 yang dibentuk Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Salah satu tugas pokok Satgas adalah penyusunan Taksonomi Hijau Indonesia sebagai pedoman dalam pengembangan produk-produk inovatif dan/atau keuangan berkelanjutan serta sustainable *financial disclosure*, yang kemudian berkembang menjadi Taksonomi untuk Keuangan Berkelanjutan Indonesia (TKBI). TKBI

TINGKAT HASIL PENGEMBANGAN INVESTASI DANA KELOLA TAHUN 2025 DAN PERBANDINGAN TERHADAP TINGKAT BUNGA DEPOSITO BANK PEMERINTAH

No	Uraian	Tingkat Hasil Investasi (Neto)	Tingkat Bunga Deposito	Selisih
I	Dana BPJS Ketenagakerjaan	6,42%	2,63%	3,79%
	Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (DJS)			
II	Program JKK	7,63%	2,63%	5,00%
	Program JKM	7,55%	2,63%	4,92%
	Program JHT	6,97%	2,63%	4,34%
	Program JP	7,01%	2,63%	4,38%
	Program JKP	5,82%	2,63%	3,19%

merupakan klasifikasi aktivitas ekonomi yang mendukung TPB yang mencakup aspek ekonomi, lingkungan hidup, dan sosial, serta digunakan sebagai panduan untuk meningkatkan alokasi modal dan pembiayaan berkelanjutan dalam mendukung pencapaian target *Net Zero Emissions* (NZE) Indonesia tahun 2060 atau lebih awal.

PEMBAYARAN MANFAAT DJS

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

Manfaat adalah faedah jaminan sosial dan merupakan hak yang dimiliki peserta dan/atau anggota keluarganya. Pada tahun 2023, manfaat program

jaminan sosial ketenagakerjaan yang dilaksanakan BPJS Ketenagakerjaan, yaitu JKK, JKM, JHT, JP, dan JKP, telah dilaksanakan sesuai UU No. 24 Tahun 2011.

Selama tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan telah memberikan nilai manfaat jaminan sosial ketenagakerjaan yang dibayarkan kepada peserta, dengan total nilai Rp68.247,05 miliar untuk 5.772.567 jumlah kasus klaim. Nilai tersebut bertambah sebanyak Rp11.074,82 miliar atau naik 19,37% dari tahun 2024 yang mencapai Rp57.172,22 miliar untuk 4.219.055 klaim.

NILAI PEMBAYARAN MANFAAT PROGRAM PERLINDUNGAN SOSIAL BPJS KETENAGAKERJAAN

Uraian	2025		2024		2023	
	Rp Miliar	% Komposisi	Rp Miliar	% Komposisi	Rp Miliar	% Komposisi
Program JKK	4.428,94	6,49%	3.501,48	6,12%	3.041,60	5,68%
Program JKM	4.349,81	6,37%	3.775,41	6,60%	3.210,44	6,00%
Program JHT	57.251,86	83,89%	47.873,05	83,73%	45.634,64	85,28%
Program JP	1.204,76	1,77%	1.643,42	2,87%	1.259,23	2,35%
Program JKP	1.011,68	1,48%	378,86	0,66%	367,20	0,69%
Jumlah	68.247,05	100,00%	57.172,22	100,00%	53.513,11	100,00%

JUMLAH KLAIM PEMBAYARAN MANFAAT PROGRAM PERLINDUNGAN SOSIAL BPJS KETENAGAKERJAAN

Uraian	2025		2024		2023	
	Jumlah Kasus	% Komposisi	Jumlah Kasus	% Komposisi	Jumlah Kasus	% Komposisi
Program JKK	989.402	17,14%	462.241	10,96%	370.747	8,10%
Program JKM	270.364	4,68%	178.381	4,23%	152.246	3,33%
Program JHT	3.902.875	67,61%	3.111.301	73,74%	3.619.708	79,11%
Program JP	178.840	3,10%	216.538	5,13%	195.056	4,26%
Program JKP	431.086	7,47%	250.594	5,94%	237.550	5,19%
Jumlah	5.772.567	100,00%	4.219.055	100,00%	4.575.307	100,00%

RASIO KLAIM PROGRAM JAMINAN SOSIAL BPJS KETENAGAKERJAAN

Program Perlindungan	2025			2024	2023
	Penerimaan Iuran (Rp Miliar)	Pembayaran Manfaat (Rp Miliar)	Rasio Klaim (%)	Rasio Klaim (%)	Rasio Klaim (%)
Program JKK	8.266,93	4.428,94	53,57%	43,75%	41,91%
Program JKM	4.969,88	4.349,81	87,52%	94,99%	90,27%
Program JHT	70.999,65	57.251,86	80,64%	72,90%	74,82%
Program JP	26.342,41	1.204,76	4,57%	6,76%	4,57%
Program JKP	2.882,88	1.011,68	35,09%	12,72%	13,50%

MANFAAT LAYANAN TAMBAHAN
(MLT)

MANFAAT TAMBAHAN BARU
BAGI PMI

Berdasarkan Permenaker Nomor 4 Tahun 2023 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan memberikan tujuh manfaat baru bagi PMI peserta jaminan sosial ketenagakerjaan:

1. Penggantian pengobatan akibat kecelakaan kerja di negara penempatan sebesar maksimal Rp50 juta;
2. *Homecare* selama satu tahun dengan biaya maksimal Rp20 juta;
3. Penggantian alat bantu dengar maksimal Rp2,5 juta;
4. Penggantian kacamata maksimal Rp1 juta;
5. Bantuan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak sebesar Rp1,5 juta;
6. Bantuan bagi PMI yang ditempatkan tidak sesuai dengan perjanjian kerja sebesar Rp25 juta dan penggantian biaya transportasi maksimal Rp15 juta;
7. Bantuan uang bagi PMI yang mengalami pemerkosaan sejumlah Rp50 juta.

Selain itu juga ada sembilan manfaat yang nilainya bertambah, yakni santunan kematian, santunan berkala karena cacat total tetap, santunan karena gagal berangkat, santunan karena gagal ditempatkan, biaya pemulangan PMI bermasalah, biaya pemulangan PMI yang mengalami kecelakaan kerja, biaya

penggantian gigi tiruan, serta beasiswa untuk anak PMI.

PEMBIAYAAN PERUMAHAN
RUMAH PEKERJA

Pekerja dengan masa kepesertaan lebih dari satu tahun dapat menerima manfaat layanan tambahan (MLT) berupa fasilitas pembiayaan perumahan sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 17 Tahun 2021 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Persyaratan, dan Jenis Manfaat Layanan Tambahan dalam Program Jaminan Hari Tua. Melalui pelaksanaan MLT ini, BPJS Ketenagakerjaan berharap dapat memberikan manfaat tidak langsung dalam bentuk lapangan pekerjaan bagi masyarakat setempat karena dikerjakan secara padat karya.

Jumlah nilai realisasi Manfaat Layanan Tambahan Perumahan pada Tahun 2025 melalui bank yang telah bekerjasama sebesar lebih dari Rp2,14 triliun. Pemberian Pinjaman Renovasi Perumahan (PRP) merupakan realisasi terbanyak yaitu untuk 686 Pekerja dengan nominal lebih dari Rp102 miliar, kemudian diikuti oleh Kredit Pemilikan Rumah (KPR) sebanyak 682 pekerja dengan nominal lebih dari Rp217 miliar dan Fasilitas Pembiayaan Perumahan Pekerja (FPPP) melalui Kredit Konstruksi (KK) diberikan kepada 166 Perusahaan Pembangunan Perumahan yang

digunakan untuk pembangunan perumahan pekerja sebanyak 14.876 unit rumah dengan dana lebih dari Rp1,8 triliun, juga Pinjaman Uang Muka

Perumahan (PUMP) sebanyak 39 pekerja dengan nominal lebih dari Rp3,4 miliar, sebagaimana ditunjukkan pada tabel-tabel berikut:

JUMLAH MLT PEMBIAYAAN PERUMAHAN MENURUT JENIS PEMBIAYAAN DAN
BANK PENYALUR

Bank	Jenis MLT (Unit)					Nilai (Dalam Juta Rupiah)				
	KK	KPR	PRP	PUMP	Jumlah	KK	KPR	PRP	PUMP	Jumlah
Bank Aceh	1	7	18	-	26	2.000	1.520	2.370	-	5.890
Bank BJB	-	124	14	3	141	-	39.464	2.253	200	41.917
Bank BPD Bali	-	31	-	-	31	-	11.548	-	-	11.548
Bank Jateng	-	3	1	-	4	-	929	200	-	1.129
Bank Lampung	-	6	1	-	7	-	2.458	200	-	2.658
Bank Sulutgo	-	12	13	10	35	-	3.036	2.304	662	6.002
Bank Sumbang (Bank Nagari Syariah)	-	1	-	-	1	-	279	-	-	279
Bank Sumbang (Bank Nagari)	-	2	-	-	2	-	750	-	-	750
BTN (Bank Tabungan Negara)	163	497	638	26	1.324	1.816.370	157.255	95.491	2.581	2.071.697
Jumlah	164	683	685	39	1.571	1.818.370	217.238	102.818	3.443	2.141.870

Sumber: Laporan Direktorat Pelayanan Periode Desember 2025
Keterangan: KPR = Kredit Perumahan Rakyat | PUMP = Pinjaman Uang Muka Perumahan | PRP = Pinjaman Renovasi | Perumahan | KK = Kredit Konstruksi

BEBAN USAHA DJS

Beban Usaha DJS dihitung berdasarkan Beban Jaminan Program, Beban Dana Operasional BPJS, Beban Investasi, Beban Keuangan, Pembentukan/Pemulihan

Kerugian Penurunan Nilai Piutang, dan Beban Lainnya. Beban Usaha DJS tahun 2025 menjadi sebesar Rp75.323,97 miliar, meningkat Rp11.980,53 miliar atau naik 18,91% dari tahun 2024 yang senilai Rp63.343,44

miliar. Hal ini terutama disebabkan oleh adanya kenaikan beban jaminan pada beberapa program DJS dan beban dana operasional BPJS.

BEBAN USAHA DANA JAMINAN SOSIAL (Rp JUTA)

No	Uraian	2025	2024*	2023*	Pertumbuhan 2025	
					Nominal	(%)
1	Beban Usaha Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)					
	Beban Kontrak Jaminan Sosial	(4.834.511,11)	(3.554.175,69)	(3.041.602,68)	(1.280.335,41)	36,02%
	Beban Cadangan Teknis Program	-	-	(622.865,01)	-	0,00%
	Beban Dana Operasional BPJS	(941.324,64)	(877.484,84)	(783.584,98)	(63.839,80)	7,28%
	Beban Investasi	(4.243,91)	(3.064,71)	(15.894,19)	(1.179,20)	38,48%
	Beban Keuangan	(19.318,31)	(18.564,10)	-	(754,21)	4,06%
	Kenaikan (Penurunan) cadangan kewajiban perlindungan jaminan sosial	7.602,11	(23.835,72)	-	31.437,83	(131,89)%
	Pembentukan (Pemulihan) Cadangan Kerugian Nilai Piutang	(34.083,22)	(8.688,26)	24.836,20	(25.394,96)	292,29%
	Beban Lain	(323,24)	(270,45)	(301,00)	(52,78)	19,52%
	Jumlah Beban Usaha Program JKK	(5.826.202,32)	(4.486.083,77)	(4.439.411,66)	(1.340.118,54)	29,87%
2	Beban Usaha Program Jaminan Kematian (JKM)					
	Beban Kontrak Jaminan Sosial	(5.594.725,91)	(4.737.100,59)	(3.210.436,65)	(857.625,32)	18,10%
	Beban Cadangan Teknis Program	-	-	(1.759.965,72)	-	0,00%
	Beban Dana Operasional BPJS	(512.635,00)	(454.575,46)	(400.966,31)	(58.059,54)	12,77%
	Beban Investasi	(1.962,62)	378,63	(12.567,97)	(2.341,25)	(618,34)%
	Beban Keuangan	(5.549,01)	(5.069,60)	-	(479,41)	9,46%
	(Kenaikan) Penurunan cadangan kewajiban perlindungan jaminan sosial	12.655,71	(10.794,77)	-	23.450,48	(217,24)%
	(Pembentukan) pemulihan cadangan kerugian penurunan nilai piutang	12.142,65	(4.979,32)	3.912,20	17.121,98	(343,86)%
	Beban lain	(4.490,12)	(191,96)	(194,15)	(4.298,15)	2.239,03%
	Jumlah Beban Usaha Program JKM	(6.094.564,30)	(5.212.333,07)	(5.380.218,61)	(882.231,21)	16,93%

*)Penyajian kembali informasi keuangan program JKK, JKM, dan JKP dikarenakan penerapan standar akuntansi baru.

No	Uraian	2025	2024*	2023*	Pertumbuhan 2025	
					Nominal	(%)
3	Beban Usaha Program Jaminan Hari Tua (JHT)					
	Beban Jaminan Hari Tua	(57.251.860,05)	(47.873.051,61)	(45.634.636,86)	(9.378.808,45)	19,59%
	Beban Dana Operasional BPJS	(2.523.711,86)	(2.792.106,44)	(2.625.456,21)	268.394,58	(9,61)%
	Beban Investasi	(74.776,88)	(38.915,26)	(101.231,11)	(35.861,61)	92,15%
	Pembentukan (Pemulihan) Cadangan Kerugian Nilai Piutang	46.060,97	(20.630,15)	204.711,54	66.691,13	(323,27)%
	Beban Lain	(993,34)	(951,75)	(942,82)	(41,59)	4,37%
	Jumlah Beban Usaha Program JHT	(59.805.281,16)	(50.725.655,21)	(48.157.555,46)	(9.079.625,95)	17,90%
4	Beban Usaha Program Jaminan Pensiun (JP)					
	Beban Jaminan Pensiun	(1.204.756,41)	(1.643.420,16)	(1.259.233,65)	438.663,76	(26,69)%
	Beban Dana Operasional BPJS	(935.532,54)	(1.031.719,98)	(971.936,49)	96.187,44	(9,32)%
	Beban Investasi	(20.194,72)	(15.912,93)	(25.008,38)	(4.281,79)	26,91%
	Pembentukan (Pemulihan) Cadangan Kerugian Nilai Piutang	(7.845,76)	(9.447,51)	30.865,98	1.601,75	(16,95)%
	Beban Lain	(458,93)	(574,01)	(505,75)	115,07	(20,05)%
	Jumlah Beban Usaha Program JP	(2.168.788,36)	(2.701.074,59)	(2.225.818,28)	532.286,23	(19,71)%
5	Beban Usaha Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)					
	Beban Kontrak Jaminan Sosial	(1.386.134,43)	(276.930,56)	(367.205,41)	(1.109.203,87)	400,54%
	Beban Cadangan Teknis Program	-	-	(100.820,40)	-	0,00%
	(Kenaikan) Penurunan Cadangan Kewajiban Pelindungan Jamsos	(48.899,10)	55.687,21	-	(104.586,31)	(187,81)%
	Beban investasi	(201.489,24)	(166.103,19)	(114.151,67)	(35.386,05)	21,30%
	Beban Lain	(6,04)	(7,63)	(23,22)	1,59	(20,84)%
	Jumlah Beban Usaha Program JKP	(1.636.528,81)	(387.354,17)	(582.200,70)	(1.249.174,64)	322,49%
6	Jumlah Beban Usaha Dana Jaminan Sosial					
	Jumlah	(75.531.364,95)	(63.512.500,81)	(60.785.204,72)	(12.018.864,11)	18,92%

*)Penyajian kembali informasi keuangan program JKK, JKM, dan JKP dikarenakan penerapan standar akuntansi baru.

PENGHASILAN OPERASIONAL (KENAIKAN ASET BERSIH) DJS

Penghasilan Operasional DJS dilihat melalui kenaikan aset neto program yang merupakan hasil pengurangan Pendapatan Usaha dengan Beban Usaha masing-masing program. Penghasilan Operasional DJS tahun

2025 menjadi sejumlah Rp108.429,81 miliar, meningkat Rp29.752,44 miliar atau naik 37,82% dari tahun 2024 yang sebesar Rp78.677,37 miliar. Peningkatan ini dikontribusikan oleh bertambahnya total pendapatan pada tiga program yang signifikan dan naiknya satu program dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan penghasilan operasional hanya dicatatkan oleh program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

KENAIKAN/PENURUNAN ASET NETO PROGRAM DJS (RP JUTA)

Uraian	2025	2024*	2023*	Pertumbuhan 2025	
				Nominal	(%)
Surplus Neto Program JKK	8.581.992,89	7.425.870,34	6.913.260,58	1.156.122,55	15,57%
Penurunan Aset Neto Program JKM	385.613,99	(176.178,83)	(653.315,03)	561.792,82	(318,88%)
Kenaikan Aset Neto Program JHT	55.474.274,28	37.193.954,16	42.685.722,35	18.280.320,13	49,15%
Kenaikan Aset Neto Program JP	41.644.874,50	30.653.896,89	30.768.737,35	10.990.977,61	35,86%
Surplus Neto Program JKP	2.343.056,59	3.579.827,41	2.768.695,31	(1.236.770,82)	(34,55%)
Jumlah Kenaikan Aset Neto Program	108.429.812,26	78.677.369,97	82.483.100,57	29.752.442,29	37,82%

*Penyajian kembali informasi keuangan program JKK, JKM, dan JKP dikarenakan penerapan standar akuntansi baru.

STRUKTUR MODAL DJS

Struktur modal masing-masing program Dana Jaminan Sosial berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya,

namun secara umum didominasi oleh komponen Ekuitas, seperti terlihat pada tabel berikut:

STRUKTUR MODAL DANA JAMINAN SOSIAL

Uraian	2025		2024*		Kenaikan/ Penurunan		2023*	
	(Rp Miliar)	(%)	(Rp Miliar)	(%)	(Rp Miliar)	(%)	(Rp Miliar)	(%)
Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)								
Liabilitas	3.587,97	4,62%	3.043,01	4,34%	544,96	17,91%	2.907,14	4,77%
Ekuitas	74.043,13	95,38%	65.461,13	95,66%	8.582,00	13,11%	58.035,26	95,23%
Aset	77.631,10	100,00%	68.504,14	100,00%	9.126,96	13,32%	60.942,40	100,00%
Program Jaminan Kematian (JKM)								
Liabilitas	8.926,14	45,86%	7.682,94	43,08%	1.243,20	16,18%	6.669,49	39,24%
Ekuitas	10.537,94	54,14%	10.152,33	56,92%	385,61	3,80%	10.328,51	60,76%
Aset	19.464,08	100,00%	17.835,27	100,00%	1.628,81	9,13%	16.998,00	100,00%
Program Jaminan Hari Tua (JHT)								
Liabilitas	195,36	0,04%	163,94	0,03%	31,42	19,17%	132,46	0,03%
Ekuitas	553.171,01	99,96%	497.696,74	99,97%	55.474,27	11,15%	460.502,79	99,97%
Aset	553.366,38	100,00%	497.860,68	100,00%	55.505,69	11,15%	460.635,24	100,00%
Program Jaminan Pensiun (JP)								
Liabilitas	11,69	0,005%	4,64	0,00%	7,05	151,94%	14,14	0,01%
Ekuitas	234.047,12	99,995%	192.402,24	100,00%	41.644,88	21,64%	161.748,35	99,99%
Aset	234.058,81	100,000%	192.406,88	100,00%	41.651,93	21,65%	161.762,48	100,00%
Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)								
Liabilitas	677,52	3,45%	254,36	1,51%	423,16	166,36%	412,07	3,06%
Ekuitas	18.971,64	96,55%	16.628,58	98,49%	2.343,06	14,09%	13.048,76	96,94%
Aset	19.649,16	100,00%	16.882,94	100,00%	2.766,22	16,38%	13.460,83	100,00%

*Penyajian kembali informasi keuangan program JKK, JKM, dan JKP dikarenakan penerapan standar akuntansi baru.

TINJAUAN KINERJA KEUANGAN

BPJS Ketenagakerjaan telah memiliki Pedoman Akuntansi BPJS Ketenagakerjaan yang ditetapkan pada Keputusan Direksi No. PERDIR/20/072021 tentang Pedoman Akuntansi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Laporan Keuangan untuk tahun buku yang berakhir pada 31 Desember 2025 telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan dengan opini Wajar Tanpa Modifikasi (WTM). Informasi Laporan Keuangan BPJS Ketenagakerjaan tahun buku 2025 dapat diakses melalui web pada tautan berikut:



<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/laporan-pengelolaan-program.html> [IR-1E]

POSISI KEUANGAN KONSOLIDASIAN

ASET [OJK C.3]

Total nilai aset BPJS Ketenagakerjaan tahun 2025 sebesar Rp17.135,04 miliar, bertambah Rp327,13 miliar atau naik 1,95% dari tahun 2024 dengan total aset senilai Rp16.807,91 miliar. Aset Badan terdiri atas:

1. Aset Lancar

Nilai Aset Lancar tahun 2025 sebesar Rp7.515,41 miliar, bertambah Rp496,79 miliar atau naik 7,08% dari tahun 2024 yang senilai Rp7.018,62 miliar. Peningkatan tersebut terutama dikontribusikan oleh adanya kenaikan nilai investasi jangka pendek yang signifikan selain adanya penambahan saldo beberapa pos aset lancar, seperti: piutang usaha, piutang lain-lain, dan beban dibayar di muka.

2. Aset Tidak Lancar

Nilai Aset Tidak Lancar tahun 2025 menjadi senilai Rp9.619,64 miliar, berkurang Rp169,66 miliar atau turun 1,73% dari sebesar Rp9.789,29 miliar di tahun

2024. Penurunan ini terutama dikontribusikan oleh berkurangnya nilai investasi jangka panjang, ditambah oleh berkurangnya saldo aset tetap.

NILAI ASET BPJS KETENAGAKERJAAN (Rp JUTA)

Uraian	2025	2024	2023	Pertumbuhan 2025	
				Nominal	(%)
Kas dan Setara Kas	950.539,56	1.168.787,12	90.444,01	(218.247,55)	(18,67)%
Piutang dana Operasional	67.512,99	22.984,63	12.100,00	44.528,36	193,73%
Piutang Hasil Investasi	124.133,04	125.571,97	127.718,45	(1.438,92)	(1,15)%
Piutang Usaha - Setelah Dikurangi Cadangan Kerugian Penurunan Nilai	19.214,56	17.066,66	23.651,81	2.147,90	12,59%
Piutang Sarana Kesejahteraan Peserta	52.767,38	72.748,52	97.153,20	(19.981,13)	(27,47)%
Piutang Lain-lain	34.669,74	13.380,00	50.679,44	21.289,74	159,12%
Uang Muka dan Biaya Dibayar di Muka	13.670,90	12.472,93	10.935,04	1.197,97	9,60%
Pajak Dibayar Dimuka	949,18	1.207,15	1.875,50	(257,97)	(21,37)%
Beban Dibayar di Muka	85.002,30	68.994,95	46.977,98	16.007,35	23,20%
Investasi Jangka Pendek	6.154.701,15	5.503.255,74	7.229.884,50	651.445,41	11,84%
Perlengkapan Kantor	11.409,72	11.942,07	11.430,79	(532,35)	(4,46)%
Aset Dimiliki untuk Dijual	837,25	203,75	347,61	633,50	310,92%
Aset Lancar lainnya	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
Subtotal Aset Lancar	7.515.407,79	7.018.615,48	7.703.198,33	496.792,31	7,08%
Investasi Jangka Panjang	6.665.711,62	6.915.719,75	6.015.133,24	(250.008,13)	(3,62)%
Properti Investasi - Setelah Dikurangi Akumulasi penyusutan	82.049,92	82.945,62	83.893,03	(895,69)	(1,08)%
Aset Tetap - Setelah Dikurangi Akumulasi Penyusutan	1.469.828,76	1.556.842,60	1.664.679,02	(87.013,84)	(5,59)%
Aset Hak Guna	205.279,76	146.432,72	211.041,88	58.847,05	40,19%
Aset Tak Berwujud - Setelah Dikurangi Akumulasi Amortisasi	111.136,20	161.811,61	159.189,99	(50.675,41)	(31,32)%
Aset Pajak Tangguhan	976.368,98	826.093,16	764.811,89	150.275,82	18,19%
Klaim Pengembalian Pajak	0,00	0,00	92.653,71	0,00	0,00%
Aset Tidak Lancar Lainnya	109.261,22	99.449,53	92.469,62	9.811,69	9,87%
Subtotal Aset Tidak Lancar	9.619.636,47	9.789.294,99	9.083.872,38	(169.658,51)	(1,73)%
Jumlah Aset	17.135.044,26	16.807.910,46	16.787.070,71	327.133,80	1,95%

LIABILITAS [OJK C.3]

Nilai Total Liabilitas BPJS Ketenagakerjaan tahun 2025 bertambah Rp522,40 miliar atau naik 12,22% dari tahun 2024 yang sebesar Rp4.275,36 miliar, sehingga menjadi sebesar Rp4.797,76 miliar. Liabilitas BPJS Ketenagakerjaan terdiri atas:

1. Liabilitas Jangka Pendek

Total Liabilitas Jangka Pendek tahun 2025 menjadi senilai Rp819,93 miliar, berkurang Rp208,56 miliar atau turun 20,28% dari tahun 2024 dengan total sebesar Rp1.028,50 miliar. Penyebabnya karena

adanya penurunan cukup besar pada akun beban akrual, selain penurunan pada akun: pendapatan diterima dimuka dan liabilitas sewa jangka pendek.

2. Liabilitas Jangka Panjang

Total Liabilitas Jangka Panjang pada tahun 2025 mencapai Rp3.977,83 miliar, bertambah Rp730,96 miliar atau naik 22,51% dari tahun 2024 yang sebesar Rp3.246,86 miliar. Penyebabnya adalah adanya kenaikan saldo liabilitas imbalan kerja maupun liabilitas sewa jangka panjang yang dicatat BPJS Ketenagakerjaan.

NILAI LIABILITAS BPJS KETENAGAKERJAAN (Rp JUTA)

Uraian	2025	2024	2023	Pertumbuhan 2025	
				Nominal	(%)
Utang Kepada Pihak Ketiga	1.784,97	1.362,83	2.754,98	422,13	30,97%
Pinjaman Bank	1.500,00	-	7.000,00	1.500,00	0,00%
Utang Pajak	112.019,20	25.933,71	215.145,41	86.085,49	331,94%
Beban Aktual	556.796,69	820.476,75	809.691,72	(263.680,07)	(32,14)%
Pendapatan Diterima di Muka	996,91	1.186,41	1.258,69	(189,51)	(15,97)%
Liabilitas Sewa Jangka Pendek	4.683,49	41.737,63	66.138,85	(37.054,15)	(88,78)%
Liabilitas Jangka Pendek Lain	142.152,14	137.799,42	233.591,40	4.352,72	3,16%
Subtotal Liabilitas Jangka Pendek	819.933,38	1.028.496,77	1.335.581,05	(208.563,39)	(20,28)%
Liabilitas Imbalan Kerja	3.823.217,68	3.187.001,54	2.885.262,00	636.216,13	19,96%
Liabilitas Sewa Jangka Panjang	154.608,82	59.861,30	125.682,26	94.747,52	158,28%
Subtotal Liabilitas Jangka Panjang	3.977.826,50	3.246.862,84	3.010.944,26	730.963,66	22,51%
Total Liabilitas	4.797.759,88	4.275.359,61	4.346.525,31	522.400,27	12,22%

**EKUITAS**

Total Ekuitas BPJS Ketenagakerjaan tahun 2025 menjadi senilai Rp12.337,28 miliar, berkurang Rp195,27 miliar atau turun 1,56% dari tahun 2024 yang sebesar Rp12.532,55 miliar. Penurunan tersebut terutama dikontribusikan oleh karena bertambahnya defisit komponen ekuitas lainnya, yang naik menjadi negatif Rp1.558,65 miliar dari senilai negatif Rp1.353,00 miliar di tahun 2024.

NILAI EKUITAS BPJS KETENAGAKERJAAN (Rp JUTA)

Uraian	2025	2024	2023	Pertumbuhan 2025	
				Nominal	(%)
Modal	9.459.295,26	9.459.295,26	9.459.295,26	-	0,00%
Tambahan Modal Disetor	1.408.126,72	1.408.126,72	1.408.126,72	-	0,00%
Saldo Surplus	3.028.511,70	3.018.120,26	2.716.728,96	10.391,44	0,34%
Komponen Ekuitas Lainnya	(1.558.653,61)	(1.352.995,67)	(1.143.609,66)	(205.657,94)	15,20%
Jumlah ekuitas yang dapat diatribusikan kepada pemilik entitas induk	12.337.280,06	12.532.546,57	12.440.541,28	(195.266,50)	(1,56)%
Kepentingan Non Pengendali	4,32	4,28	4,12	0,04	0,96%
Jumlah Ekuitas	12.337.284,39	12.532.550,85	12.440.545,40	(195.266,46)	(1,56)%
Jumlah Ekuitas dan Liabilitas	17.135.044,26	16.807.910,46	16.787.070,71	327.133,80	1,95%

KINERJA KEUANGAN KONSOLIDASIAN

KINERJA KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Rp JUTA)

No	Uraian	2025	2024	2023	Pertumbuhan 2025	
					Nominal	(%)
Penghasilan Operasional						
1	Pengelolaan DJS – Program JKK	941.324,64	877.484,84	783.584,98	63.839,80	7,28%
	Pengelolaan DJS – Program JKM	512.635,00	454.575,46	400.966,31	58.059,54	12,77%
	Pengelolaan DJS – Program JHT	2.523.711,86	2.792.106,44	2.625.456,21	(268.394,59)	(9,61)%
	Pengelolaan DJS – Program JP	935.532,54	1.031.719,98	971.936,49	(96.187,44)	(9,32)%
	Jumlah Penghasilan Operasional	4.913.204,04	5.155.886,73	4.781.943,99	(242.682,69)	(4,71)%

No	Uraian	2025	2024	2023	Pertumbuhan 2025	
					Nominal	(%)
Beban Operasional						
2	Beban Operasional dan Pendukung	(685.636,42)	(709.468,40)	(676.874,96)	23.831,97	(3,36)%
	Beban Personel dan Manajemen	(3.715.261,48)	(3.585.212,83)	(3.368.018,46)	(130.048,65)	3,63%
	Beban Umum dan Lainnya	(884.843,78)	(831.255,06)	(797.284,47)	(53.588,72)	6,45%
	Jumlah Beban Operasional	(5.285.741,67)	(5.125.936,28)	(4.842.177,88)	(159.805,39)	3,12%
	Surplus (Defisit) Operasi dan Pengelolaan Program	(372.537,64)	29.950,45	(60.233,89)	(402.488,08)	(1.343,85)%
Pendapatan (Beban) Operasi Non Pengelolaan Program						
3	Pendapatan Investasi	960.833,34	846.047,23	919.532,73	114.786,10	13,57%
	Beban Insentif	(391.599,40)	(366.081,83)	(367.218,38)	(25.517,57)	6,97%
	Beban Investasi	(107.608,36)	(106.142,40)	(95.784,31)	(1.465,95)	1,38%
	Beban Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan	(1.935,59)	(308,00)	(151,43)	(1.627,59)	528,45%
	Total Pendapatan (Beban) Operasi Non Pengelolaan Program	459.689,98	373.515,00	456.378,60	86.174,98	23,07%
	Surplus (Defisit) Operasi	87.152,35	403.465,45	396.144,72	(316.313,10)	(78,40)%
Pendapatan (Beban) Non Operasional						
4	Pendapatan Non Operasional	154.321,95	151.485,08	134.407,98	2.836,86	1,87%
	Beban Usaha Non Operasional	(308.110,10)	(292.877,44)	(302.022,86)	(15.232,66)	5,20%
	Pendapatan dan (Beban) Lain-Lain - Bersih	11.231,98	42.518,64	308.495,69	(31.286,66)	(73,58)%
	Total Pendapatan (Beban) Non Operasional	(142.556,18)	(98.873,72)	140.880,81	(43.682,46)	44,18%
	Surplus (Defisit) Sebelum Pajak dan Distribusi	(55.403,83)	304.591,73	537.025,52	(359.995,56)	(118,19)%

No	Uraian	2025	2024	2023	Pertumbuhan 2025	
					Nominal	(%)
Beban Didistribusi dan Surplus BPJS Ketenagakerjaan						
5	Penyelenggaraan Program JKK	(337,53)	(613,64)	(42,41)	276,10	(44,99)%
	Penyelenggaraan Program JKM	(174,91)	(313,74)	(21,24)	138,83	(44,25)%
	Penyelenggaraan Program JHT	(1.073,87)	(2.055,44)	(185,21)	981,57	(47,75)%
	Penyelenggaraan Program JP	(396,83)	(761,15)	(64,37)	364,32	(47,86)%
	Jumlah Beban Didistribusi Surplus BPJS Ketenagakerjaan	(1.983,14)	(3.743,97)	(313,23)	1.760,82	(47,03)%
Dengan Pembatasan dari Pemberi Sumber Daya						
6	Pendapatan Sarana Kesejahteraan Peserta (SKP)	114.186,37	124.020,25	95.429,72	(9.833,88)	(7,93)%
	Beban SKP	(43.684,83)	(47.596,77)	(35.744,27)	3.911,94	(8,22)%
	Surplus (Defisit) SKP	70.501,54	76.423,48	59.685,45	(5.921,94)	(7,75)%
	Surplus Sebelum Pajak	13.114,57	377.271,25			(96,52)%
Penghasilan (Beban Pajak)						
7	Pajak kini	(74.481,93)	(115.291,62)	(121.933,51)	40.809,69	(35,40)%
	Pajak Tahun Sebelumnya	-	(1.407,04)	(4.906,38)	1.407,04	(100,00)%
	Penghasilan (Beban) Pajak Tangguhan	67.641,80	17.139,27	(1.719,31)	50.502,54	294,66%
	Jumlah Penghasilan (Beban Pajak)	(6.840,12)	(99.559,39)	(128.559,20)	92.719,27	(93,13)%
	Surplus Tahun Berjalan	6.274,45	277.711,86	467.838,54	(271.437,41)	(97,74)%
Penghasilan Komprehensif Lain						
8	Pos-pos yang Tidak akan Direklasifikasi ke Surplus (Defisit) :					
	Penyesuaian Nilai Wajar Investasi yang Diukur pada Nilai Wajar melalui Penghasilan Komprehensif Lain	89.843,06	(32.980,77)	(165.766,36)	122.823,83	(372,41)%
	Pengukuran Kembali Liabilitas Imbalan Pascakerja	(375.609,15)	(200.645,49)	(459.290,44)	(174.963,67)	87,20%

No	Uraian	2025	2024	2023	Pertumbuhan 2025	
					Nominal	(%)
	Pajak Penghasilan Terkait	82.634,01	44.142,01	101.043,90	38.492,01	87,20%
	Jumlah	(203.132,08)	(189.484,25)	(524.012,90)	(13.647,83)	7,20%
	Surplus (Defisit) Komprehensif Tahun Berjalan	(196.857,63)	88.257,61	(56.174,36)	(285.085,24)	(323,12)%
Jumlah Surplus yang Dapat Distribusikan kepada:						
9	Pemilik Entitas Induk	6.274,33	277.711,65	467.838,48	(221.437,33)	(97,24)%
	Kepentingan Non-Pengendali	0,12	0,21	0,07	(0,08)	(40,18)%
	Jumlah	6.274,45	277.711,86	467.838,55	(221.437,41)	(97,24)%
Jumlah Penghasilan Komprehensif Lain Distribusikan kepada:						
10	Pemilik Entitas Induk	(196.857,69)	88.257,44	(56.174,37)	(285.115,14)	(323,05)%
	Kepentingan Non-Pengendali	0,06	0,16	0,03	(0,10)	(62,70)%
	Jumlah	(196.857,63)	88.257,61	(56.174,35)	(285.115,24)	(323,05)%

PENDAPATAN USAHA

Pendapatan Usaha BPJS Ketenagakerjaan tahun 2025 terdiri dari Pendapatan Operasional Penyelenggaraan Program, Penghasilan Operasional Non Pengelolaan Program dan Pendapatan Non-Operasional. BPJS Ketenagakerjaan tidak pernah menerima bantuan

finansial dari Pemerintah dalam bentuk subsidi, keringanan pajak, maupun lainnya. Total Pendapatan Usaha BPJS Ketenagakerjaan tahun 2025 menjadi senilai Rp6.153,78 miliar, berkurang Rp166,18 miliar atau turun 2,63% dari tahun 2024 yang sebesar Rp6.319,95 miliar. Penurunan pendapatan usaha

terutama dikontribusikan oleh berkurangnya total Pendapatan Operasional Penyelenggaraan Program dari pengelolaan DJS, selain dikontribusikan oleh penurunan "Pendapatan Lain" dan "Pendapatan Peningkatan Pelayanan SKP", seperti terlihat pada tabel berikut. [GRI 201-4]

PENDAPATAN USAHA BPJS KETENAGAKERJAAN (Rp JUTA)

Uraian	2025	2024	2023	Pertumbuhan 2025	
				Nominal	(%)
Pendapatan Operasional Penyelenggaraan Program					
Pengelolaan DJS – Program JKK	941.324,64	877.484,84	783.584,98	63.839,80	7,28%
Pengelolaan DJS – Program JKM	512.635,00	454.575,46	400.966,31	58.059,54	12,77%
Pengelolaan DJS – Program JHT	2.523.711,86	2.792.106,44	2.625.456,22	(268.394,59)	(9,61%)
Pengelolaan DJS – Program JP	935.532,54	1.031.719,98	971.936,49	(96.187,44)	(9,32%)
Jumlah Penghasilan Operasional	4.913.204,04	5.155.886,73	4.781.944,00	(242.682,69)	(4,71%)
Penghasilan Operasional Non Pengelolaan Program dan Non Operasional					
Pendapatan Investasi	960.833,34	846.047,23	919.532,78	114.786,10	13,57%
Pendapatan Non Operasional	154.321,95	151.485,08	134.407,98	2.839,86	1,87%
Pendapatan Lain	11.231,98	42.518,64	308.495,69	(31.286,66)	(73,58%)
Pendapatan Peningkatan Pelayanan SKP	114.186,37	124.020,25	95.429,72	(9.833,89)	(7,93%)
Sub Jumlah	1.240.573,63	1.164.071,21	1.457.866,17	76.505,42	6,57%
Jumlah Pendapatan Usaha	6.153.777,67	6.319.957,94	6.239.810,17	(166.177,27)	(2,63%)

BEBAN USAHA

Beban Usaha dihitung berdasarkan Beban Operasional Penyelenggaraan Program, Beban Operasi non Penyelenggaraan Program dan Non-Operasional, Beban Distribusi Surplus Badan serta Beban Sarana Kesejahteraan Peserta (SKP). Total Beban Usaha BPJS Ketenagakerjaan tahun 2025 menjadi sebesar Rp6.140,66 miliar, bertambah Rp197,68 miliar atau naik 3,33% dari tahun 2024 yang senilai

Rp5.942,99 miliar. Kenaikan total beban usaha tersebut dikontribusikan oleh adanya kenaikan pada hampir seluruh komponen Beban Operasional, Beban Operasi Non-Penyelenggaraan Program maupun Beban Non operasional. Namun demikian kenaikan ini dikompensasikan oleh penurunan pada seluruh komponen Beban distribusi surplus badan dan Beban SKP, seperti terlihat pada tabel berikut.

BEBAN USAHA BPJS KETENAGAKERJAAN (Rp JUTA)

Uraian	2025	2024	2023	Pertumbuhan 2025	
				Nominal	(%)
Beban Operasional Penyelenggaraan Program					
Beban Operasional dan Pendukung	(685.636,42)	(709.468,40)	(676.874,96)	23.831,97	(3,36%)
Beban Personel dan Manajemen	(3.715.261,48)	(3.585.212,83)	(3.368.018,46)	(129.748,65)	3,62%
Beban Umum dan Lainnya	(884.843,78)	(831.255,06)	(797.284,47)	(53.588,72)	6,45%
Sub Jumlah	(5.285.741,67)	(5.126.236,28)	(4.842.177,88)	(159.505,39)	3,11%
Beban Operasi Non Pengelolaan Program dan Beban Non Operasional					
Beban Insentif	(391.599,40)	(366.081,83)	(367.218,38)	(25.517,57)	6,97%
Beban Investasi	(107.608,36)	(106.142,40)	(95.784,31)	(1.465,95)	1,38%
Beban Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL)	(1.935,59)	(308,00)	(151,43)	(1.627,59)	528,45%
Beban Usaha Non-Operasional	(308.110,10)	(292.877,44)	(302.022,86)	(15.232,67)	5,20%
Sub Jumlah	(809.253,46)	(765.409,67)	(765.176,99)	(43.843,79)	5,73%
Beban Distribusi Surplus Badan & Beban SKP					
Program jaminan hari tua	(1.073,87)	(2.055,44)	(185,21)	981,56	(47,75%)
Program jaminan pensiun	(396,83)	(761,15)	(64,37)	364,32	(47,86%)
Program jaminan kecelakaan kerja	(337,53)	(613,64)	(42,41)	276,10	(44,99%)
Program jaminan kematian	(174,91)	(313,74)	(21,24)	138,83	(44,25%)
Beban sarana kesejahteraan peserta	(43.684,83)	(47.596,77)	(35.744,27)	3.911,94	(8,22%)
Sub Jumlah	(45.667,97)	(51.340,74)	(36.057,50)	5.672,76	(11,05%)
Jumlah Beban Usaha BPJS					
Jumlah	(6.140.663,10)	(5.942.686,70)	(5.643.412,36)	(197.676,41)	3,33%

PEROLEHAN PENGHASILAN
TAHUN BERJALAN

Penghasilan Sebelum Pajak merupakan hasil pengurangan Pendapatan Usaha dengan Beban Usaha. Perolehan Penghasilan Sebelum Pajak BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2025 menjadi senilai Rp6,27 miliar, berkurang

Rp271,44 miliar atau turun 97,74% dari tahun 2024 yang sebesar Rp277,71 miliar. Nilai laba sebelum pajak adalah sebesar Rp13,11 miliar, berkurang Rp364,16 miliar atau turun 96,52%. Sementara Nilai Beban Pajak tahun 2025 juga turun menjadi senilai Rp6,84 miliar, berkurang Rp92,72 miliar atau turun 93,13% dari tahun 2024 yang sebesar

Rp99,56 miliar. Penurunan nilai laba sebelum pajak dengan demikian menjadi kontributor utama berkurangnya nilai

perolehan Penghasilan Tahun Berjalan 2025 yang menjadi senilai Rp6,27 miliar.

PENGHASILAN TAHUN BERJALAN (Rp JUTA)

Uraian	2025	2024	2023	Pertumbuhan 2025	
				Nominal	(%)
Laba sebelum Pajak	13.114,57	377.271,25	596.397,74	(364.156,68)	(96,52%)
Beban Pajak	(6.840,12)	(99.559,39)	(128.559,20)	92.719,27	(93,13%)
Laba Tahun Berjalan	6.274,45	277.711,86	467.838,54	(271.437,41)	(97,74%)

PENGHASILAN KOMPREHENSIF TAHUN BERJALAN

Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan pada periode pelaporan menjadi senilai negatif Rp196,86 miliar, berkurang hingga Rp285,09 miliar atau turun 323,12% dari tahun 2024 yang sebesar

Rp88,23 miliar. Penurunan tersebut dikontribusikan oleh adanya peningkatan beban liabilitas imbalan pascakerja yang dicatat sebagai "Pengukuran kembali liabilitas imbalan kerja" di tahun 2025 selain oleh meningkatnya beban "Pajak penghasilan terkait".

PENGHASILAN KOMPREHENSIF TAHUN BERJALAN (Rp JUTA)

Uraian	2025	2024	2023	Pertumbuhan 2025	
				Nominal	(%)
Penghasilan (Beban) Neto Tahun Berjalan	6.274,45	277.711,86	467.838,54	(271.437,41)	(97,74%)
Penghasilan Komprehensif Lain Tahun Berjalan Setelah Pajak	(203.132,08)	(189.454,25)	(524.012,90)	(13.647,83)	7,20%
Jumlah Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan	(196.857,63)	88.257,61	(56.174,36)	(285.085,24)	(323,12%)

ARUS KAS KONSOLIDASIAN

Arus Kas dari/(untuk) Aktivitas Operasi di tahun 2025 adalah sebesar minus Rp549,74 miliar, bertambah Rp486,64 miliar atau naik 771,30% dari tahun 2024 yang senilai minus Rp63,09 miliar. Hal tersebut terjadi karena adanya peningkatan besaran nilai pembayaran kepada karyawan dari sisi pengeluaran, sementara pada sisi penerimaan, Perusahaan mencatatkan penurunan penerimaan dana operasional program JHT, program JP, restitusi pajak dan penerimaan lainnya.

Arus Kas dari/(untuk) Aktivitas Investasi di tahun 2025 adalah senilai Rp385,06 miliar, berkurang hingga Rp871,09 miliar atau turun 69,35% dari tahun 2024 yang

sebesar Rp1.256,15 miliar. Perubahan ini terutama dikontribusikan karena adanya penurunan nilai kas yang digunakan untuk investasi dan perolehan aset tetap, disisi lain, Perusahaan mencatatkan adanya kenaikan kas dari penerimaan bunga obligasi, kenaikan nilai properti investasi dan dari hasil pelepasan investasi.

Arus Kas dari/(untuk) Aktivitas Pendanaan di tahun 2025 adalah sebesar minus Rp53,76 miliar, berkurang Rp60,76 miliar atau turun 53,06% dari tahun 2024 yang sebesar minus Rp110,41 miliar. Hal tersebut terjadi karena sekalipun terdapat kenaikan cukup besar pada komponen pembayaran pinjaman bank, Perusahaan mencatatkan adanya kenaikan komponen pinjaman bank disertai penurunan nilai pembayaran liabilitas sewa.

ARUS KAS BPJS KETENAGAKERJAAN (Rp JUTA)

Uraian	2025	2024	2023	Pertumbuhan 2025	
				Nominal	(%)
Arus kas dari Aktivitas Operasi	(549.737,74)	(63.094,16)	(264.446,84)	(486.643,58)	771,30
Arus Kas dari Aktivitas Investasi	385.060,36	1.256.151,66	(1.105.284,78)	(871.091,30)	(69,35)
Arus Kas dari Aktivitas Pendanaan	(53.757,22)	(114.515,89)	(68.925,46)	60.758,67	(53,06)
Kenaikan/(Penurunan) kas dan setara kas bersih	(218.434,60)	1.078.541,61	(1.438.657,08)	(1.296.976,21)	(120,25)
Kas dan setara kas awal tahun	1.168.985,62	90.444,01	1.529.101,09	1.078.541,61	1.192,50
Kas dan setara kas akhir tahun	950.551,02	1.168.985,62	90.444,01	(218.434,60)	(18,69)
Cadangan kerugian ekspektasian	(11,46)	(198,51)	-	187,05	(94,23)
Kas dan setara kas akhir tahun setelah cadangan kerugian ekspektasian	950.539,56	1.168.787,12	90.444,01	(218.247,55)	(18,67)

KEMAMPUAN MEMBAYAR UTANG PROGRAM DJS

Tingkat kesehatan keuangan Program JHT dan JP diukur dengan Rasio Solvabilitas yang membandingkan Total Aset DJS dengan Total Liabilitas dari dana masing-masing program. Ketentuan kesehatan keuangan diukur berdasarkan kemampuan aset DJS Hari Tua dan Pensiun untuk membayar seluruh kewajiban program jaminan kepada peserta. Rasio Solvabilitas pada kondisi keuangan tahun 2025:

1. Rasio Solvabilitas Program JHT adalah 101,64%, dalam kategori sehat, tercermin dari nilai total aset DJS Hari Tua yang lebih tinggi dari nilai total liabilitas kepada peserta. Hal ini menunjukkan kemampuan aset DJS Hari Tua untuk membayar seluruh kewajiban program jaminan hari tua kepada peserta;
2. Rasio Solvabilitas Program JP adalah >100%, masih dalam kondisi yang sehat. Hal tersebut tercermin dari nilai Aset Neto DJS Pensiun yang bernilai positif dan lebih besar dari kewajiban aktuarial sesuai ketentuan PP 55/2015.

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

TINGKAT SOLVABILITAS JHT TAHUN 2025 (DALAM Rp JUTA, KECUALI %)

Program	Total Aset	Total Liabilitas kepada Peserta	Solvabilitas
	(a)	(b)	(c)= a/b
Jaminan Hari Tua	553.366.375,18	544.427.688,39	101,64%

TINGKAT SOLVABILITAS JP TAHUN 2025 (DALAM RP JUTA, KECUALI %)

Program	Total Aset	Total Liabilitas kepada Peserta	Solvabilitas
	(a)	(b)	(c)= a/b
Jaminan Pensiun (JP)	234.047.115,90	Nihil	> 100,00%

TINGKAT KOLEKTIBILITAS IURAN BPJS KETENAGAKERJAAN(%)

Uraian	2025	2024	2023	Kenaikan/ Penurunan	Solvabilitas
	1	2	3	1:2	2:3
Kolektibilitas	96,41	97,27	98,31	(0,86)	(0,86)

STRUKTUR MODAL BPJS KETENAGAKERJAAN

Sepanjang periode pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan dapat memaksimalkan struktur modal serta menghasilkan pendanaan yang efisien. Pada tahun 2025, Struktur Modal BPJS Ketenagakerjaan terdiri dari:



Rp **4.797,76** miliar
Utang/Liabilitas atau 28%



Rp **12.337,28** miliar
Modal Sendiri/Ekuitas atau 72%.

STRUKTUR MODAL BPJS KETENAGAKERJAAN

Uraian	2025		2024		Kenaikan/ Penurunan		2023	
	(Rp Miliar)	(%)	(Rp Miliar)	(%)	(Rp Miliar)	(%)	(Rp Miliar)	(%)
Liabilitas	4.797,76	28%	4.275,36	25,44%	522,40	12,22%	4.346,53	25,89%
Ekuitas	12.337,28	72%	12.532,55	74,56%	(195,27)	(1,56)%	12.440,55	74,11%
Aset	17.135,04	100%	16.807,91	100,00%	327,13	1,95%	16.787,07	100,00%

KEBIJAKAN STRUKTUR MODAL

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

BPJS Ketenagakerjaan memastikan bahwa struktur permodalannya tetap kokoh untuk memenuhi kewajiban pembayaran manfaat jaminan, maupun dalam mengantisipasi berbagai risiko operasional. Hal ini dilakukan baik untuk mendukung pertumbuhan bisnis dalam

kondisi ekonomi normal maupun untuk menghadapi kemungkinan tekanan atau tantangan ekonomi di masa mendatang.

IKATAN MATERIAL
DAN REALISASI
INVESTASI BARANG
MODAL

[GRI 204-1] [GRI 203-1]

Belanja barang modal dilakukan dalam rangka penguatan kapasitas organisasi untuk mendukung optimalisasi cakupan kepesertaan. Belanja modal juga dimaksudkan untuk membangun kantor milik sendiri yang status awalnya sewa. Hal tersebut dilaksanakan guna mendukung peningkatan aktivitas organisasi seiring dengan pertumbuhan kepesertaan, kualitas pelayanan dan peningkatan jenis maupun kualitas

manfaat. Pengadaan beberapa jenis barang modal, harus ditempuh melalui pengikatan kontrak beberapa waktu sebelum barang modal tersebut diterima, namun sebagian lainnya dapat diperoleh melalui pasokan dari para vendor.

Secara umum, BPJS menganggarkan investasi terhadap 7 jenis kelompok barang modal setiap tahun buku, yakni: bangunan, kendaraan, lisensi

dan pengembangan aplikasi, peralatan kantor, peralatan kantor, peralatan komputer, dan tanah.

Untuk tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan merealisasikan total investasi barang modal sejumlah Rp164,71 miliar atau berarti tercapai 50,52% dari total anggaran investasi belanja modal tahun 2025 yang sebesar Rp326,05 miliar, dengan perincian disampaikan pada tabel berikut.

ANGGARAN DAN REALISASI BELANJA MODAL (Rp MILIAR)

Uraian	2025		% Anggaran	2024	2023
	Anggaran	Realisasi		Realisasi	Realisasi
Tanah	13,09	-	0,00%	-	-
Bangunan	115,18	27,61	23,97%	7,51	55,90
Kendaraan Dinas	1,49	1,42	95,50%	47,22	22,69
Peralatan Kantor	8,52	0,43	5,03%	1,71	42,49
Perangkat Teknologi Informasi	138,26	106,29	76,88%	41,33	168,03
Peralatan Lain	28,37	17,72	62,46%	15,76	92,63
Aset Tak Berwujud	21,14	11,24	53,17%	58,72	103,24
Jumlah	326,05	164,71	50,52%	172,25	484,98

Realisasi Investasi belanja modal sampai dengan akhir tahun 2025 adalah sebesar 50,52% dari anggaran atau senilai Rp164,71 miliar. Realisasi investasi belanja modal ini dapat dikatakan belum optimal terutama pada Bangunan, Peralatan Komputer dan Aset Tidak Berwujud. Pada prinsipnya, BPJS Ketenagakerjaan selalu berhati-hati dan menjunjung tinggi tata kelola yang baik sehingga pemilihan vendor dipilih dengan sangat selektif sehingga dapat menghasilkan vendor yang terbaik.

TARGET VS REALISASI 2025 DAN PROYEKSI 2026

BPJS Ketenagakerjaan telah menetapkan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) Tahun

2025 yang memuat sasaran dan target kinerja Badan. Di tengah dinamika perekonomian dan ketenagakerjaan, jumlah peserta aktif pada tahun 2025 mencapai 48.649.425 peserta atau 84,53% dari target sebanyak 57.556.168 peserta. Meskipun meningkat dibandingkan tahun sebelumnya, capaian tersebut menunjukkan bahwa target kepesertaan belum terpenuhi. Capaian indikator keuangan juga bervariasi, antara lain pendapatan iuran sebesar 96,30% dan hasil investasi sebesar 97,49% dari target, sedangkan pembayaran jaminan mencapai 100,91% dari estimasi. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025 disajikan pada tabel berikut.

TABEL TARGET VS REALISASI 2025

Uraian	Satuan	RKAT 2025	Realisasi 2025	Capaian
Peserta				
Peserta Aktif Penerima Upah (PU)	Juta	31.610.856	27.406.731	86,70%
Peserta Aktif Bukan Penerima Upah (BPU)		17.403.381	14.195.182	81,57%
Subjumlah		49.014.237	41.601.913	84,88%
Peserta Aktif Jasa Konstruksi (Jakon)		8.541.931	7.047.512	82,50%
Jumlah Peserta Aktif	Juta	57.556.168	48.649.425	84,53%
Iuran				
JKK	Rp Juta	11.626.868	8.266.931	71,10%
JKM		5.944.633	4.969.883	83,60%
JHT		70.062.216	70.999.648	101,34%
JP		26.598.146	26.342.409	99,04%

Uraian	Satuan	RKAT 2025	Realisasi 2025	Capaian
JKP		3.590.314	2.882.882	80,30%
Jumlah Iuran	Rp Juta	117.822.177	113.461.753	96,30%
Pembayaran Jaminan				
JKK	Rp Juta	4.934.941	4.428.938	89,75%
JKM		5.136.441	4.349.813	84,69%
JHT	Rp Juta	54.044.542	57.251.860	105,93%
JP		2.887.930	1.204.756	41,72%
JKP		629.138	1.011.678	160,80%
Jumlah Pembayaran Jaminan	Rp Juta	67.632.992	68.247.045	100,91%
Dana Investasi				
JKK	Rp Juta	78.164.785	76.272.715	97,58%
JKM		18.933.583	19.036.516	100,54%
JHT		543.921.259	542.100.158	99,67%
JP		226.819.275	229.497.811	101,18%
JKP		19.132.060	17.153.698	89,66%
Subtotal Dana Investasi DJS	Rp Juta	886.970.962	884.060.898	99,67%
BPJS Ketenagakerjaan	Rp Juta	13.579.323	13.789.810	101,55%
Jumlah Dana Investasi	Rp Juta	900.550.285	897.850.708	99,70%
Hasil Investasi				
JKK	Rp Juta	5.270.709	5.479.166	103,95%
JKM		1.371.862	1.375.965	100,30%
JHT		37.532.739	36.007.094	95,94%
JP		14.843.083	14.693.308	98,99%
JKP		1.240.787	1.135.154	91,49%
Subtotal Hasil Investasi DJS	Rp Juta	60.259.180	58.690.687	97,40%
BPJS Ketenagakerjaan	Rp Juta	980.321	1.010.007	103,03%
Jumlah Hasil Investasi	Rp Juta	61.239.501	59.700.694	97,49%

PROYEKSI 2026

BPJS Ketenagakerjaan menjunjung tinggi komitmennya untuk mewujudkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terpercaya, berkelanjutan dan menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia. Oleh karenanya, selaras dengan proyeksi pertumbuhan

perekonomian Indonesia dan bertambahnya jumlah pekerja, BPJS Ketenagakerjaan telah menyusun proyeksi kinerja pertambahan peserta, jumlah iuran maupun jumlah dana kelolaan jaminan sosial beserta proyeksi hasil pengelolaannya yang dituangkan dalam RKAT 2026, sebagai berikut.

TARGET / PROYEKSI PENGELOLAAN DJS 2026

Uraian	Satuan	Realisasi 2025	RKAT 2026	Perubahan
Peserta Aktif				
Peserta Aktif Penerima Upah (PU)	Juta	27.406.731	32.714.000	19,36%
Peserta Aktif Jasa Konstruksi (Jakon)		7.047.512	8.264.000	17,26%
Peserta Aktif Bukan Penerima Upah (BPU)		14.195.182	22.333.789	57,33%
Jumlah Peserta Aktif		48.649.425	63.311.789	30,14%
Iuran				
JKK	Rp Juta	8.266.931	12.666.940	53,22%
JKM		4.969.883	6.119.576	23,14%
JHT		70.999.648	69.792.354	(1,70)%
JP		26.342.409	25.792.707	(2,09)%
JKP		2.882.882	3.641.848	26,33%
Jumlah Iuran	Rp Juta	113.461.753	118.013.425	3,90%
Pembayaran Jaminan				
JKK	Rp Juta	4.428.938	5.468.784	23,48%
JKM		4.349.813	6.093.085	40,08%

Uraian	Satuan	Realisasi 2025	RKAT 2026	Perubahan
JHT	Rp Juta	57.251.860	60.318.610	5,36%
JP		1.204.756	4.663.708	287,11%
JKP		1.011.678	1.832.970	81,18%
Jumlah Pembayaran Jaminan	Rp Juta	68.247.045	78.377.157	14,84%
Dana Investasi				
JKK	Rp Juta	76.272.715	89.554.278	17,41%
JKM		19.036.516	19.297.232	1,37%
JHT		542.100.158	592.956.741	9,38%
JP		229.497.811	263.361.520	14,76%
JKP		17.153.698	21.599.876	25,92%
Subtotal Dana Investasi DJS	Rp Juta	884.060.898	986.769.647	11,62%
BPJS Ketenagakerjaan	Rp Juta	13.789.810	14.412.438	4,52%
Jumlah Dana Investasi	Rp Juta	897.850.708	1.001.182.085	11,51%
Hasil Investasi				
JKK	Rp Juta	5.479.166	5.857.326	6,90%
JKM		1.375.965	1.323.522	-3,81%
JHT		36.007.094	42.479.580	17,98%
JP		14.693.308	18.309.997	24,61%
JKP		1.135.154	1.399.405	23,28%
Subtotal Hasil Investasi DJS	Rp Juta	58.690.687	69.369.830	18,20%
BPJS Ketenagakerjaan	Rp Juta	1.010.007	994.080	(1,58)%
Jumlah Hasil Investasi	Rp Juta	59.700.694	70.363.910	17,86%

PROYEKSI KINERJA KEUANGAN BPJS KETENAGAKERJAAN - TAHUN 2026

Uraian	Satuan	Realisasi 2025	RKAT 2026	Perubahan
Peserta Aktif				
Penghasilan Operasional	Rp Juta	4.913.204,04	5.349.555,00	8,88%
Surplus (Defisit) Operasi dan Pengelolaan Program	Rp Juta	(372.537,64)	65.148,83	(117,49)%
Surplus Tahun Berjalan	Rp Juta	6.274,45	329.497,66	5.151,42%
Jumlah Aset	Rp Juta	17.135.044,26	17.863.179,00	4,25%
Total Liabilitas	Rp Juta	4.797.759,88	5.188.387,00	8,14%
Ekuitas	Rp Juta	12.337.284,39	12.674.792,00	2,74%

PERUBAHAN KEBIJAKAN
AKUNTANSI

Pada tahun 2025, terjadi perubahan kebijakan akuntansi yang diterapkan Badan dalam mencatat dan melaporkan transaksi keuangan yang dijalankan, sesuai dengan ketentuan penerapan standar akuntansi terkini, yang rinciannya dijelaskan sebagai berikut:

1. PSAK 117 : Kontrak Asuransi;
2. Amandemen PSAK 117: Kontrak Asuransi tentang penerapan awal PSAK 117 dan PSAK 109 – Informasi Komparatif; dan
3. Amandemen PSAK 221 : Pengaruh Perubahan Kurs Valuta Asing tentang Kekurangan Ketertukaran.

Beberapa PSAK juga diamendemen yang merupakan amandemen konsekuensial karena berlakunya PSAK 117: Kontrak Asuransi, yaitu:

1. PSAK 103: Kombinasi Bisnis;
2. PSAK 105: Aset Tidak Lancar yang Dikuasai untuk Dijual dan Operasi yang Dihentikan;
3. PSAK 107: Instrumen Keuangan: Pengungkapan;
4. PSAK 109 : Instrumen Keuangan;
5. PSAK 115 Pendapatan dan Kontrak dengan Pelanggan;
6. PSAK 201: Penyajian Laporan Keuangan;
7. PSAK 207: Laporan Arus Kas;
8. PSAK 216 Aset Tetap;

9. PSAK 219 Imbalan Kerja;
10. PSAK 228 Investasi pada Entitas Asosiasi dan Ventura Bersama;
11. PSAK 232 Instrumen Keuangan: Penyajian;
12. PSAK 236; Provisi, Liabilitas Kontinjensi dan Aset Kontinjensi;
13. PSAK 238: Aset tak berwujud; dan
14. PSAK 240; Properti Investasi

Implementasi amandemen standar tersebut tidak memiliki dampak yang material terhadap jumlah yang dilaporkan di periode berjalan atau tahun sebelumnya.

PERUBAHAN PERATURAN
PERUNDANGAN-UNDANGAN
YANG BERPENGARUH
TERHADAP KEGIATAN
OPERASIONAL BADAN

Sebagai penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa memperhatikan perubahan perundangan-undangan untuk diimplementasikan ke dalam kegiatan usahanya. Adapun beberapa perubahan peraturan perundangan-undangan yang berpengaruh terhadap kegiatan operasional Badan pada tahun buku 2024 dan 2025 adalah sebagai berikut.

Peraturan	Keterangan	Dampak Terhadap Badan
Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan	Perubahan atas PP Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), pada pokoknya mengatur perubahan struktur iuran program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan perubahan batas kedaluwarsa hak pengajuan klaim klaim manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan dari semula 3 bulan menjadi 6 bulan sejak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.	a. Mendorong regulator melakukan penyesuaian terhadap peraturan perundang-undangan pelaksanaan Peraturan Pemerintah yaitu: 1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan. 2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2021 Tata Cara Pendaftaran Peserta dan Pelaksanaan Rekomposisi Iuran Dalam Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. 3) Peraturan Menteri Keuangan Nomor 148/PMK.02/2021 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyediaan, Pencairan, Penggunaan, dan Pertanggungjawaban Dana Awal dan Akumulasi Iuran Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. 4) Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pembayaran Manfaat Uang Tunai dan Manfaat Pelatihan Kerja Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan b. Penyesuaian pada Peraturan internal tentang Petunjuk Teknis Pemberian Manfaat Program Jaminan kehilangan Pekerjaan. c. Penyesuaian sistem BPJS Ketenagakerjaan dengan BPJS Kesehatan dalam pengecekan eligibilitas kepesertaan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang terdaftar juga pada kepesertaan Jaminan Kesehatan Nasional.
Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2025 Tentang Penyesuaian Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Tahun 2025	Regulasi yang mengatur kebijakan keringanan iuran Jaminan Kecelakaan Kerja bagi industri padat karya dengan syarat sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini.	a. BPJS Ketenagakerjaan selaku penyelenggara program Jaminan Kecelakaan Kerja perlu mempersiapkan operasional dengan memperhatikan aspek proses (regulasi internal/petunjuk teknis/proses bisnis), aspek <i>people</i> (internalisasi kesiapan SDM) dan infrastruktur (sistem aplikasi) dalam rangka memastikan perusahaan yang memenuhi kriteria dapat menerima keringanan iuran Jaminan Kecelakaan Kerja. Hal ini diperlukan agar terpenuhinya <i>compliance obligation</i> BPJS Ketenagakerjaan kepada Peraturan Perundangundangan. b. Perlu menyusun Peraturan Direksi untuk petunjuk teknis pelaksanaan pemberian keringanan iuran Jaminan Kecelakaan Kerja. c. Perlu memberitahukan secara resmi kepada perusahaan industri padat karya tertentu yang mendapatkan keringanan iuran Jaminan Kecelakaan Kerja akibat terbitnya PP 7 Tahun 2025.
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2025 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2025 Tentang Penyesuaian Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Tahun 2025	Regulasi yang mengatur kebijakan keringanan iuran Jaminan Kecelakaan Kerja bagi industri padat karya dengan syarat sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini.	a. Mempersiapkan operasional dengan memperhatikan aspek proses (regulasi internal/petunjuk teknis/proses bisnis), aspek <i>people</i> (internalisasi kesiapan SDM) dan infrastruktur (sistem aplikasi) dalam rangka memastikan perusahaan yang memenuhi kriteria dapat menerima keringanan iuran Jaminan Kecelakaan Kerja. b. Perlu melakukan perubahan terhadap terkait Penyesuaian Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Tahun 2025 untuk mengatur substansi terkait: 1) perpanjangan jangka waktu pemberian kebijakan keringanan iuran Jaminan Kecelakaan Kerja sampai dengan bulan Januari 2026; dan 2) penyesuaian batas akhir pembayaran iuran beserta dengan denda keterlambatan pada 30 Juni 2026.
Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2025 tentang Penyesuaian Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Peserta Bukan Penerima Upah	Regulasi yang mengatur tentang Penyesuaian iuran ajaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) bagi Peserta Bukan Penerima Upah merupakan kebijakan strategis Pemerintah yang bersifat sementara, dengan tujuan menjaga keberlanjutan kepesertaan dan memperluas perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan tanpa mengurangi manfaat program	Kebijakan tersebut menimbulkan konsekuensi bagi BPJS Ketenagakerjaan berupa penurunan penerimaan iuran dalam periode tertentu, sementara kewajiban pemberian manfaat tetap berjalan penuh sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. BPJS Ketenagakerjaan dituntut untuk memastikan kesiapan regulasi internal, operasional, sumber daya manusia, dan infrastruktur sistem, serta pengawasan aktuarial guna menjaga keberlanjutan dana jaminan sosial.

Peraturan	Keterangan	Dampak Terhadap Badan
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua	Regulasi ini mengubah beberapa ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT).	a. Pelaksanaan perjanjian kerja sama dengan BPJS Kesehatan yang memuat Petunjuk Teknis pelayanan kesehatan untuk dugaan Kasus Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja. b. Penyesuaian pada <i>template</i> Perjanjian Kerja Sama BPJS Ketenagakerjaan dengan Pusat Layanan Kecelakaan Kerja. c. Penyesuaian pada Peraturan internal terkait Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian. d. Penyesuaian pada Peraturan internal terkait Tata Cara Kerja Sama dan Pelayanan Pada Pusat Layanan Kecelakaan Kerja dan Pusat Layanan Kembali Bekerja. e. Penyesuaian pada Peraturan internal terkait Pedoman Kepesertaan. f. penyesuaian terhadap Infrastruktur IT (kesiapan sistem). g. penyesuaian sistem BPJS Ketenagakerjaan dengan Pusat Layanan Kecelakaan Kerja serta BPJS Kesehatan dalam pemberian pelayanan kesehatan dugaan Kecelakaan Kerja dan dugaan Penyakit Akibat Kerja.
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2025 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan	Regulasi yang mengatur tentang penyesuaian skema, persyaratan administrasi, dan tata cara pemberian manfaat dalam program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Regulasi ini diterbitkan sebagai tindak lanjut operasional atas terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 6 Tahun 2025.	a. Melakukan beberapa penyesuaian pada sistem aplikasi BPJS Ketenagakerjaan. b. Menghitung kembali ketahanan dana program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. c. Penyesuaian pada Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pembayaran Manfaat Uang Tunai dan Manfaat Pelatihan Kerja Program Pelatihan Kerja Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. d. Penyesuaian pada Peraturan internal terkait Petunjuk Teknis Pemberian Manfaat Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. e. Penyesuaian pada Peraturan internal terkait Pedoman Akuntansi.
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2025 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pendaftaran Peserta Dan Pelaksanaan Rekomposisi Iuran Dalam Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan	Regulasi yang secara garis besar mengatur tentang penyesuaian tata kelola administrasi pendaftaran kepesertaan dan perubahan mekanisme teknis rekomposisi iuran untuk program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).	a. Perlu melakukan penyesuaian atas Peraturan internal terkait petunjuk teknis pemberian manfaat program jaminan kehilangan pekerjaan. b. Perlu melakukan beberapa penyesuaian pada sistem aplikasi BPJS Ketenagakerjaan (SMILE); dan c. Menghitung kembali ketahanan dana program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan proyeksi kemampuan ketahanan dana program Jaminan Kematian.
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2022 Tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh.	Regulasi yang secara garis besar mengatur tentang prasyarat, penyesuaian kriteria prioritas, skema penyaluran, serta penguatan pengawasan dalam program penyaluran bantuan pemerintah berupa Subsidi Gaji/Upah (BSU) bagi pekerja atau buruh.	a. Mempersiapkan dan memvalidasi data peserta aktif yang <i>update</i> dan akurat yang akan menerima program pemberian subsidi gaji/upah sesuai persyaratan yang telah ditentukan Peraturan Menteri ini. b. Memastikan kesiapan sistem dan infrastruktur TI untuk validasi dan <i>update</i> data peserta serta penyajian <i>dashboard</i> pemantauan progres penyaluran subsidi gaji/upah. c. Mempersiapkan penanganan keluhan peserta dalam proses penyaluran bantuan subsidi gaji/upah; dan d. Melakukan pengawasan terhadap rangkaian proses di BPJS Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan pemberian bantuan subsidi gaji/upah.

Peraturan	Keterangan	Dampak Terhadap Badan
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Persyaratan, dan Jenis Manfaat Layanan Tambahan dalam Program Jaminan Hari Tua.	Regulasi ini mengubah beberapa ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Persyaratan, dan Jenis Manfaat Layanan Tambahan dalam Program Jaminan Hari Tua sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Persyaratan, dan Jenis Manfaat Layanan Tambahan dalam Program Jaminan Hari Tua.	a. Melakukan penyesuaian pada Peraturan internal terkait Petunjuk Teknis, Sistem, dan Prosedur Pelaksanaan Manfaat Layanan Tambahan BPJS Ketenagakerjaan. b. Melakukan <i>addendum</i> terhadap perjanjian kerjasama dengan Bank Penyalur tentang penyediaan layanan dan jasa perbankan dalam rangka pemberian manfaat layanan tambahan berupa fasilitas pembiayaan perumahan.
Peraturan Menteri Keuangan Nomor 26 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 148/PMK.02/2021 Tentang Tata Cara Penyediaan, Pencairan, Penggunaan, dan Pertanggungjawaban Dana Awal dan Akumulasi Iuran Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan	Regulasi ini mengubah beberapa ketentuan dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 148/PMK.02/2021 tentang Tata Cara Penyediaan, Pencairan, Penggunaan, dan Pertanggungjawaban Dana Awal dan Akumulasi Iuran Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yaitu tentang ketentuan umum, Pencairan dana Iuran Peserta, surat tagihan dana Iuran Peserta kepada KPA, rekonsiliasi atau perhitungan kembali dana Iuran Peserta yang telah dicairkan atau ditagihkan dan pelatihan kerja	a. Perhitungan aktuaria terkait kecukupan dan ketahanan dana jaminan sosial program Jaminan Kehilangan Pekerjaan mengingat adanya kenaikan manfaat namun terdapat pengurangan iuran sebesar 0,10% yang bersumber dari rekomposisi iuran Jaminan Kematian (rekomposisi iuran Jaminan Kematian yang dihapus).penyesuaian biaya satuan manfaat pelatihan kerja paling banyak sebesar Rp2.400.000 (dua juta empat ratus ribu rupiah) per peserta terhitung sejak tanggal terhitung sejak tanggal 17 April 2025. b. Penyesuaian Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pembayaran Manfaat Uang Tunai dan Manfaat Pelatihan Kerja Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. c. Penyesuaian terhadap Peraturan internal tentang Petunjuk Teknis Penagihan Iuran Pemerintah Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. d. Penyesuaian pada Peraturan internal tentang Petunjuk Teknis Pemberian Manfaat Program Jaminan kehilangan Pekerjaan.
Peraturan Menteri Keuangan Nomor 46 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 186/PMK.02/2020 tentang Tata Cara Pengesahan Laporan Pengelolaan Program dan Laporan Keuangan Tahunan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial	Peraturan ini mengubah beberapa ketentuan dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 186/PMK.02/2020 tentang Tata Cara Pengesahan Laporan Pengelolaan Program dan Laporan Keuangan Tahunan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu tentang ketentuan umum, rekomendasi besaran insentif dan lampiran.	Diperlukan sinergi seluruh unit kerja di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan, agar target Indikator Capaian Kinerja (ICK) Badan yang terdiri dari 4 perspektif, yaitu perspektif kepesertaan, perspektif pelayanan, perspektif keuangan dan perspektif organisasi, dapat terpenuhi seluruhnya (100%).
Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2025 Tentang Perubahan Atas Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Pembayaran Manfaat Uang Tunai dan Manfaat Pelatihan Kerja Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan	Regulasi yang mengatur tentang penyesuaian tata cara pembayaran manfaat uang tunai, kenaikan biaya satuan pelatihan kerja, serta mekanisme pertanggungjawaban operasional program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.	a. Perhitungan aktuaria terkait kecukupan dan ketahanan dana jaminan sosial program Jaminan Kehilangan Pekerjaan mengingat adanya kenaikan biaya satuan pelatihan kerja dari Rp1.000.000,- (satu juta rupiah) menjadi Rp2.400.000,- (dua juta empat ratus ribu rupiah) per peserta namun terdapat pengurangan iuran sebesar 0,10% yang bersumber dari rekomposisi iuran Jaminan Kematian (rekomposisi iuran Jaminan Kematian yang dihapus). Penyesuaian biaya satuan manfaat pelatihan kerja paling banyak sebesar Rp2.400.000 (dua juta empat ratus ribu rupiah) per peserta terhitung sejak tanggal terhitung sejak tanggal 17 April 2025. b. Penyesuaian peraturan internal terkait Petunjuk Teknis Penagihan Iuran Pemerintah Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. c. Penyesuaian pada Peraturan internal tentang Petunjuk Teknis Pemberian Manfaat Program Jaminan kehilangan Pekerjaan beserta perubahan.

MODAL MANUFAKTUR

Sepanjang tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan terus memperkuat modal manufaktur melalui pengembangan infrastruktur fisik dan digital guna mendukung layanan jaminan sosial yang andal dan mudah diakses. Di tengah tantangan untuk memenuhi kebutuhan layanan yang semakin kompleks dan menjaga keandalan infrastruktur, BPJS Ketenagakerjaan terus memodernisasi teknologi informasi, memperluas keagenan PERISAI, mengoptimalkan pengelolaan aset dan fasilitas, serta menerapkan prinsip bangunan ramah lingkungan. Berbagai upaya tersebut meningkatkan efisiensi operasional, memperluas akses layanan, dan mendukung penciptaan nilai jangka panjang bagi peserta serta pemangku kepentingan.

MATRIKS

Uraian	Satuan	2025	2024	2023
KEAGENAN PERISAI				
Jumlah kantor PERISAI	Unit	1.162	1.568	2.871
Jumlah agen PERISAI	Orang	11.103	10.301	16.901
Realisasi luran Kepesertaan	Rp Miliar	408,41	350,57	473,30

STRATEGI PENCIPTAAN NILAI [IR-4E]

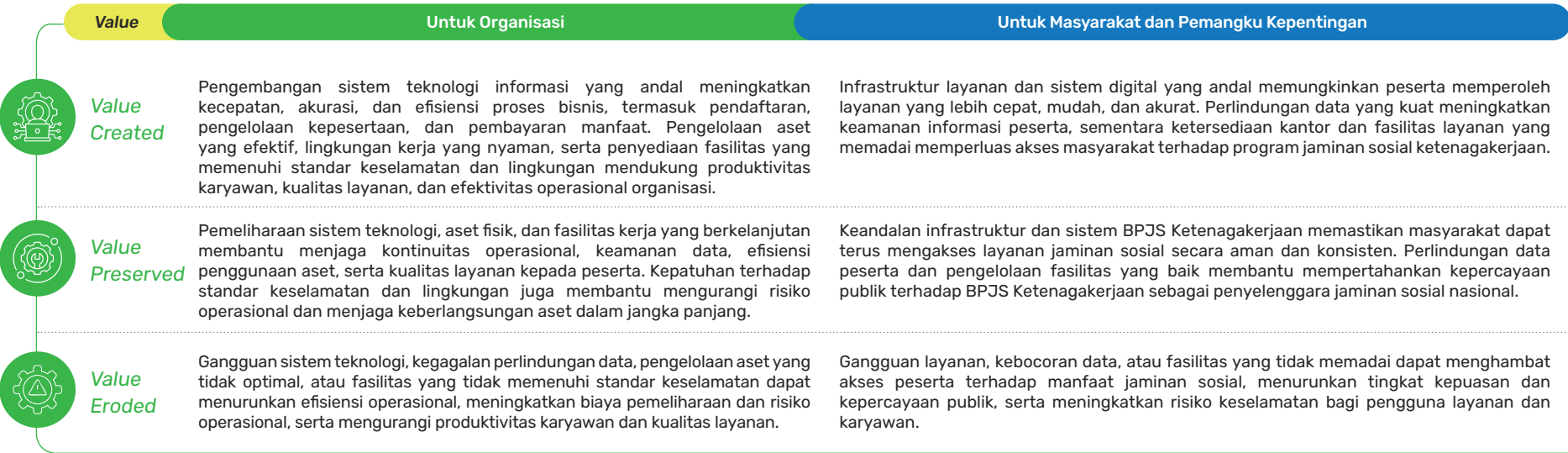
Strategi penciptaan nilai meliputi pengembangan infrastruktur yang adaptif terhadap kebutuhan peserta, pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan akses dan kecepatan layanan, serta optimalisasi penggunaan aset secara efektif. Melalui pendekatan ini, BPJS Ketenagakerjaan berupaya memperkuat kapabilitas operasional sekaligus menciptakan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan.

Aspek	Strategi	Penciptaan Nilai
Modernisasi dan Digitalisasi Infrastruktur Teknologi Informasi (TI) 	BPJS Ketenagakerjaan akan berinvestasi secara berkesinambungan dalam modernisasi infrastruktur TI, mencakup server, pusat data, jaringan komunikasi, dan perangkat keras pendukung, di samping peningkatan kapasitas, kecepatan, dan keamanan sistem untuk mendukung volume transaksi yang tinggi, analisis data, serta layanan digital yang inovatif. Prioritas diberikan pada adopsi teknologi <i>cloud</i> yang aman dan terukur.	- Sistem TI yang mutakhir memungkinkan pemrosesan data lebih cepat, otomatisasi proses bisnis, dan pengurangan downtime, yang berdampak langsung pada efisiensi operasional. - Layanan digital yang stabil dan cepat akan meningkatkan kepuasan peserta. - Infrastruktur TI yang aman melindungi data peserta dan informasi sensitif yang pada gilirannya membangun kepercayaan. - Infrastruktur yang modern lebih mudah disesuaikan dengan pertumbuhan jumlah peserta dan layanan di masa depan.
Optimalisasi dan Modernisasi Gedung Kantor dan Fasilitas Fisik 	Melakukan audit kondisi fasilitas kantor dan merencanakan renovasi atau pembangunan baru di lokasi strategis yang mudah diakses oleh peserta. Desain kantor akan mempertimbangkan aspek kenyamanan, efisiensi energi, dan teknologi <i>smart building</i>. Optimalisasi tata letak ruangan untuk meningkatkan kolaborasi dan produktivitas karyawan juga menjadi fokus.	- Kantor yang nyaman, modern, dan mudah diakses menciptakan pengalaman positif bagi peserta saat berkunjung. - Lingkungan kerja yang ergonomis, sehat, dan kondusif mendukung kinerja karyawan. - Desain ramah lingkungan dan penggunaan teknologi <i>smart building</i> dapat mengurangi konsumsi energi dan air, menurunkan biaya operasional jangka panjang. - Fasilitas yang terawat dan modern mencerminkan profesionalisme dan komitmen BPJS Ketenagakerjaan.
Peralatan Operasional 	Menerapkan sistem manajemen aset yang komprehensif, mencakup inventarisasi, pemantauan kondisi, dan perencanaan pemeliharaan preventif serta prediktif untuk seluruh aset manufaktur (TI, kendaraan operasional, peralatan kantor). Penggunaan teknologi <i>Internet of Things</i> (IoT) untuk pemantauan kondisi aset secara real-time juga dapat dipertimbangkan.	- Pemeliharaan yang terencana mengurangi risiko kerusakan mendadak dan <i>downtime</i> yang dapat mengganggu layanan. - Pengelolaan yang baik memperpanjang masa pakai aset, menunda kebutuhan penggantian dan menghemat biaya modal. - Pemeliharaan prediktif dapat mengidentifikasi masalah lebih awal, mengurangi biaya perbaikan darurat yang lebih mahal.
Keamanan Fisik Pengelolaan Aset 	Memastikan seluruh fasilitas dan aset manufaktur memiliki sistem keamanan fisik yang tangguh untuk melindungi data dan peralatan. Selain itu, mengintegrasikan pertimbangan prinsip keberlanjutan dalam setiap keputusan terkait modal manufaktur, manajemen limbah, dan penggunaan energi terbarukan di bangunan yang relevan.	- Keamanan fisik yang kuat melindungi aset dari kerusakan, pencurian, dan penyalahgunaan, serta menjaga kerahasiaan data. - Praktik berkelanjutan mengurangi jejak karbon dan konsumsi sumber daya alam, sejalan dengan komitmen ESG organisasi. - Memastikan fasilitas memenuhi standar keselamatan dan lingkungan yang berlaku.

PENCAPAIAN TARGET SDGS [IR-4F]

No. TPB	Indikator & Target 2040 (Metadata TPB Bappenas)	Realisasi & Pencapaian 2025	Strategi Pencapaian Target
 8 PEKERJAAN LAYAK DAN PERTUMBUHAN EKONOMI	8.3.1 Proporsi UMKM dalam total pekerjaan formal	Akuisisi peserta BPU: 1.892.227 orang	- Perluasan program PERISAI (Jumlah agen: 11.103; kantor PERISAI: 1.162) - Pelatihan agen untuk menjangkau pekerja informal dan UMKM secara aktif - Sosialisasi dan edukasi jaminan sosial berbasis komunitas
 9 INDUSTRI, INOVASI DAN INFRASTRUKTUR	9.c.1 Proporsi penduduk yang memiliki akses terhadap jaringan telekomunikasi (internet, data)	- Modernisasi infrastruktur TI - Konektivitas layanan digital antarlembaga via API gateway dan jaringan <i>host-to-host</i>	- Investasi infrastruktur TI: server, pusat data, dan jaringan komunikasi - Pengembangan sistem <i>high availability</i> dan digitalisasi arsip - Integrasi sistem layanan JKP
 11 KOTA DAN KOMUNITAS BERKELANJUTAN	11.1.1 & 11.6.1 Akses terhadap layanan dasar dan pengurangan dampak lingkungan kota	- Kantor pusat dan wilayah strategis dan terjangkau - Penerapan ventilasi sehat, efisiensi air, dan konservasi energi	- Pengelolaan gedung sesuai dengan prinsip ramah lingkungan - Pengelolaan limbah dan penggunaan teknologi ramah lingkungan
 12 KONSUMSI DAN PRODUKSI YANG BERTANGGUNG JAWAB	12.6.1 Praktik keberlanjutan oleh lembaga publik	- Plaza BPJAMSOSTEK bersertifikat Green Building (Gold); 313 kantor cabang ramah lingkungan	- Bangunan kantor berstandar hijau, - Penerapan <i>New Service Blueprint</i> yang inklusif dan efisien
 16 PERDAMAIAN, KEADILAN, DAN KELEMBAGAAN YANG KUAT	16.6.2 Persepsi masyarakat atas pelayanan publik	- Peningkatan digitalisasi layanan dan keamanan data - Adopsi tanda tangan digital dan sistem arsip digital	- Meningkatkan keamanan informasi dan perlindungan data pribadi - Menjamin stabilitas sistem digital dan memperkuat kepercayaan peserta

MODAL MANUFAKTUR VALUE CREATION, PRESERVATION OR EROSION [IR-2B]



PENINGKATAN AKSES DAN INFRASTRUKTUR

Program Penggerak Jaminan Sosial Indonesia (PERISAI) merupakan salah satu bentuk penguatan modal manufaktur BPJS Ketenagakerjaan melalui pengembangan jaringan layanan berbasis kemitraan. Program ini merupakan program keagenan yang melibatkan individu maupun komunitas sebagai perpanjangan tangan BPJS Ketenagakerjaan untuk memperluas jangkauan kepesertaan, khususnya

pada segmen pekerja informal dan pelaku UMKM yang belum terjangkau secara optimal oleh layanan kantor cabang, termasuk masyarakat di wilayah terpencil dan kurang akses. Melalui peran tersebut, agen PERISAI melaksanakan edukasi, sosialisasi, pendaftaran peserta, serta membantu proses administrasi kepesertaan dan pembayaran iuran sehingga masyarakat memperoleh akses layanan yang lebih mudah dan dekat.

JUMLAH KANTOR DAN AGEN PERISAI, SERTA KINERJANYA

Uraian	Satuan	2025	2024	2023
Jumlah Kantor PERISAI	Unit	1.162	1.568	2.871
Jumlah Agen PERISAI	Orang	11.103	10.301	16.901
Realisasi Iuran Kepesertaan	Rp Miliar	408,41	350,57	473,30

Selain memperluas akses layanan, keberadaan agen PERISAI juga berperan dalam meningkatkan pemahaman dan kepercayaan masyarakat terhadap program jaminan sosial ketenagakerjaan. Kedekatan sosial agen dengan komunitas menciptakan

hubungan yang lebih personal dan membangun rasa percaya, karena masyarakat pada umumnya lebih mudah menerima informasi dari tokoh komunitas, pengurus RT/RW, rekan kerja, tetangga ataupun individu yang telah dikenal dibandingkan melalui

pendekatan institusional yang formal. Oleh karena itu, PERISAI tidak hanya berfungsi sebagai kanal distribusi layanan, tetapi juga menjadi bagian dari infrastruktur kepercayaan sosial (*social trust infrastructure*) yang mendukung perluasan inklusi jaminan sosial secara berkelanjutan.

Di sisi lain, program ini turut memberikan nilai tambah bagi para agen melalui peluang penghasilan tambahan, pemberdayaan ekonomi, serta peningkatan kapasitas melalui pelatihan dan dukungan operasional. Dalam perspektif modal manufaktur, kekuatan utama PERISAI tidak terletak pada aset fisik, melainkan pada kemampuan membangun jaringan distribusi layanan yang luas, adaptif, dan berbasis komunitas. Dengan dukungan sistem digital dan pola kemitraan berbasis jaringan, PERISAI berfungsi sebagai infrastruktur distribusi sosial yang memperkuat kapasitas distribusi layanan, memperluas perlindungan pekerja, serta mendukung keberlanjutan layanan BPJS Ketenagakerjaan dalam jangka panjang.

REALISASI AKUISISI KEPESERTAAN BARU OLEH PERISAI

Uraian	2025	2024	2023
Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU)	1.892.227 (100%)	2.024.806 (100%)	4.065.027 (99,65%)
UMKM	N.A*	N.A*	14.471 (0,35%)
Jumlah	1.892.227 (100%)	2.024.806 (100%)	4.079.498 (100%)

*) Pada tahun 2024 dan 2025, PERISAI fokus melakukan akuisisi pada peserta Bukan Penerima Upah sesuai dengan amanat pada Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kerjasama BPJS Ketenagakerjaan dengan Wadah

INFRASTRUKTUR PENDUKUNG

Modal manufaktur BPJS Ketenagakerjaan juga tercermin dalam keberadaan infrastruktur fisik berupa gedung perkantoran yang meliputi kantor pusat, kantor wilayah, dan kantor cabang (Kacab) yang tersebar di seluruh Indonesia. Gedung-gedung ini menjadi sarana utama dalam mendukung operasional, koordinasi, serta penyampaian layanan kepada peserta secara efektif dan efisien. BPJS Ketenagakerjaan memiliki dua kantor pusat yang berlokasi strategis dan dilengkapi dengan fasilitas modern serta teknologi terkini, sehingga mampu

berfungsi optimal sebagai pusat pengambilan keputusan dan pengendalian organisasi. Sementara itu, kantor wilayah dan kantor cabang berperan sebagai ujung tombak layanan yang mendekatkan akses kepada peserta di berbagai daerah. Dalam konteks modal manufaktur, infrastruktur fisik ini merupakan aset penting yang menopang kapasitas operasional, memperkuat jangkauan layanan, serta memastikan kualitas pelayanan yang andal dan berkesinambungan bagi seluruh pemangku kepentingan.

Sarana	Kantor Pusat	Kantor Wilayah	Kacab Kelas 1	Kacab Kelas 2	Kacab Kelas 3	Kacab Kelas 3A
Tanah	6 lokasi	7 lokasi	28 lokasi	33 lokasi	50 lokasi	1 lokasi
Gedung Kantor	1 unit milik sendiri	5 unit milik sendiri	25 unit milik sendiri	31 unit milik sendiri	47 unit milik sendiri	-
	1 unit sewa	3 unit sewa	4 unit sewa	7 unit sewa	7 unit sewa	195 unit sewa
	-	3 unit milik bersama	2 unit milik bersama	1 unit milik bersama	-	-
Rumah Jabatan	1 unit milik sendiri	1 unit milik sendiri	1 unit milik sendiri	1 unit milik sendiri	-	-
	-	5 unit sewa	6 unit sewa	14 unit sewa	24 unit sewa	-
Bangunan Lain	4 unit milik sendiri	3 unit milik sendiri	14 unit milik sendiri	18 unit milik sendiri	19 unit milik sendiri	-
		4 unit sewa	16 unit sewa	19 unit sewa	20 unit sewa	1 unit sewa
Kendaraan Roda Empat	104 unit	125 unit	299 unit	286 unit	373 unit	243 unit
Kendaraan Roda Dua	-	23 unit	72 unit	84 unit	118 unit	196 unit

Building Management System (BMS) di BPJS Ketenagakerjaan diterapkan secara bertahap sebagai sistem pemeliharaan dan pengendalian operasional gedung yang terintegrasi untuk memastikan seluruh fasilitas berfungsi secara optimal. Selain itu, penerapan BMS meningkatkan efisiensi operasional melalui pengendalian penggunaan energi dan sumber daya secara tepat guna, yang pada akhirnya berkontribusi pada pengurangan biaya operasional serta mendukung praktik pengelolaan yang berkesinambungan.

Alamat kantor BPJS Ketenagakerjaan dapat diakses pada situs web berikut.



<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/kontak.html>

PENGELOLAAN BANGUNAN RAMAH LINGKUNGAN

BPJS Ketenagakerjaan mengelola Gedung Plaza BPJAMSOSTEK dengan mengedepankan prinsip bangunan hijau sebagai bagian dari komitmen terhadap keberlanjutan lingkungan. Penerapan prinsip ini mencakup efisiensi energi melalui penggunaan sistem pencahayaan hemat energi dan pengaturan pendingin udara yang optimal, pengelolaan kualitas udara melalui ventilasi yang memadai, di samping penghematan air dan konservasi energi.

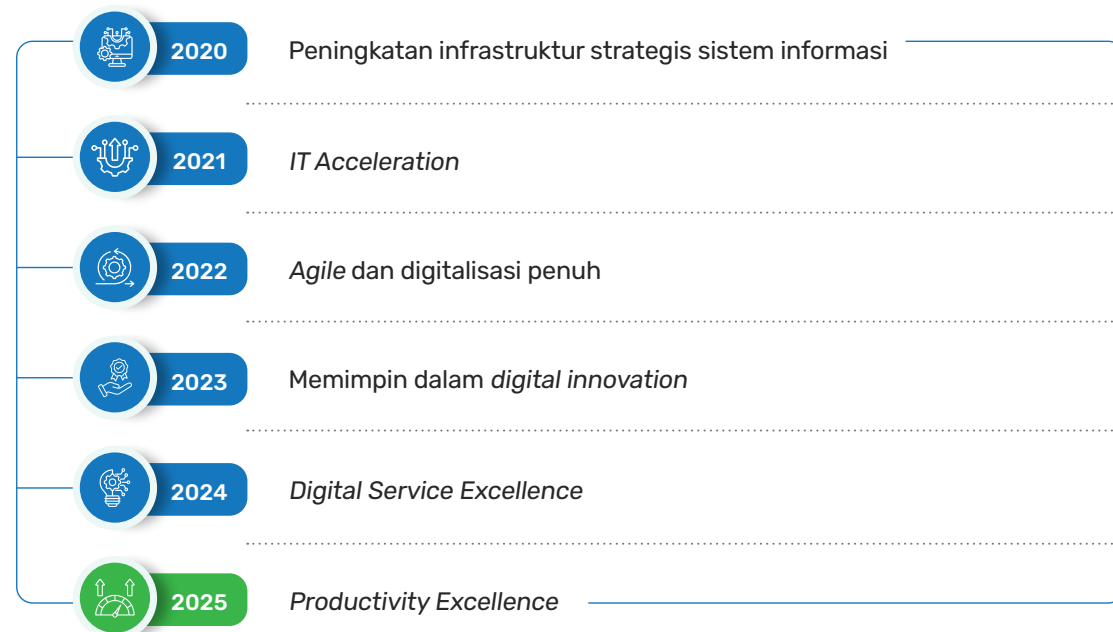
Aspek kesehatan dan kenyamanan penghuni juga menjadi perhatian utama, antara lain melalui kualitas udara dalam ruangan yang terjaga, pencahayaan yang memadai, pengaturan suhu yang nyaman, serta fasilitas pendukung yang menunjang produktivitas. Dengan pengelolaan ini, Gedung Plaza BPJAMSOSTEK tidak

hanya berfungsi sebagai pusat operasional, tetapi juga sebagai lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan berwawasan lingkungan.

INFRASTRUKTUR TEKNOLOGI INFORMASI

Teknologi informasi merupakan bagian strategis dari modal manufaktur BPJS Ketenagakerjaan yang berperan sebagai infrastruktur utama dalam mendukung operasional dan penyampaian layanan secara efektif, efisien, dan terintegrasi. Sistem dan platform digital

yang andal memungkinkan pengelolaan data peserta, proses klaim, hingga layanan kepesertaan dilakukan secara cepat dan akurat. Untuk memperkuat peran tersebut, BPJS Ketenagakerjaan telah menetapkan peta jalan teknologi informasi yang terarah guna mendorong percepatan digitalisasi di seluruh lini organisasi. Peta jalan ini dirancang untuk menjawab kebutuhan peserta yang terus berkembang, meningkatkan kualitas layanan berbasis digital, serta memperkuat kapabilitas organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan dan tuntutan layanan yang semakin kompleks secara berkesinambungan.



SASARAN DAN STRATEGI

Dalam pengelolaan modal manufaktur berbasis teknologi informasi, BPJS Ketenagakerjaan menetapkan sasaran dan strategi yang tidak hanya berfokus pada keandalan, akurasi, dan kecepatan

layanan, tetapi juga pada penguatan perlindungan data pribadi serta keamanan informasi. Melalui pendekatan ini, BPJS Ketenagakerjaan berupaya memastikan bahwa setiap proses digital berjalan

secara aman, terpercaya, dan mampu menjaga kerahasiaan serta integritas data peserta di tengah meningkatnya kebutuhan dan risiko di era digital.



Meningkatkan infrastruktur TI secara berkala

Melalui pembaruan sistem basis data, penerapan teknologi *high availability* (ketersediaan tinggi), dan otomatisasi pemantauan gangguan agar layanan tetap stabil dan minim gangguan.



Meningkatkan keamanan data peserta

Melalui implementasi *encryption* di *database* untuk memastikan keamanan data peserta yang disimpan, serta implementasi *cyber threat intelligence*.



Melakukan uji ketahanan sistem secara berkala

Dengan mengadakan *load test* untuk memastikan layanan digital mampu melayani lonjakan pengguna dalam waktu bersamaan tanpa hambatan.



Membangun koneksi digital yang terintegrasi antar lembaga dengan aman

Melalui penggunaan sistem *API gateway security* dan jaringan komunikasi tertutup (*host-to-host*) yang menghubungkan BPJS Ketenagakerjaan dengan kementerian dan lembaga terkait.



Mengintegrasikan layanan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Sistem informasi JKP memungkinkan pertukaran data langsung antara BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan melalui skema *host-to-host* untuk mempercepat proses layanan.



Mengelola arsip secara digital dan aman

Dengan mengimplementasikan Sistem Informasi Digitalisasi Arsip (SIDIA), termasuk penggunaan teknologi tanda tangan digital bersertifikat untuk menjamin keaslian dan keamanan dokumen elektronik.

SARANA DAN
INFRASTRUKTUR
TEKNOLOGI INFORMASI

BPJS Ketenagakerjaan terus melakukan investasi dalam pengembangan sarana dan infrastruktur teknologi informasi sebagai bagian dari penguatan modal manufaktur, termasuk penyediaan server berkapasitas tinggi, pusat data yang andal, serta jaringan sistem yang terintegrasi. Investasi ini juga mencakup penguatan keamanan sistem melalui penerapan teknologi dan standar

keamanan informasi guna melindungi data peserta dari berbagai risiko siber. Dengan dukungan infrastruktur tersebut, BPJS Ketenagakerjaan mampu mengelola volume transaksi yang tinggi secara stabil dan efisien. Selain itu, pemanfaatan analitik data yang inovatif turut dikembangkan untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, serta meningkatkan kualitas layanan yang responsif terhadap kebutuhan peserta yang terus berkembang.

SARANA INFRASTRUKTUR TEKNOLOGI INFORMASI

Sarana	Kantor Pusat	Kantor Wilayah	Kantor Cabang	Kantor Cabang 3A
Personal Computer (PC)	583	77	1.133	509
Laptop/ Notebook	769	266	1.660	290
Scanner	0	17	398	152
Barcode Reader	0	0	0	0
Modem External	0	0	0	0
Monitor	12	4	14	15
Tablet	71	11	339	96
Server	69	0	0	0
Jaringan	34	43	305	114
Printer	52	80	1.505	683
Jumlah	1.590	498	5.354	1.859



MODAL INTELEKTUAL

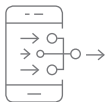
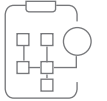
Sepanjang tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan terus memperkuat modal intelektual melalui transformasi digital (aplikasi Jamsostek Mobile (JMO)), inovasi layanan, dan pengembangan teknologi informasi untuk meningkatkan kualitas layanan kepada peserta. Hal ini diwujudkan dengan peningkatan signifikan pengguna JMO yang diiringi dengan jumlah pengajuan klaim melalui aplikasi yang sama, serta pencapaian IT *Maturity Level* yang melampaui target. Di tengah tantangan berupa peningkatan jumlah peserta, kompleksitas layanan, dan risiko keamanan siber, organisasi mengoptimalkan aplikasi JMO, pemanfaatan big data analytics dan *Artificial Intelligence* (AI), penguatan keamanan siber, serta pengembangan *Knowledge Management System* (KMS). Berbagai inisiatif tersebut memperkuat kapasitas inovasi, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendukung penciptaan nilai jangka panjang melalui pemanfaatan pengetahuan dan teknologi sebagai aset strategis untuk meningkatkan efisiensi, memperkuat kapabilitas organisasi, dan menghadirkan layanan yang lebih cepat, akurat, dan terintegrasi.

MATRIKS

Deskripsi	2025	2024	2023
JMO – total pengguna	33.682.397	25.384.302	21.523.103
Pengajuan klaim melalui JMO	66,3% 1.682.925 dari 2.537.894	61,4% 1.225.843 dari 1.997.637	72,0% 1.411.112 dari 1.960.397
IT <i>Maturity Level</i>	4	3,97	3,94

STRATEGI PENCIPTAAN NILAI [IR-4E]

BPJS Ketenagakerjaan menetapkan strategi penciptaan nilai dengan mengoptimalkan potensi modal intelektual melalui transformasi teknologi informasi, pengembangan sistem digital, peningkatan kompetensi, serta pemanfaatan inovasi dan data guna memperkuat kinerja organisasi dan meningkatkan kualitas layanan secara berkesinambungan.

Aspek	Strategi	Penciptaan Nilai
 Pengembangan dan Pemanfaatan Ekosistem Digital Terintegrasi	BPJS Ketenagakerjaan akan berfokus pada pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi dan aplikasi digital (seperti JMO, SIPP, dsb) menjadi ekosistem yang kohesif. Hal ini termasuk peningkatan fungsionalitas, <i>user experience</i>, dan keamanan siber. Optimalisasi pemanfaatan <i>big data analytics</i> dan <i>Artificial Intelligence</i> (AI) akan dilakukan untuk menggali <i>insight</i> dari data peserta dan operasional.	- Sistem terintegrasi mengurangi proses manual, mempercepat penyelesaian klaim, pendaftaran, dan layanan lainnya, sehingga meningkatkan efisiensi operasional secara signifikan. - Analisis data yang mendalam memberikan insight strategis untuk pengembangan produk, identifikasi risiko, dan alokasi sumber daya yang lebih tepat. - Layanan digital yang intuitif dan responsif meningkatkan kemudahan akses dan kepuasan peserta. - Ekosistem digital yang kuat mampu mengakomodasi pertumbuhan jumlah peserta dan kompleksitas layanan di masa depan.
 Inovasi Produk dan Layanan Berbasis Kebutuhan Peserta	Mendorong budaya inovasi melalui riset dan pengembangan (R&D) yang terfokus pada kebutuhan dan dinamika pasar kerja. BPJS Ketenagakerjaan akan secara proaktif mengidentifikasi celah perlindungan, mengembangkan skema jaminan sosial atau meningkatkan yang sudah ada, serta meluncurkan fitur layanan yang relevan, misalnya fitur simulasi manfaat, edukasi finansial digital, atau layanan <i>e-claim</i> yang lebih sederhana.	- Produk dan layanan inovatif menarik lebih banyak peserta dan pemberi kerja, memperluas cakupan jaminan sosial. - Inovasi menempatkan BPJS Ketenagakerjaan sebagai organisasi yang adaptif dan proaktif dalam menghadapi tantangan jaminan sosial. - Desain produk yang lebih baik dapat memberikan perlindungan yang lebih komprehensif bagi pekerja.
 Pengelolaan Pengetahuan dan Pembelajaran Organisasi	Membangun sistem manajemen pengetahuan (<i>Knowledge Management System</i>/KMS) yang <i>robust</i> untuk mendokumentasikan, mengklasifikasikan, dan menyebarkan <i>best practice</i>, standar operasional prosedur (SOP), hasil riset, serta pengalaman berharga dari seluruh unit kerja. Mendorong kolaborasi lintas fungsi dan Lead Talks, sebuah <i>media sharing session</i> untuk memastikan pengetahuan tersebar merata dan kontinu.	- Ketersediaan pengetahuan terpusat memastikan standar layanan yang konsisten di seluruh cabang. - Pembelajaran dari keberhasilan dan kegagalan dapat diterapkan dengan cepat, mengurangi risiko kesalahan berulang. - Pengetahuan organisasi menjadi aset kolektif, bukan hanya melekat pada individu, sehingga mengurangi risiko kehilangan pengetahuan saat terjadi <i>turnover</i> karyawan. - Pengetahuan yang terstruktur menjadi fondasi untuk inovasi lebih lanjut
 Perlindungan dan Pemanfaatan Hak Kekayaan Intelektual	Mengembangkan sistem perangkat lunak, metodologi, model aktuarial, atau merek tertentu yang memiliki potensi kekayaan intelektual, strategi ini mencakup proses identifikasi, pendaftaran, dan perlindungan hukum atas kekayaan intelektual tersebut.	- Hak kekayaan intelektual yang dilindungi memberikan keunggulan unik dan mencegah replikasi oleh pihak lain. - Aset tak berwujud ini dapat memiliki nilai finansial atau strategis yang signifikan.

PENCAPAIAN TARGET SDGS [IR-4F]

No. TPB	Indikator & Target 2040 (Metadata TPB Bappenas)	Realisasi & Pencapaian 2025	Strategi Pencapaian Target
 9 INDUSTRI, INOVASI DAN INFRASTRUKTUR	9.c.1 Penduduk yang terlayani <i>mobile broadband</i> – akses universal dan terjangkau terhadap teknologi informasi dan komunikasi (TIK), termasuk internet.	- Jumlah pengguna JMO: 33.682.397. - IT Maturity Level: 4 (target >3,6).	- Pengembangan aplikasi JMO sebagai layanan digital terintegrasi. - Infrastruktur IT berstandar tinggi. - Integrasi <i>host-to-host</i> dengan kementerian.
 11 KOTA DAN KOMUNITAS YANG BERKELANJUTAN	11.6.1 Indeks kualitas udara – mengurangi dampak lingkungan dari layanan publik, termasuk transportasi.	Pengurangan kunjungan fisik berkat JMO (efisiensi mobilisasi peserta).	- Layanan klaim digital tanpa perlu ke kantor. - Pemrosesan klaim dipercepat. - Edukasi peserta melalui aplikasi.
 16 PERDAMAIAN, Keadilan, dan Kelembagaan yang Kuat	16.10.2 Jumlah negara yang menjamin akses publik terhadap informasi dan perlindungan kebebasan.	Platform E-PPID telah aktif; SIDIA diterapkan pada 361 unit.	- Transparansi publik lewat E-PPID. - Digitalisasi arsip melalui SIDIA. - Audit berkala dan <i>good governance</i>.
 17 KEMITRAAN UNTUK MENCAPAI TUJUAN	17.8.1 Persentase pengguna internet. Kerja sama teknologi, termasuk akses dan inovasi digital. 17.18.1 (a) Persentase pengguna data yang menggunakan data BPS sebagai dasar perencanaan, <i>monitoring</i> dan evaluasi pembangunan nasional.	BPJS Ketenagakerjaan mengembangkan aplikasi JMO berbasis internet, dengan jumlah pengguna mencapai 33.682.397 pengguna atau 14,32% dari total pengguna internet di Indonesia berdasarkan data Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII). Kolaborasi dengan BSSN, BSrE, dan lembaga internasional (ISO, COBIT). BPJS Ketenagakerjaan menjadikan data terkait ketenagakerjaan dari Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai sumber data dalam perencanaan (target), pemantauan dan evaluasi akuisisi kepesertaan dan hal-hal lain dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan.	Mengembangkan aplikasi JMO sebagai super aplikasi untuk memperkuat ekosistem digital finansial di Indonesia, termasuk penambahan fitur-fitur yang memudahkan peserta mendapatkan manfaat perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan. - Implementasi sertifikasi ISO 27001, ISO 20000-1 - Penguatan cybersecurity melalui TTIS dan SOC 24/7. - Pelatihan dan sertifikasi personel TI. - Pelaksanaan <i>assessment cyber security maturity</i> dengan BSSN. Melakukan koordinasi dan kerja sama terkait kebutuhan data dengan berbagai kementerian/lembaga.

MODAL INTELEKTUAL VALUE CREATION, PRESERVATION OR EROSION [IR-2B]



INOVASI TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MENDUKUNG LAYANAN PRIMA

Inovasi teknologi memegang peranan penting dalam mendukung transformasi dan peningkatan kualitas layanan BPJS Ketenagakerjaan. Melalui pengembangan ekosistem digital yang terintegrasi, BPJS Ketenagakerjaan telah mengoperasikan 44 aplikasi yang terdiri dari 28 aplikasi untuk pihak eksternal dan 16 aplikasi untuk kebutuhan internal.

Aplikasi eksternal dirancang untuk memudahkan peserta, pemberi kerja, dan mitra dalam mengakses layanan secara cepat dan transparan, sementara aplikasi internal berfungsi sebagai *operation system* dan *support system* yang mendukung kelancaran proses bisnis, pengelolaan data, serta pengambilan keputusan. Dengan pemanfaatan inovasi teknologi ini, BPJS Ketenagakerjaan mampu meningkatkan efisiensi operasional, memperkuat akurasi layanan, serta menghadirkan pengalaman layanan yang lebih responsif dan berorientasi pada kebutuhan peserta.

OPERATION SYSTEM

Operation System merujuk pada aplikasi utama yang langsung menunjang operasional inti dan layanan utama BPJS Ketenagakerjaan, baik untuk peserta maupun stakeholder eksternal. *Operation system* merupakan aplikasi utama yang secara langsung mendukung proses operasional inti dan penyelenggaraan layanan BPJS Ketenagakerjaan kepada peserta maupun *stakeholder* eksternal.

CORE SUPPORT SYSTEM

Core support system merupakan aplikasi pendukung utama (*core*) yang mendukung fungsi internal

organisasi, seperti pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, data, tata kelola, serta infrastruktur teknologi informasi guna memastikan keberlangsungan operasional organisasi secara efektif dan terintegrasi.

TRANSFORMASI DIGITAL

BPJS Ketenagakerjaan terus berinovasi dan melakukan transformasi digital secara berkelanjutan sebagai upaya mendorong kemajuan layanan, memperluas jangkauan perlindungan, dan menjawab kebutuhan peserta.

JAMSOSTEK MOBILE (JMO)

Digital Service Excellence menjadi salah satu target strategis BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kualitas layanan kepada peserta secara cepat, mudah, dan transparan. Transformasi digital ini penting untuk menjawab kebutuhan peserta yang semakin dinamis, memperluas akses layanan tanpa batasan geografis, serta meningkatkan efisiensi operasional dan pengalaman pengguna secara menyeluruh.

Upaya tersebut diwujudkan melalui penyempurnaan JMO, yaitu aplikasi layanan digital resmi BPJS Ketenagakerjaan yang memungkinkan peserta mengakses berbagai layanan secara mandiri. JMO dirancang sebagai *one access to digital ecosystem*, aplikasi yang menjadi pintu utama untuk mengakses seluruh layanan BPJS Ketenagakerjaan. Melalui JMO, peserta dapat melakukan pengecekan saldo, pengajuan layanan klaim, pengkinian data, layanan pengaduan hingga memperoleh informasi program dan manfaat dengan lebih praktis dan *real-time*. Dengan menggunakan JMO, peserta tidak perlu mengakses berbagai aplikasi terpisah, dan tidak perlu datang ke kantor cabang, sejalan dengan arah transformasi digital BPJS Ketenagakerjaan. Penyempurnaan JMO

terus dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan layanan yang semakin andal, aman, dan berorientasi pada kebutuhan peserta.

Berbagai manfaat JMO di antaranya:



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



Efisiensi Proses: Pengajuan klaim dan layanan lainnya menjadi lebih cepat dan ringkas.



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



Konektivitas Layanan: Terintegrasi dengan berbagai mitra dan ekosistem digital terkait ketenagakerjaan



Peningkatan Literasi: Memberikan edukasi digital mengenai program jaminan sosial tenaga kerja.

Secara fungsional, fitur pada aplikasi JMO terbagi ke dalam dua kelompok utama, yaitu *core program* dan *value added service* (VAS). *Core program* mencakup layanan utama yang berkaitan langsung dengan program jaminan sosial ketenagakerjaan seperti Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Sementara itu, VAS merupakan layanan tambahan hasil kolaborasi dengan mitra strategis yang bertujuan meningkatkan nilai manfaat dan pengalaman peserta dalam menggunakan aplikasi JMO.

Saat ini telah tersedia fitur-fitur pada aplikasi JMO yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh peserta, antara lain:

a. Fitur *Core Program*

- 1) Pengajuan Klaim Jaminan Hari Tua Segmen PU dan BPU untuk saldo < 15 Juta;
- 2) Pengajuan Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian segmen PMI;
- 3) Pengajuan Konfirmasi JP Berkala;
- 4) Pengajuan Konfirmasi Beasiswa;
- 5) Pendaftaran kepesertaan, informasi program, dan kanal pengaduan;
- 6) Pengkinian Data; dan
- 7) Cek Saldo, serta Kartu Digital.

b. Fitur *Value Added Service*

- 1) Pengajuan Manfaat Layanan Tambahan (Bantuan Perumahan);
- 2) Dana Siaga;
- 3) *Streaming*;
- 4) E-Wallet;
- 5) Belanja;
- 6) Promo; dan
- 7) Investasi

Pada tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan melakukan sejumlah inisiasi dan penyempurnaan layanan strategis melalui aplikasi JMO. Inisiatif tersebut antara lain peningkatan batas maksimum saldo JHT yang dapat diajukan melalui kanal digital yang sebelumnya 10 juta menjadi 15 juta, implementasi nasional fitur konfirmasi JP Berkala, serta implementasi fitur konfirmasi beasiswa. Inisiatif ini bertujuan untuk memperluas cakupan layanan digital, meningkatkan kepatuhan peserta, serta memastikan keberlangsungan manfaat program secara tepat sasaran.

Dalam hal *shifting* layanan digital, aplikasi JMO telah mengambil porsi 66,3% dari pengajuan klaim JHT,

serta 51% pengajuan konfirmasi JP berkala. Hal ini menandakan bahwa dengan optimalisasi layanan digital, beban layanan manual di kantor cabang dapat ditekan secara berkelanjutan. Dengan pendekatan ini, peserta didorong untuk menyelesaikan kebutuhan layanannya secara mandiri melalui aplikasi, tanpa mengurangi aspek akurasi, keamanan data, dan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku.

Dari sisi adopsi, hingga periode pelaporan tahun 2025 tercatat jumlah peserta terdaftar pengguna aplikasi JMO mencapai 33.682.397 juta, dengan pertumbuhan *year-on-year* (YoY) sebesar (41,5%) dibandingkan tahun 2024. Peningkatan jumlah pengguna ini menjadi indikator bahwa pemanfaatan layanan digital oleh peserta terus mengalami tren positif, sekaligus mencerminkan meningkatnya kepercayaan peserta terhadap aplikasi JMO sebagai kanal utama layanan BPJS Ketenagakerjaan.

Selain mendorong penghematan bahan bakar untuk transportasi ke kantor BPJS Ketenagakerjaan, JMO mendukung layanan peserta di tempat tertinggal, terdepan dan terluar, sehingga mendukung inklusi secara nasional. JMO menjadi ujung tombak BPJS Ketenagakerjaan dalam melaju ke masa depan menjadi penyelenggara jaminan sosial yang adaptif dan inklusif. [OJK F.26]

Keterangan	2025	2024	2023
Pengguna JMO	33.682.397	25.384.302	21.523.103
Pengajuan klaim melalui JMO	66,3%	61,4%	72%
Total klaim melalui JMO (Rp)	1.682.925	1.225.843	1.411.112

SIDIA – MENGELOLA KORESPONDENSI DAN ARSIP DIGITAL

SIDIA atau singkatan dari Sistem Informasi Korespondensi dan Digital Arsip, berfungsi sebagai aplikasi administrasi yang efisien, terstruktur, dan aman untuk internal BPJS Ketenagakerjaan. Aplikasi ini diterapkan di kantor pusat BPJS Ketenagakerjaan dan di 361 unit kerja lainnya. Beberapa fungsinya meliputi pengelolaan korespondensi (surat masuk/keluar), penyimpanan arsip digital, serta meningkatkan efisiensi administrasi dan keamanan data. Selain itu, saat ini terdapat proses pengembangan aplikasi SIDIA yang dapat diakses secara mobile, sehingga ke depannya SIDIA dapat diakses melalui smartphone dengan tetap mempertimbangkan aspek keamanan teknologi informasi dan perlindungan data perusahaan.

Keamanan dokumen dalam SIDIA didukung dengan jaringan pribadi virtual (VPN), di samping penandatanganan secara elektronik dilakukan menggunakan sertifikat elektronik dari Balai Sertifikasi Elektronik, Badan Siber dan Sandi Negara. Dengan demikian, pengelolaan korespondensi dan arsip dilakukan secara profesional dan sesuai dengan standar keamanan yang tinggi.

E-PLKK – MENGELOLA ASPEK KECELAKAAN KERJA

E-PLKK atau Elektronik Pusat Layanan Kecelakaan Kerja, merupakan sistem digitalisasi yang dirancang untuk mempercepat dan mempermudah proses penanganan kasus kecelakaan kerja. Hingga Desember 2025, terdapat 599 Unit Layanan dan 5.357 jaringan PLKK yang tersebar di seluruh Indonesia. Kelebihan dari Aplikasi E-PLKK:

1. Memungkinkan fasilitas kesehatan mitra melakukan validasi data kepesertaan secara cepat dan akurat

2. Mendukung pelaporan kasus kecelakaan kerja secara daring dan terintegrasi
3. Memfasilitasi proses penagihan biaya perawatan secara digital
4. Mempercepat layanan penjaminan pengobatan dan perawatan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
5. Meningkatkan efisiensi layanan melalui sistem tanpa kertas (*paperless*)
6. Menyediakan proses layanan secara *real-time*
7. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelayanan
8. Memastikan peserta mendapatkan penanganan medis yang cepat, tepat, dan sesuai indikasi medis

E-PPID – MEMASTIKAN KETERBUKAAN INFORMASI

E-PPID BPJS Ketenagakerjaan merupakan sistem layanan digital yang dikembangkan untuk mendukung keterbukaan informasi publik, sejalan dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas lembaga. E-PPID (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Elektronik) berfungsi sebagai platform yang memfasilitasi masyarakat dalam mengakses informasi publik secara mudah, cepat, dan terstandar, tanpa harus datang langsung ke kantor BPJS Ketenagakerjaan.

Melalui E-PPID, masyarakat dapat mengajukan permohonan informasi, memantau status permintaan, serta memperoleh berbagai dokumen publik yang telah tersedia secara daring. Sistem ini juga membantu BPJS Ketenagakerjaan dalam mengelola informasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait keterbukaan informasi publik.

Bagi BPJS Ketenagakerjaan, implementasi E-PPID memberikan manfaat berupa peningkatan efisiensi pengelolaan informasi, penguatan tata kelola yang baik (*good governance*), serta peningkatan kepercayaan

publik. Sementara itu, bagi masyarakat, E-PPID memberikan kemudahan akses terhadap informasi yang transparan, mempercepat proses pelayanan, serta mendorong partisipasi publik dalam pengawasan layanan. Dengan demikian, E-PPID menjadi bagian penting dalam mewujudkan layanan informasi publik yang terbuka, responsif, dan berorientasi pada kebutuhan pemangku kepentingan.

PENGEMBANGAN APLIKASI

Pengembangan aplikasi di BPJS Ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari transformasi digital untuk meningkatkan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan kemudahan akses bagi peserta serta pemangku kepentingan. Melalui berbagai inovasi aplikasi, baik untuk layanan eksternal maupun internal, BPJS Ketenagakerjaan terus memperkuat sistem yang terintegrasi, andal, dan berorientasi pada kebutuhan pengguna, sejalan dengan komitmen menghadirkan layanan yang cepat, transparan, dan berkesinambungan. Pada tahun pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan melakukan berbagai pengembangan dalam aspek TI, di antaranya:

Eksternal

1. Pengembangan Interaktif Chatbot Informasi Layanan
2. Optimalisasi pengelolaan bank data dan kemudahan onboarding kepesertaan dengan *service* OCR
3. Pengembangan Aplikasi *Video Call* Untuk Mendukung *Claim Center*
4. Pengembangan Aplikasi SMILE Mobile:
 - a. Approval klaim
 - b. Approval Pengajuan E-PLKK
5. Pembangunan aplikasi Uji Petik Data Klaim BPJS Ketenagakerjaan
6. Aplikasi E-PLKK

- a. Pengembangan E-PLKK (PP-49, Perban 1)
- b. Pengembangan Modul KK-PAK
- c. Optimalisasi penyesuaian alur pengajuan klaim JKK

Internal

1. Pengembangan Aplikasi Pembayaran Memo Pencairan Anggaran Terintegrasi (PAYMENTS)
2. Pengembangan Aplikasi Asset Management System
3. Pengembangan Sistem Rekonsiliasi Iuran Otomatis
4. Pengembangan Aplikasi Mobile Learning
5. Pengembangan Aplikasi Vendor Management System
6. Pengembangan Online Deposit System (ODS)
7. Pengembangan Aplikasi Otorisasi Transaksi Investasi dan *Settlement* Terpadu

KEAMANAN DATA PESERTA

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan pendekatan komprehensif dalam menjaga keamanan data peserta melalui penguatan tata kelola, penerapan teknologi keamanan informasi, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Perlindungan data dilakukan dengan mengimplementasikan sistem pengamanan berlapis, pengendalian akses yang ketat, enkripsi data, serta pemantauan dan evaluasi secara berkesinambungan untuk mencegah potensi risiko kebocoran atau penyalahgunaan data. Selain itu, peningkatan kesadaran dan kapasitas sumber daya manusia juga menjadi bagian penting dalam memastikan bahwa pengelolaan data peserta dilakukan secara aman, bertanggung jawab, dan menjaga kepercayaan publik.

Upaya menjaga keamanan, kerahasiaan dan integritas dapat dilakukan melalui berbagai upaya sebagai

berikut, namun tidak terbatas pada:

1. Implementasi *security operation center* yang beroperasi 24 jam x 7 hari.
2. Implementasi *cyber threat intelligence*.
3. Implementasi *database security*.
4. Pelaksanaan pengujian kerentanan keamanan secara berkala.
5. Pembentukan Tim Tanggap Insiden Siber (TTIS).
6. Peningkatan sistem *monitoring* deteksi serangan keamanan.
7. Optimalisasi asesmen kerentanan aplikasi.
8. Mengembangkan infrastruktur TI yang solid.
9. *Assessment cyber security maturity*.
10. *Masking* elemen data pada *report* yang memuat data pribadi peserta.
11. Penetapan klasifikasi data peserta sebagai data rahasia.
12. Implementasi UU Pelindungan Data Pribadi.



STRATEGI TIGA DIMENSI KEAMANAN DATA PESERTA

**Governance &
Awareness****1. Security Awareness**

- Internal Awareness
- Uji Security.
- Seputar Literasi Digital.
- Data Governance Awareness.

**Protection****1. Defense Mechanism**

Implementasi *multi layered tools* (*application, network, endpoint, server level*) untuk perlindungan data peserta, di antaranya: DLP Tools, Removable Media Blocking, SFTP, HTTPS, Firewall, Virtual Private Network (VPN), Multi-factor Authentication, dan Disk Encryption.

2. Penetration Testing

Pengetesan secara reguler dan adhoc (*before deployment*) untuk identifikasi vulnerabilities dan pencegahan kebocoran data.

**Operations****1. Security Operation Center (SOC) 24x7**

- Memantau dan deteksi ancaman siber yang menyebabkan kebocoran data.
- Tim Tanggap Insiden Siber untuk mitigasi dan pemulihan pascainsiden.

2. Threat Intelligence

Pengumpulan informasi taktik, teknik, dan prosedur (TTP) untuk antisipasi dan mitigasi serangan data *breach*.

2. Kebijakan Keamanan Data

- Data Loss Prevention (DLP).
- User Access Matrix.
- Data Sharing Policy.
- Data Encryption Policy.

3. User Access Management

- Review* berkala atas akses *user* dan *need to know the principle* (*authentication & authorization*).
- Tools* Pendukung:
 - Identity Access Management (IAM).
 - Privilege Access Management (PAM).

3. Vendor Security Assessment

Melakukan penilaian dan audit atas pihak ketiga untuk memastikan kerahasiaan data peserta dikelola secara baik dan aman.

3. Struktur Organisasi dan Personel

- Tim yang berdedikasi dalam menangani *Data Security Operation*.
- Peningkatan kapabilitas personel dalam bentuk pelatihan dan sertifikasi

4. Data Center

Terletak pada lokasi berbeda di Indonesia untuk meminimalkan dampak *force majeure*.

5. Backup Data

Melakukan *backup data* secara berkala.

ENABLER – FAKTOR PENENTU
KEBERHASILAN**Komite Pengawas**

Perlindungan data peserta dimonitor secara periodik oleh Komite Pengarah TI.

Regulasi

- UU No. 27 Tahun 2022 Tentang PDP
- UU No. 11 Tahun 2008 Tentang ITE
- POJK 6/./07/2022 tentang Perlindungan Konsumen dan Masyarakat di Sektor Jasa Keuangan
- SEOJK 14/07/2014 tentang Kerahasiaan dan Keamanan Data dan/atau Informasi Konsumen

Standar Internasional

- ISO 27001:2022 Information Security Management Systems
- ISO 27701:2019 Privacy Information Security Management System
- ISO 20000-1:2018 Information Technology

International Best Practice

Komitmen untuk keamanan data diwujudkan dengan kerja sama BPJS Ketenagakerjaan dengan berbagai pihak yang memiliki kepakaran dalam keamanan data, seperti:

1. Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) Republik Indonesia terkait asesmen serta peningkatan keamanan informasi, anggota TIM CSRIT nasional, dan implementasi sistem honeypot di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.
2. Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) Republik Indonesia terkait *assessment cyber security maturity* di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.
3. Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) BSSN Republik Indonesia terkait penerapan tanda tangan elektronik dalam upaya transformasi digital di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

MANAJEMEN RISIKO DATA: MENGELOLA RISIKO SECARA PROAKTIF

Sebagai bagian dari komitmen terhadap tata kelola teknologi informasi yang andal dan perlindungan data peserta, BPJS Ketenagakerjaan menerapkan pendekatan komprehensif dalam manajemen risiko data melalui langkah-langkah berikut:

1. Melakukan identifikasi risiko secara berkala, termasuk risiko kehilangan data, pelanggaran privasi, dan kerusakan sistem.
2. Menerapkan penilaian risiko dan pemantauan insiden secara berkesinambungan.
3. Mengimplementasikan Sistem Manajemen Keamanan Informasi untuk menjaga kerahasiaan, integritas, dan ketersediaan data.
4. Mengadopsi kebijakan klasifikasi data berdasarkan tingkat kerahasiaan.
5. Menerapkan kebijakan keamanan data dan informasi yang mencakup perencanaan TI, manajemen risiko TI, dan manajemen relasi bisnis TI.
6. Memperkuat infrastruktur teknologi informasi untuk meningkatkan ketahanan sistem.
7. Menjalin kemitraan strategis dengan lembaga terkait, termasuk Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN), dalam menghadapi ancaman siber.

Dengan meningkatkan kesiapan organisasi dalam mencegah dan merespons potensi serangan siber, BPJS Ketenagakerjaan berupaya untuk menjaga kepercayaan publik melalui pengelolaan data yang aman dan bertanggung jawab.

KESIAPAN MENGHADAPI BENCANA DIGITAL

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan pendekatan terstruktur untuk memastikan ketangguhan layanan digital dalam menghadapi berbagai insiden atau bencana. Upaya ini dilakukan melalui penerapan Business Continuity Management (BCM) yang mencakup pengembangan Business Continuity Plan (BCP) dan Disaster Recovery Plan (DRP) guna menjaga keberlangsungan operasional. Dokumen DRP disusun untuk setiap layanan teknologi informasi yang dinilai kritis berdasarkan hasil analisis dampak bisnis (Business Impact Analysis), serta dirancang dengan mengacu pada standar internasional ISO 20000:2018 tentang IT Service Management, ISO 27001:2022 tentang Information Security Management System dan ISO 22301:2012 tentang Business Continuity Management System. Pendekatan ini memastikan bahwa layanan tetap berjalan optimal dan pemulihan dapat dilakukan secara cepat dan terukur ketika terjadi gangguan.

Dokumen Business Continuity Plan (BCP) menjadi panduan dalam keadaan kritis seperti saat gangguan atau bencana, dengan cara:

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

Pedoman Disaster Recover Plan (DRP) mencakup antara lain:

1. Identifikasi sistem dan layanan TI yang kritis
2. Strategi pemulihan sistem dan data (*recovery strategy*)

3. Prosedur pemulihan operasional secara terstruktur
4. Penetapan peran dan tanggung jawab tim pemulihan
5. Mekanisme komunikasi saat terjadi insiden

BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan simulasi atau pengujian DRP minimal 1 tahun sekali untuk memastikan memastikan kesiapan pemulihan layanan teknologi informasi pada kondisi gangguan maupun bencana. Pengujian dilakukan guna memverifikasi efektivitas prosedur *recovery*, kesiapan infrastruktur *disaster recovery*, serta pencapaian target pemulihan layanan dan data. Langkah ini merupakan bagian dalam memperkuat resiliensi operasional, mitigasi risiko teknologi informasi, dan menjaga keberlangsungan operasional.

MENJAGA PRIVASI DATA [GRI 418-1]

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan pendekatan yang komprehensif dalam melindungi privasi peserta sebagai bagian dari komitmen terhadap tata kelola yang baik dan kepercayaan publik. Perlindungan privasi dilakukan melalui penerapan kebijakan dan prosedur yang mengatur pengumpulan, penggunaan, penyimpanan, serta pengungkapan data peserta secara terbatas dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan mengimplementasikan sistem keamanan informasi dengan pengendalian akses yang ketat, enkripsi data, serta pemantauan berkelanjutan untuk mencegah potensi kebocoran atau penyalahgunaan data. Upaya ini juga didukung oleh peningkatan kesadaran dan kapasitas sumber

daya manusia, serta evaluasi dan penyempurnaan kebijakan secara berkesinambungan, guna memastikan bahwa privasi peserta senantiasa terlindungi secara optimal.

Empat pendekatan utama yang diterapkan yaitu:

1. Peningkatan kesadaran keamanan informasi kepada seluruh karyawan.
BPJS Ketenagakerjaan secara rutin mengadakan pelatihan dan sosialisasi internal untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya menjaga kerahasiaan data peserta. Upaya ini bertujuan membangun budaya kerja yang sadar risiko dan berorientasi pada perlindungan data pribadi.
2. Peningkatan kompetensi personel teknologi informasi (TI).
BPJS Ketenagakerjaan berinvestasi dalam pengembangan kompetensi teknis personel TI melalui pelatihan, sertifikasi, dan pembaruan pengetahuan terkini. Pada tahun pelaporan terdapat 1 karyawan yang mengikuti sertifikasi Certified Chief Information Security Officer (CCISO), 6 karyawan yang mengikuti Certified Artificial Intelligence Practitioner (CAIP), 4 karyawan yang mengikuti Cisco Certified Network Network Association dan Profesional, R, 6 karyawan sertifikasi COBIT 2019 Foundation, dan satu orang dilatih dalam GIAC Penetration (GPEN) Tester.
3. Audit berkala untuk menilai tingkat kematangan TI (*IT Maturity Level*).
BPJS Ketenagakerjaan melakukan audit berkala terhadap sistem TI menggunakan kerangka

kerja seperti COBIT 2019 untuk menilai tingkat kematangan tata kelola dan keamanan TI. Audit ini membantu organisasi mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, memastikan bahwa sistem informasi mendukung tujuan strategis, dan meminimalkan risiko operasional serta keamanan. *Maturity level* pada tahun 2025 adalah 4 dan angka ini melebihi target yang ditetapkan oleh Badan sebesar 3,98. Penyajian perbandingan data terkini dengan tahun sebelumnya dapat dilihat pada Tabel Matrik pada halaman 93.

4. Implementasi dan sertifikasi sistem manajemen keamanan
BPJS Ketenagakerjaan mengimplementasikan standar internasional sistem manajemen keamanan ISO 27001:2022 tentang *Information Security Management System* Dan ISO 27701:2019 tentang *Privacy Information Management System*. BPJS Ketenagakerjaan dilakukan audit setiap tahun oleh lembaga sertifikasi untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan serta memastikan keberjalanan sistem manajemen keamanan.

Atas upaya BPJS Ketenagakerjaan dalam menjaga keamanan data dan privasi pelanggan, pada tahun pelaporan tidak terjadi kebocoran data. [\[GRI 418-1\]](#)

AKSELERASI KOMPETENSI MELALUI CORPORATE UNIVERSITY

Corporate University (Corpu) BPJS Ketenagakerjaan merupakan motor penggerak dalam membangun organisasi pembelajar yang adaptif dan inovatif. Didirikan pada tahun 2016, Corpu bertujuan untuk memastikan akses yang merata terhadap pembelajaran

dan pengembangan kompetensi bagi seluruh karyawan, sehingga mampu merespons dinamika perubahan lingkungan secara cepat dan tepat. Dalam implementasinya, Corpu memanfaatkan platform *digital learning* untuk memperluas jangkauan, meningkatkan fleksibilitas, serta mendukung proses pembelajaran yang berkesinambungan di seluruh unit kerja.

Sebagai bagian dari penerapan prinsip organisasi pembelajar, BPJS Ketenagakerjaan secara aktif melakukan survei dan evaluasi untuk memastikan efektivitas program pengembangan kompetensi. Evaluasi dilakukan menggunakan pendekatan *Four Level Evaluation*, yaitu: (1) *Reaction*, mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap program pembelajaran; (2) *Learning*, menilai peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh; (3) *Behavior*, mengevaluasi perubahan perilaku dan penerapan kompetensi di tempat kerja; serta (4) *Results*, mengukur dampak pembelajaran terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keberadaan Corpu memberikan dampak positif bagi BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia, memperkuat budaya pembelajaran, serta mendorong inovasi dan kinerja organisasi. Pada akhirnya, peningkatan kualitas SDM ini berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kepada peserta, sehingga memberikan manfaat nyata dalam bentuk layanan yang lebih cepat, tepat, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

MODAL MANUSIA

Sepanjang tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan terus memperkuat modal manusia melalui pengembangan kompetensi, penerapan budaya kerja yang inklusif, serta peningkatan kesejahteraan dan keselamatan karyawan sebagai fondasi dalam meningkatkan inovasi, kualitas layanan, dan keberlanjutan organisasi. Hal ini diwujudkan dengan meningkatnya angka rata-rata jam pelatihan, hasil survei keterikatan karyawan, serta penurunan angka kecelakaan kerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Di tengah tantangan transformasi digital dan kebutuhan akan talenta yang adaptif, organisasi mengembangkan program pelatihan berkelanjutan, manajemen talenta, pengembangan kepemimpinan, serta sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi. Berbagai inisiatif tersebut didukung oleh penerapan prinsip keberagaman dan kesempatan yang setara, sehingga memperkuat keterlibatan karyawan, meningkatkan kapabilitas organisasi, dan mendukung penciptaan nilai jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan.

MATRIKS [OJK B.3]

Uraian	2025	2024	2023
Jumlah Total Karyawan	5.194	5.380	5.537
Rata-Rata Jam Pelatihan (Jam/Orang)	31,88	27,38	33,93
Survei Keterikatan Karyawan	85%	80%	85%
Tingkat Turnover Karyawan	4,90%	2,82%	2,92%
Angka Kecelakaan Kerja	100	111	128
Proporsi Karyawan Wanita di Level Manajerial	32,02%	32,61%	32,40%
Persentase Manajemen Senior Lokal	100%	100%	100%

STRATEGI PENCIPTAAN NILAI [IR-4E]

Penciptaan nilai jangka panjang di BPJS Ketenagakerjaan melampaui sekadar peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kesejahteraan menyeluruh karyawan serta kepastian regenerasi kepemimpinan di masa depan. Berikut adalah kerangka kerja yang menjadi panduan Badan dalam menciptakan nilai bagi seluruh pemangku kepentingan:

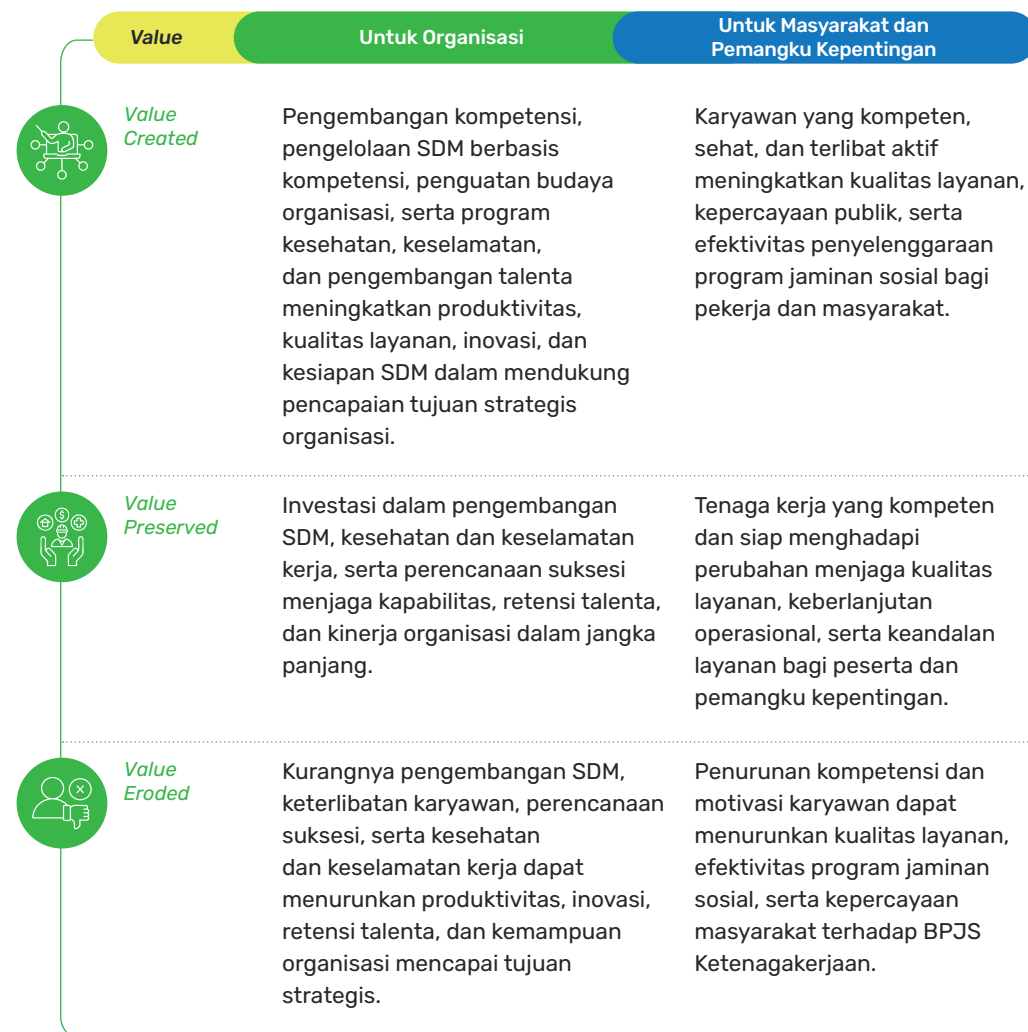
Aspek	Strategi	Penciptaan Nilai
 Pengembangan dan Peningkatan Kompetensi	Menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif dan kontinu, baik <i>hard skill</i> maupun <i>soft skill</i> , yang relevan dengan kebutuhan entitas dan perkembangan operasi jaminan sosial, termasuk pula pengembangan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

PENCAPAIAN TARGET SDGS [IR-4F]

No. TPB	Indikator & Target 2040 (Metadata TPB Bappenas)	Realisasi & Pencapaian 2025	Strategi Pencapaian Target
 3 KEHIDUPAN SEHAT DAN SEJAHTERA	3.8.1 Cakupan layanan kesehatan esensial termasuk jaminan sosial kesehatan dan keselamatan kerja.	- Karyawan BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan jaminan sosial kesehatan. - Pembentukan tim tanggap darurat. - Menyediakan layanan kesehatan untuk karyawan melalui kerja sama dengan klinik.	Mengikutsertakan setiap karyawan BPJS Ketenagakerjaan dalam program jaminan kesehatan, dan menyediakan layanan kesehatan bagi karyawan.
 5 KESETARAAN GENDER	5.1.1 Ketersediaan kerangka hukum yang mendorong, menetapkan, dan memantau kesetaraan gender dan penghapusan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Kesetaraan gender dalam pengupahan.	- BPJS Ketenagakerjaan memberi kesempatan setara dalam rekrutmen dan pengembangan karier karyawan sesuai Peraturan Direksi No. PERDIR 47/122017 tentang Tata Cara Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. - Jumlah karyawan wanita di posisi pejabat struktural sebanyak 293 orang atau 5,64% dari total karyawan, dan 32,02% dari total pejabat struktural Badan. Rasio upah <i>entry level</i> pria dan wanita: 1:1.	- Melaksanakan proses rekrutmen yang adil dan transparan sejak pengumuman penerimaan sampai penempatan kerja. - Penetapan pejabat struktural ditentukan melalui proses penilaian kinerja dan pemenuhan KPI, dengan mengabaikan faktor-faktor yang bersifat diskriminatif. Kebijakan meritokrasi dan nondiskriminasi, pengawasan internal terhadap kesetaraan gaji.
 8 PEKERJAAN LAYAK DAN PERTUMBUHAN EKONOMI	8.5.1 & 8.5.2 Penghasilan pekerja & tingkat pengangguran. 8.8.1 Keselamatan kerja.	- Jumlah karyawan: 5.194 - Nilai keterikatan karyawan: 85%	Menyediakan lapangan pekerjaan bagi karyawan dan memastikan tempat kerja yang layak dan aman.
 9 INDUSTRI, INOVASI DAN INFRASTRUKTUR	9.5.2 Jumlah sumber daya manusia bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.	Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dengan gelar Magister dan S3 (Doktor/Ph.D) berjumlah 1.001 orang atau 19,27% dari total karyawan.	Mendukung karyawan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang S2 dan S3, baik di dalam maupun di luar negeri melalui pemberian bantuan biaya pendidikan dan cuti selama pendidikan.

MODAL MANUSIA VALUE CREATION, PRESERVATION OR EROSION

[IR-2B]



HUMAN CAPITAL INFORMATION SYSTEM (HCIS)

Pemanfaatan teknologi merupakan strategi utama BPJS Ketenagakerjaan dalam mencapai efisiensi manajemen sumber daya manusia. BPJS Ketenagakerjaan mengembangkan platform HCIS sebagai ekosistem digital terpadu yang memfasilitasi proses administrasi karyawan, manajemen talenta, hingga sistem penilaian kinerja.

01

PENILAIAN KINERJA

HCIS mengintegrasikan seluruh proses penilaian kinerja karyawan ke dalam sistem berbasis kompetensi yang kredibel. BPJS Ketenagakerjaan memanfaatkan platform HCIS untuk menjalankan evaluasi yang objektif serta transparan sehingga seluruh karyawan dapat memahami capaian, potensi, dan kebutuhan pengembangan mereka.

02

MANAJEMEN TALENTA

Pengelolaan talenta di BPJS Ketenagakerjaan didukung oleh HCIS melalui fitur *talent pool management* dan *succession planning*. Fitur ini membantu Badan mengidentifikasi karyawan berpotensi tinggi, menyusun jalur karir, dan menyiapkan program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan.

03

ADMINISTRASI KARYAWAN

HCIS menyederhanakan proses administrasi karyawan, mulai dari rekrutmen, pengelolaan data kepegawaian, hingga penggajian dan manajemen cuti. Digitalisasi layanan kepegawaian melalui sistem digital meningkatkan efisiensi operasional serta memudahkan karyawan mengakses informasi dan layanan yang mereka perlukan secara mandiri.

DEMOGRAFI KARYAWAN

[GRI 2-7] [GRI 2-8] [OJK C.3.b] [IR-4A]

BPJS Ketenagakerjaan mempekerjakan sebanyak 5.194 karyawan yang seluruhnya adalah karyawan tetap. Sesuai dengan kebijakan internal dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, BPJS Ketenagakerjaan tidak mempekerjakan karyawan dengan jam kerja tidak terjamin (*non-guaranteed hours employees*).

Kegiatan operasional BPJS Ketenagakerjaan juga didukung oleh 271 tenaga alih daya dan 94 peserta magang. Tenaga alih daya direkrut untuk menjalankan fungsi-fungsi penunjang operasional seperti layanan keamanan (*security*), kebersihan, dan operator, teknisi, *driver*, *receptionist*, dan *management office* lainnya. Sementara itu, program magang dilaksanakan dalam rangka mendukung pengembangan kompetensi generasi muda Indonesia melalui Program Magang Berdampak yang diinisiasi oleh Kemendikbudristek.

Dalam beberapa tahun terakhir, jumlah karyawan BPJS Ketenagakerjaan mengalami fluktuasi dari hasil proses penataan struktur organisasi untuk meningkatkan efisiensi Badan serta mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia. Penurunan jumlah karyawan dalam periode tertentu turut dipengaruhi oleh karyawan yang memasuki masa purna bakti serta pengunduran diri atas inisiatif pribadi.

Data demografi karyawan yang disajikan di bawah ini bersumber dari HCIS, dan metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode *headcount*, yakni penghitungan jumlah karyawan secara aktual berdasarkan status kepegawaian aktif pada akhir periode pelaporan.

JUMLAH TOTAL KARYAWAN BERDASARKAN KONTRAK KERJA KEPEGAWAIAN (TETAP DAN TEMPORER) BERDASARKAN GENDER

Gender	2025		2024		2023	
	Tetap	Temporer	Tetap	Temporer	Tetap	Temporer
Pria	3.137	0	3.240	5	3.316	6
Wanita	2.057	0	2.134	1	2.214	1
Jumlah	5.194	0	5.374	6	5.530	7
Total	5.194		5.380		5.537	

JUMLAH TOTAL KARYAWAN BERDASARKAN KONTRAK KERJA KEPEGAWAIAN (TETAP DAN TEMPORER) BERDASARKAN WILAYAH

Wilayah	2025		2024		2023	
	Tetap	Temporer	Tetap	Temporer	Tetap	Temporer
Kantor Pusat (Jakarta)	832	0	875	6	846	7
Sumatera Barat & Riau	367	0	376	0	397	0
Sumatera Bagian Utara	368	0	378	0	396	0
Sumatera Bagian Selatan	302	0	314	0	329	0
Sulawesi dan Maluku	381	0	396	0	404	0
Kalimantan	354	0	359	0	364	0
Jawa Timur	516	0	538	0	564	0
Jawa Barat	512	0	517	0	535	0
Jawa Tengah & DIY	489	0	512	0	527	0
DKI Jakarta	544	0	569	0	605	0
Bali, Nusa Tenggara, Papua	274	0	282	0	302	0
Banten	255	0	258	0	261	0
Total	5.194	0	5.374	6	5.530	7

JUMLAH DAN PERSENTASE PEKERJA ALIH DAYA DAN MAGANG [GRI 2-8]

Tingkat Jabatan	2025	%	2024	%	2023	%
Alih daya di Kantor Pusat	271	74,25	275	51,69	273	60,53
Magang	94	25,75	257	48,31	178	39,47
Total	365	100	532	100	451	100

PEREKRUTAN DAN PERGANTIAN KARYAWAN [GRI 401-1]

Pada periode pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan merekrut 4 karyawan baru yang menempati posisi di Kantor Pusat (Jakarta). Karyawan baru yang direkrut berada pada kelompok usia <30 tahun dan dengan perbandingan jenis kelamin 1:1. Proses rekrutmen dilakukan melalui program karyawan berpengalaman untuk memperoleh talenta terbaik yang memiliki kompetensi unggul dan integritas tinggi.

Di sisi lain, BPJS Ketenagakerjaan mencatat 181 karyawan yang mengakhiri masa kerjanya karena pensiun, pengunduran diri, dan meninggal dunia.

PERGANTIAN KARYAWAN BERDASARKAN GENDER

Gender	2025	%	2024	%	2023	%
Pria	106	58,56	73	48,03	97	59,88
Wanita	75	41,44	79	51,97	65	40,12
Total	181	100	152	100	162	100

PERGANTIAN KARYAWAN BERDASARKAN KELOMPOK USIA

Kelompok Usia	2025	%	2024	%	2023	%
<30	16	8,84	3	1,97	10	6,17
30-50	96	53,04	78	51,32	77	47,53
>50	69	38,12	71	46,71	75	46,30
Total	181	100	152	100	162	100

PERGANTIAN KARYAWAN BERDASARKAN WILAYAH

Wilayah	2025	%	2024	%	2023	%
Kantor Pusat (Jakarta)	25	13,81	16	10,53	10	6,17
Sumatera Barat & Riau	8	4,42	7	4,61	12	7,41
Sumatera Bagian Utara	9	4,97	8	5,26	9	5,56
Sumatera Bagian Selatan	13	7,18	12	7,89	14	8,64
Sulawesi dan Maluku	14	7,73	12	7,89	9	5,56
Kalimantan	22	12,15	7	4,61	10	6,17
Jawa Timur	21	11,60	12	7,89	19	11,73
Jawa Barat	13	7,18	17	11,18	23	14,20
Jawa Tengah & DIY	19	10,50	17	11,18	11	6,79
DKI Jakarta	28	15,47	30	19,74	25	15,43
Bali, Nusa Tenggara, Papua	2	1,10	2	1,32	11	6,79
Banten	7	3,87	12	7,89	9	5,56
Total	181	100	152	100	162	100

ALASAN PERGANTIAN KARYAWAN (TAHUN 2025)

Alasan Pergantian	Jumlah	%
Mangkir	8	4,42
Meninggal Dunia	4	2,21
Pensiun	60	33,15
Pensiun dipercepat	11	6,07
PHK	17	9,40
Mengundurkan Diri	81	44,75
Total	181	100

TINGKAT PERPUTARAN KARYAWAN

Tahun	Jumlah Pergantian Karyawan	Jumlah Karyawan Badan	Tingkat Perputaran (%)
2025	181	5.194	3,49
2024	152	5.380	2,71
2023	162	5.537	2,92

TENAGA KERJA ANAK DAN TENAGA KERJA PAKSA [GRI 408-1] [GRI 409-1] [OJK F.19]

BPJS Ketenagakerjaan menegakkan kebijakan yang ketat terkait pencegahan praktik pekerja anak dan pekerja paksa. Badan mematuhi ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Konvensi ILO No. 138 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja dengan menetapkan batas usia minimum 21 tahun bagi seluruh karyawan.

Di samping itu, BPJS Ketenagakerjaan melarang segala bentuk kerja paksa melalui penerapan jam kerja maksimal 40 jam per minggu. Kompensasi lembur diberikan bagi karyawan yang bekerja melebihi waktu tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati secara resmi dalam peraturan Badan dan perjanjian kerja. Selama tahun pelaporan, tidak ditemukan adanya insiden terkait pekerja anak maupun kerja paksa di seluruh lini operasional BPJS Ketenagakerjaan.

REMUNERASI

Sistem remunerasi di BPJS Ketenagakerjaan disusun berdasarkan prinsip berbasis kinerja (*performance-based*) yang mengutamakan kompetensi dan jenjang jabatan karyawan. Komponen remunerasi terdiri atas gaji pokok, tunjangan tetap dan tidak tetap, serta insentif berbasis kinerja. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga menyediakan berbagai fasilitas kesejahteraan lainnya yang menjadi bagian dari total *reward package* yang diterima setiap karyawan.

Pemberian remunerasi dilakukan secara objektif dengan mempertimbangkan kompetensi, posisi, tanggung jawab, serta kinerja masing-masing karyawan. BPJS Ketenagakerjaan menjamin kesetaraan upah bagi seluruh karyawan tanpa memandang perbedaan jenis kelamin. Rasio remunerasi karyawan wanita terhadap karyawan pria adalah 1:1, termasuk pada tingkat *entry level*. [GRI 405-2]

Remunerasi yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan berada di atas Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku di setiap lokasi operasional. Di Kantor Pusat Jakarta, upah minimum yang diterima karyawan mencapai 89,52% lebih tinggi dibandingkan UMR DKI Jakarta. Sistem remunerasi ini merupakan bentuk investasi jangka panjang yang akan meningkatkan kinerja Badan serta memberikan berdampak positif pada kualitas layanan yang diberikan kepada seluruh peserta BPJS Ketenagakerjaan. [GRI 202-1] [OJK F.20]

TUNJANGAN [GRI 401-2]

Tunjangan menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif karena insentif yang diberikan dapat meningkatkan motivasi kerja serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap Badan. Jenis tunjangan di BPJS Ketenagakerjaan disesuaikan dengan status kepegawaian seperti yang tertera pada tabel berikut:

JENIS TUNJANGAN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN

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

PROPORSI MANAJEMEN SENIOR DARI MASYARAKAT LOKAL

[GRI 202-2]

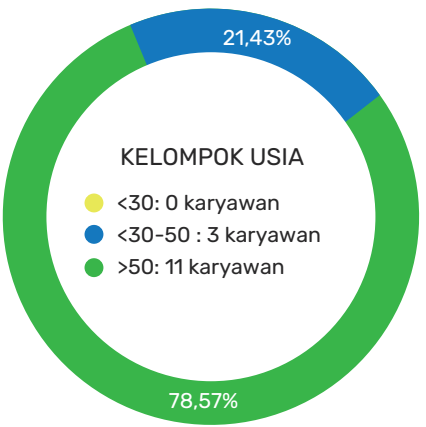
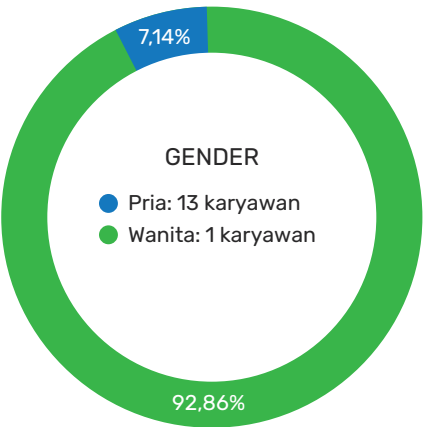
BPJS Ketenagakerjaan menempatkan pemberdayaan tenaga kerja lokal sebagai salah satu prioritas strategis dalam struktur kepemimpinan organisasi. Dalam konteks ini, Badan mendefinisikan “masyarakat lokal” sebagai seluruh warga negara Indonesia, tanpa memandang asal daerah, suku, agama, maupun latar belakang sosial lainnya. Hingga akhir periode pelaporan, 100% jajaran manajemen senior BPJS Ketenagakerjaan merupakan warga negara Indonesia.

KEBERAGAMAN DAN KESETARAAN

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

Prinsip keberagaman dan kesetaraan merupakan strategi utama BPJS Ketenagakerjaan dalam mengelola modal manusia. Kehadiran karyawan dengan latar belakang yang beragam memperkaya sudut pandang dalam bekerja dan mendukung lahirnya pemikiran yang lebih inovatif. Oleh karena itu, setiap individu memiliki kesempatan yang setara dalam pengembangan karier, penilaian kinerja, serta peluang promosi tanpa memandang latar belakang gender, suku, agama, ras, maupun kondisi fisik. Pada periode pelaporan, tidak terdapat insiden diskriminasi yang terjadi maupun dilaporkan di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan. [GRI 406-1]

JUMLAH DAN PERSENTASE DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI BERDASARKAN GENDER DAN KELOMPOK USIA (TAHUN 2025) [GRI 405-1]



KARYAWAN BERDASARKAN GENDER [OJK C.3.b]

Gender	2025	%	2024	%	2023	%
Pria	3.137	60,40	3.245	60,32	3.322	60,00
Wanita	2.057	39,60	2.135	39,68	2.215	40,00
Total	5.194	100	5.380	100	5.537	100

KARYAWAN BERDASARKAN WILAYAH [OJK C.3.b]

Wilayah	2025	%	2024	%	2023	%
Kantor Pusat (Jakarta)	832	16,02	881	16,38	853	15,41
Sumatera Barat & Riau	367	7,07	376	6,99	397	7,17
Sumatera Bagian Utara	368	7,09	378	7,03	396	7,15
Sumatera Bagian Selatan	302	5,81	314	5,84	329	5,94
Sulawesi dan Maluku	381	7,34	396	7,36	404	7,30
Kalimantan	354	6,82	359	6,67	364	6,57
Jawa Timur	516	9,93	538	10,00	564	10,19
Jawa Barat	512	9,86	517	9,61	535	9,66
Jawa Tengah & DIY	489	9,41	512	9,52	527	9,52
DKI Jakarta	544	10,47	569	10,58	605	10,93
Bali, Nusa Tenggara, Papua	274	5,28	282	5,24	302	5,45
Banten	255	4,91	258	4,80	231	4,71
Total	5.194	100	5.380	100	5.537	100

KARYAWAN BERDASARKAN USIA [OJK C.3.b]

Usia	2025	%	2024	%	2023	%
<30	86	1,66	324	6,02	779	14,07
30-50	4.651	89,55	4.630	86,06	4.338	78,35
>50	457	8,80	426	7,92	420	7,59
Total	5.194	100	5.380	100	5.537	100

KARYAWAN BERDASARKAN PENDIDIKAN [OJK C.3.b]

Pendidikan	2025	%	2024	%	2023	%
Pascasarjana (S2 dan S3)	1.001	19,27	912	16,95	823	14,86
Sarjana (S1)	3.938	75,82	4.169	77,49	4.351	78,58
Diploma IV	24	0,46	26	0,48	28	0,51
Diploma III	192	3,70	223	4,14	273	4,93
Diploma I	2	0,04	2	0,04	3	0,05
SLTA dan sederajat	36	0,69	47	0,87	58	1,05
SLTP dan sederajat	1	0,02	1	0,02	1	0,02
Total	5.194	100	5.380	100	5.537	100

JUMLAH KARYAWAN PENERIMA PROMOSI JABATAN

Tahun	Pria		Wanita		Jumlah	% Terhadap Total Karyawan
	Jumlah	%	Jumlah	%		
2025	57	81,43	13	18,57	70	1,35
2024	35	83,33	7	16,67	42	0,78
2023	30	65,22	16	34,78	46	0,83

KARYAWAN BERDASARKAN TINGKAT JABATAN [OJK C.3.b]

Tingkat Jabatan	2025	%	2024	%	2023	%
Senior Vice President	26	0,50	28	0,52	28	0,51
Vice President	17	0,33	17	0,32	18	0,33
Assistant Vice President	145	2,79	139	2,58	146	2,64
Senior Manager	171	3,29	173	3,22	164	2,96
Manager	715	13,77	735	13,66	734	13,26
Junior Manager	572	11,01	591	10,99	655	11,83
Assistant Manager	541	10,42	549	10,20	334	6,03
Senior Officer	2.969	57,16	3.090	57,43	3.387	61,17
Officer	25	0,48	46	0,86	55	0,99
Staff	8	0,15	12	0,22	16	0,29
Total	5.194	100	5.380	100	5.537	100

PROGRAM PENSIUN
KARYAWAN [GRI 404-2]

BPJS Ketenagakerjaan juga menyediakan program pembekalan purnatugas bagi karyawan yang akan memasuki masa pensiun dalam kurun waktu 1 hingga 5 tahun. Program ini diharapkan membantu karyawan menyusun rencana pascapensiun dengan lebih baik serta menyesuaikan

diri dengan perubahan yang akan dihadapi pada masa pensiun. Sepanjang periode pelaporan, program pembekalan ini diikuti oleh 53 karyawan.

Materi pokok yang diberikan dalam rangkaian pembekalan meliputi:

1. Perencanaan keuangan pensiun (strategi pengelolaan dana pensiun, investasi, dan pengaturan anggaran rumah tangga pascapensiun).

- Menjaga kesehatan fisik.
- Entrepreneurship*, membahas tentang berbagai peluang bisnis dan risikonya.
- Kebahagiaan dan keharmonisan keluarga, dan topik-topik lainnya.

CUTI MELAHIRKAN

[GRI 401-3]

Kebijakan cuti di BPJS Ketenagakerjaan mencakup dukungan bagi karyawan yang akan menjalani proses kelahiran

anak serta karyawan yang mendampingi istri dalam proses persalinan. Karyawan wanita berhak memperoleh cuti melahirkan berbayar selama 3 bulan, sedangkan karyawan pria berhak memperoleh cuti pendampingan istri melahirkan selama 3 hari kerja. BPJS Ketenagakerjaan menciptakan lingkungan kerja yang suportif dengan memastikan bahwa seluruh karyawan dapat menjalankan peran dan tanggung jawab mereka pada posisi semula setelah masa cuti berakhir.

Keterangan		Pria	Wanita
	Karyawan yang berhak mendapat cuti melahirkan	226	137
	Karyawan yang mengambil cuti melahirkan	226	137
	Karyawan yang kembali bekerja setelah cuti melahirkan	226	134
	Karyawan yang tetap bekerja 1 tahun setelah selesai cuti melahirkan	222	134
	Tingkat karyawan yang mengambil cuti melahirkan yang kembali bekerja	100%	97,81%

KEBEBASAN BERSERIKAT

BPJS Ketenagakerjaan menjamin kebebasan karyawan untuk berserikat dan menyampaikan aspirasi secara terbuka tanpa intervensi dari pihak mana pun. Badan memfasilitasi aktivitas serikat pekerja internal, yaitu Serikat Pekerja BPJS Ketenagakerjaan, sebagai wadah representasi karyawan dalam menyampaikan pandangan, masukan, dan kepentingan pekerja. Hingga akhir periode pelaporan, jumlah keanggotaan serikat pekerja mencapai 5.194 karyawan atau setara dengan 100% dari total karyawan. Dengan demikian, tidak terdapat pelanggaran atau risiko terhadap kebebasan berserikat.

[GRI 407-1]

Hubungan kerja antara manajemen dan serikat pekerja diatur dalam Peraturan Direksi (PERDIR) No. 3/PERDIR.04/022026 yang memiliki kedudukan setara dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PERDIR ini mencakup seluruh (100%) karyawan dan berfungsi sebagai pedoman yang memuat hak dan kewajiban Badan maupun karyawan, termasuk ketentuan mengenai kompensasi, jam kerja, cuti, dan aspek hubungan kerja lainnya. Ketentuan dalam PERDIR berlaku bagi seluruh pekerja, baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap.

[GRI 2-30]

PERDIR diperbarui setiap dua tahun sekali atau sesuai dengan kesepakatan bersama melalui proses diskusi yang melibatkan perwakilan manajemen Badan dan Pengurus Serikat Pekerja agar seluruh ketentuan tetap relevan dengan perkembangan peraturan perundang-undangan serta mewakili kepentingan kedua belah pihak secara adil.

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KARYAWAN [GRI 404-2]

Pengembangan kompetensi SDM melalui pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan salah satu prioritas BPJS Ketenagakerjaan dalam memperkuat daya saing Badan. Strategi pengembangan SDM di Badan berpusat pada pemenuhan kebutuhan bisnis yang dinamis dengan menyusun program berdasarkan hasil penilaian kinerja setiap individu. Selain itu, Badan juga berupaya untuk memastikan karyawan memiliki kompetensi yang relevan untuk menghadapi transisi menuju masa akhir karier melalui berbagai program pengembangan yang diberikan. Keterlibatan *leadership* untuk mendukung pengembangan sumber

daya terdapat pada program Lead Talks yang telah dilakukan sepanjang tahun 2025. BPJS Ketenagakerjaan mengembangkan *hard skills* maupun *soft skills* melalui berbagai metode

pembelajaran seperti *e-learning*, sertifikasi profesional, seminar, *coaching* dan *mentoring*.

Tujuan utama dari Program Pelatihan Karyawan:



BPJS Ketenagakerjaan menyediakan kanal *e-learning* yang dapat diakses secara fleksibel serta program pembelajaran berbasis proyek untuk

memperdalam keahlian teknis. Beberapa program pelatihan yang diselenggarakan antara lain:

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

INSTITUT BPJS KETENAGAKERJAAN

Institut BPJS Ketenagakerjaan menjadi pusat pengembangan kapabilitas organisasi dan individu di BPJS Ketenagakerjaan. Program yang dikelola oleh institut ini mencakup pelatihan fungsional, sertifikasi, *e-learning*, *coaching*, dan *knowledge sharing*. Institut BPJS Ketenagakerjaan juga mengelola Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang menyediakan sepuluh

sertifikasi di bidang penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), yaitu:

1. Customer Service Officer
2. Agen PERISAI
3. Account Representative
4. Account Representative Khusus
5. Account Representative Perwakilan
6. Manager Kasus
7. Petugas Administrasi Peserta Khusus
8. Petugas Administrasi Peserta
9. Petugas Pemeriksa
10. Penata Madya Pelayanan

RATA-RATA JAM PELATIHAN

[GRI 404-1] [OJK F.22]

BPJS Ketenagakerjaan terus memperkuat kualitas sumber daya manusia melalui penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Pada tahun 2025, rata-rata jam pelatihan per karyawan mencapai 31,88 jam/orang. Angka tersebut meningkat dari tahun sebelumnya dengan distribusi pelatihan berdasarkan gender, tingkat jabatan, dan jenis program sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

RATA-RATA JAM PELATIHAN

Uraian	2025		2024		2023	
	Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita
Total peserta pelatihan (orang)	4.699	2.864	4.508	2.956	3.716	2.434
Total peserta	7.563		7.464		7.470	
Total jam pelatihan (jam)	165.621		147.317		187.904	
Total karyawan BPJS Ketenagakerjaan (orang)	5.194		5.380		5.537	
Rata-rata jam pelatihan/total karyawan (jam/orang)	31,88		27,38		33,93	
Biaya pelatihan (Rp)	32.783.557.062		31.336.979.705		29.406.412.500	

Keterangan: Termasuk data PPJ RPI (Program Pengembangan Jabatan Rencana Pengembangan Individu)

RATA-RATA JAM PELATIHAN BERDASARKAN GENDER

[GRI 404-1] [OJK F.22]

Uraian	2025		2024		2023	
	Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita
Total peserta pelatihan (orang)	4.699	2.864	4.508	2.956	4.566	2.904
Total karyawan	3.137	2.057	3.245	2.135	3.322	2.215
Total jam pelatihan (jam)	106.077	59.544	89.605	57.712	117.295	70.609
Rata-rata jam pelatihan (jam/orang)	33,81	28,94	27,61	27,03	35,30	31,87

RATA-RATA JAM PELATIHAN BERDASARKAN TINGKAT JABATAN

[GRI 404-1] [OJK F.22]

Tingkat Jabatan	2025	2024	2023
Senior Vice President	4.699	2.864	4.508
Vice President	3.137	2.057	3.245
Assistant Vice President	106.077	59.544	89.605
Senior Manager	33,81	28,94	27,61
Manager	31,88	31,88	31,88
Junior Manager	21,75	31,58	55,47
Assistant Manager	20,52	33,62	48,16
Senior Officer	17,98	25,33	25,41
Officer	20,40	19,54	24,80
Staff	16	12	17

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

JUMLAH JAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA JUMLAH KARYAWAN

PESERTA [GRI 404-1] [OJK F.22]

Uraian	Jumlah Jam Kegiatan			Jumlah Peserta		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Program Pengembangan Teknis	38.812	39.605	28.590	1.552	1.461	818
Program Pengembangan Karier	27.829	2.480	11.152	385	62	115
Program Pengembangan Penyegaran	8.064	6.816	52.074	257	255	1.046
Program Pengembangan Sertifikasi	9.453	16.096	14.952	308	581	420
Program Pengembangan Penyegaran Webinar	2.663	3.200	-	136	160	-
Rencana Pengembangan Individu (RPI)	78.800	79.120	81.136	4.925	4.945	5.071
Jumlah	165.621	147.317	187.904	7.563	7.464	7.470

BEASISWA BAGI KARYAWAN

BPJS Ketenagakerjaan berupaya membentuk tenaga ahli yang memiliki kompetensi akademik tertinggi di bidangnya dengan menghadirkan program beasiswa bagi karyawan. Inisiatif beasiswa mencakup berbagai kursus singkat di luar negeri untuk memperluas wawasan internasional, serta bantuan pendidikan formal untuk meraih gelar Magister (S2) dan Doktor (S3).



2 orang

Peserta kursus online



3 orang

Peserta kursus di luar negeri



18 orang

Penerima beasiswa S2

PERPUSTAKAAN DIGITAL

BPJS Ketenagakerjaan membangun budaya yang berpusat pada pengembangan diri secara berkelanjutan melalui penguatan literasi. Kebiasaan membaca menjadi salah satu cara untuk memperluas wawasan, memperkaya cara berpikir, dan meningkatkan

kompetensi kerja. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan menyediakan Digital Library (DILA) sebagai perpustakaan elektronik internal yang dapat diakses oleh seluruh karyawan. Fasilitas ini menyediakan sebanyak 3.310 buku per Desember 2025 dengan topik yang beragam, mulai dari manajemen, pelayanan publik, teknologi, hingga pengembangan pribadi. Aktivitas literasi dimasukkan menjadi salah satu poin dalam *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan untuk mendorong tumbuhnya kebiasaan belajar yang konsisten sehingga Badan dapat bertransformasi menjadi entitas yang berlandaskan ilmu pengetahuan.

PELATIHAN PETUGAS KEAMANAN DALAM ASPEK HAM

[GRI 410-1]

Seluruh petugas keamanan (100%) yang bertugas di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan merupakan tenaga alih daya (*outsourcing*) yang dikelola secara profesional oleh perusahaan penyedia jasa keamanan mitra. Pembekalan terkait aspek hak asasi manusia bagi petugas keamanan dilakukan oleh masing-masing perusahaan penyedia jasa tersebut.

LINGKUNGAN BEKERJA YANG LAYAK DAN AMAN

[OJK F.21]

Kepedulian BPJS Ketenagakerjaan terhadap kesejahteraan karyawan terlihat melalui upaya Badan dalam

menghadirkan lingkungan kerja yang layak, aman, dan sehat. BPJS Ketenagakerjaan mengimplementasikan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku untuk memitigasi risiko di

tempat kerja. Kesejahteraan fisik dan mental karyawan turut diperhatikan melalui penyediaan berbagai fasilitas kesehatan. Beberapa inisiatif utama yang telah diimplementasikan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang layak dan aman meliputi:



PEMBENTUKAN TIM TANGGAP DARURAT

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



PELATIHAN DAN SIMULASI DARURAT

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



JAMINAN SOSIAL KESEHATAN UNTUK KARYAWAN

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



LAYANAN KLINIK DI SELURUH INDONESIA

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



KERJA SAMA DENGAN PPK TINGKAT 1 DAN 2

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

KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN PRIBADI

BPJS Ketenagakerjaan meyakini bahwa kesejahteraan karyawan adalah fondasi utama dari keberlanjutan organisasi. Kami memahami bahwa produktivitas yang optimal hanya dapat dicapai ketika karyawan memiliki keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Keseimbangan ini krusial untuk menjaga kesehatan mental, menurunkan tingkat stres, serta memicu kreativitas dan loyalitas insan BPJS Ketenagakerjaan.

Sebagai bentuk komitmen nyata dalam mewujudkan lingkungan kerja yang suportif dan dinamis, kami menyediakan berbagai fasilitas dan wadah ekspresi bagi karyawan, di antaranya:

1. Fasilitas Kebugaran (Gym): Untuk mendukung gaya hidup sehat di tengah kesibukan kerja, kami menyediakan sarana gym yang lengkap. Fasilitas ini mendorong karyawan untuk tetap aktif secara fisik, yang pada akhirnya meningkatkan kebugaran dan fokus dalam bekerja.
2. Ruang Musik: Kami menyadari pentingnya penyaluran bakat dan relaksasi. Ruang musik hadir sebagai tempat bagi karyawan untuk melepas penat sejenak, mengasah kreativitas, dan mempererat kebersamaan melalui seni.

3. Komunitas Hobi Karyawan: BPJS Ketenagakerjaan mendukung pembentukan berbagai kelompok hobi, mulai dari komunitas olahraga, seni, hingga aktivitas sosial. Melalui komunitas ini, tercipta jejaring internal yang kuat.

Melalui integrasi antara kerja keras dan ruang untuk aktualisasi diri, BPJS Ketenagakerjaan terus berupaya menciptakan ekosistem kerja yang tidak hanya mengejar target performa, tetapi juga meningkatkan kualitas hidup setiap anggotanya.

TINJAUAN KINERJA

[GRI 404-3]

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan penilaian prestasi kerja untuk memberikan umpan balik yang konstruktif bagi pengembangan karier setiap karyawan. Proses evaluasi dilakukan secara objektif oleh atasan langsung berdasarkan dua parameter utama, yaitu *Key Performance Indicators* (KPI) yang mengukur capaian hasil kerja secara kuantitatif dan *Key Behavioral Indicator* (KBI) yang menilai kesesuaian perilaku kerja karyawan dengan nilai-nilai dan budaya organisasi yang dijunjung tinggi BPJS Ketenagakerjaan.

Hasil penilaian kinerja selanjutnya digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam berbagai kebijakan terkait

pengelolaan sumber daya manusia, antara lain:

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

Pada periode pelaporan, seluruh (100%) karyawan BPJS Ketenagakerjaan telah mendapatkan tinjauan kinerja secara berkala yang mencakup evaluasi pencapaian kinerja dan pembahasan rencana pengembangan kompetensi serta karier sesuai dengan kebutuhan organisasi dan aspirasi individu.

SURVEI KETERIKATAN KARYAWAN

Survei keterikatan karyawan (*Stakeholder Scorecard*) dilakukan secara rutin sebagai sarana evaluasi efektivitas kebijakan ketenagakerjaan yang telah dijalankan Badan. Survei ini bertujuan untuk menyerap aspirasi langsung dari karyawan mengenai berbagai aspek terkait lingkungan kerja, kebijakan ketenagakerjaan, serta pengalaman mereka sebagai bagian dari

BPJS Ketenagakerjaan. Pelaksanaan survei dilakukan oleh ACT Consulting International sebagai lembaga independen yang memiliki reputasi global dalam bidang asesmen dan pengembangan sumber daya manusia.

Pada tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan berhasil meraih skor keterikatan karyawan sebesar 85%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dan keterikatan yang kuat dengan Badan. Hasil survei yang memuaskan menjadi motivasi bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas pengelolaan SDM demi melampaui standar yang telah dicapai.



MODAL SOSIAL & RELASI

Sepanjang tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan terus memperkuat modal sosial dan relasi melalui peningkatan kualitas layanan, penguatan kemitraan strategis, dan keterlibatan aktif dengan setiap pemangku kepentingan. Di tengah meningkatnya ekspektasi pemangku kepentingan dan perluasan cakupan perlindungan sosial, Badan terus berupaya untuk meningkatkan kepuasan peserta, memperkuat transparansi dan sistem pengaduan, memperluas kolaborasi lintas sektor, serta mengoptimalkan program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL). Berbagai capaian dan upaya tersebut diuraikan dalam pendekatan Badan dalam mengelola hubungan dengan setiap pemangku kepentingan secara strategis dan berkesinambungan melalui kolaborasi konstruktif untuk meningkatkan kualitas layanan demi penciptaan nilai jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan.

MATRIKS

Deskripsi	2025	2024	2023
Biaya TJSL (Rp)	1.930.495.750	313.227.348	151.500.000
Customer Satisfaction Index (CSI)	89,51%	89,52%	85,91%
Net Promoter Score (NPS)	56,87%	60,90%	48,90%
Brand Equity Survey	87,01%	89,39%	88,60%

STRATEGI PENCIPTAAN NILAI [IR-4E]

Fokus strategi BPJS Ketenagakerjaan dalam modal sosial dan relasi dengan pemangku kepentingan adalah membangun kepercayaan dan kemitraan yang kuat, melalui komunikasi intensif dengan pekerja, pemberi kerja, pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya. Tujuannya adalah memperluas kepesertaan, meningkatkan pemahaman program, dan memastikan keberlangsungan perlindungan jaminan sosial.

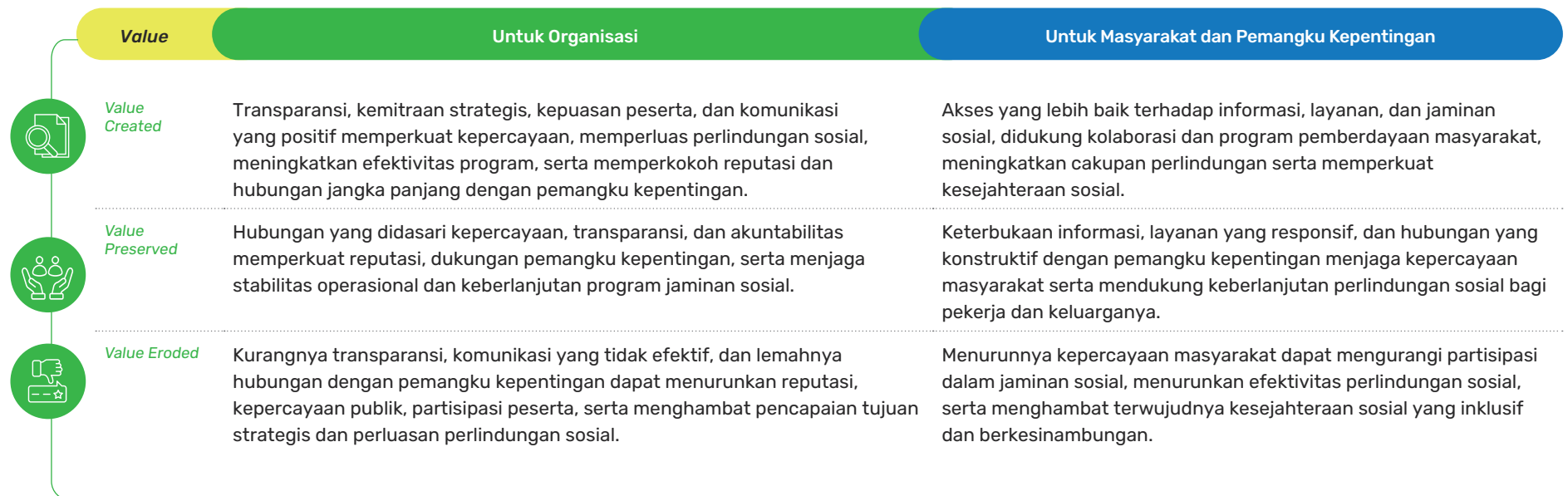
Aspek	Strategi	Penciptaan Nilai
 Kepercayaan dan Kredibilitas Pemangku Kepentingan	- Mempublikasikan laporan tahunan terintegrasi secara rutin, mudah diakses, dan dengan bahasa yang jelas. - Menyelenggarakan forum terbuka untuk menjelaskan kinerja dan pengelolaan dana. Di samping itu menerapkan mekanisme pengaduan dan penyelesaian keluhan yang efektif dan responsif. - Memberikan informasi yang jelas mengenai hak dan kewajiban peserta serta prosedur klaim. - Melakukan audit independen secara berkala dan mempublikasikan hasilnya. - Pengungkapan keterbukaan informasi publik melalui pengelolaan sistem informasi publik yang dilaksanakan oleh Komisi Informasi Pusat.	- Peningkatan kepercayaan publik terhadap BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga pengelola dana jaminan sosial. Ini berujung pada peningkatan kepatuhan pengusaha dalam mendaftarkan pekerjaannya dan partisipasi aktif peserta dalam program. - Reputasi yang kuat juga akan menarik mitra strategis baru dan mempermudah dukungan kebijakan dari pemerintah.
 Efektivitas Kemitraan Strategis dan Kolaborasi	- Mengidentifikasi dan menjalin kemitraan formal dengan kementerian/ lembaga pemerintah terkait, serikat pekerja, organisasi asosiasi pengusaha, perbankan dan lainnya. - Terkait dengan kolaborasi, mengembangkan program bersama untuk perluasan cakupan kepesertaan, seperti program pendaftaran kolektif bagi pekerja informal atau edukasi. - Menyediakan kanal pendaftaran dan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan.	- Perluasan jangkauan kepesertaan ke segmen pekerja yang lebih luas (termasuk informal) melalui upaya kolaborasi bersama. - Terciptanya sinergi positif antar lembaga untuk meningkatkan efisiensi. - Adanya dukungan kebijakan yang lebih kuat dari pemerintah dan pemahaman publik yang lebih baik tentang pentingnya jaminan sosial.
 Kepuasan Peserta	- Meningkatkan kualitas layanan dengan mengedepankan kemudahan akses, kecepatan, dan akurasi. - Menyediakan berbagai kanal komunikasi yang mudah diakses. - Memberikan informasi dan edukasi yang relevan sesuai dengan segmen pekerja. - Menerapkan sistem survei kepuasan peserta secara langsung ketika peserta selesai mendapatkan layanan, dengan diberikan link E-Survey ke email peserta. - Terus berinovasi dalam produk dan layanan yang sesuai dengan dinamika kebutuhan pekerja.	- Peningkatan loyalitas dan retensi peserta. - Peserta yang puas akan menjadi "duta" program dan merekomendasikan jaminan sosial kepada orang lain. - Data dan umpan balik dari peserta juga akan memicu inovasi layanan yang lebih relevan dan efisien, serta peningkatan kualitas layanan secara keseluruhan.
 Kontribusi terhadap Pembangunan Komunitas dan Sosial	Memberikan bantuan bencana alam dan sarana prasarana.	- Peningkatan citra positif BPJS Ketenagakerjaan sebagai entitas yang peduli dan berkontribusi nyata pada kesejahteraan masyarakat. - Adanya pengurangan risiko sosial dan ekonomi di tingkat komunitas, terutama bagi pekerja rentan. - Membuka jalan bagi dukungan lokal dan pemahaman yang lebih baik tentang peran BPJS Ketenagakerjaan di masyarakat.
 Pengelolaan Reputasi dan Citra Publik	- Membangun narasi positif mengenai peran dan manfaat BPJS Ketenagakerjaan bagi masyarakat. - Memfaatkan berbagai platform media untuk penyebaran informasi. - Menyiapkan <i>stand by statement</i> dan siaran pers, media relationship, dan melakukan media <i>monitoring</i> untuk menghadapi isu-isu negatif atau insiden yang dapat merusak reputasi. - Berpartisipasi dalam program penghargaan atau sertifikasi yang relevan untuk menunjukkan komitmen terhadap standar tertinggi dalam pelayanan dan tata kelola.	- Terpeliharanya reputasi yang positif dan stabil di mata publik dan media. - Kemampuan menanggulangi krisis komunikasi dengan cepat dan efektif, sehingga meminimalkan dampak negatif. - Citra yang baik juga akan menjaga kepercayaan <i>stakeholder</i> dalam jangka panjang.

PENCAPAIAN TARGET SDGS [IR-4F]

No. TPB	Indikator & Target 2040 (Metadata TPB Bappenas)	Realisasi & Pencapaian 2025	Strategi Pencapaian Target
 4 PENDIDIKAN BERKUALITAS	4.a.1 Akses pendidikan inklusif dan infrastruktur pendidikan.	TJSL: Dukungan infrastruktur sekolah melalui pemberian kasur dan lemari pakaian pondok pesantren	- TJSL: “Jembatan Kemasyarakatan”. - Fokus pada sekolah sekitar kantor cabang.
 8 PEKERJAAN LAYAK DAN PERTUMBUHAN EKONOMI	8.5.1 & 8.5.2 Pekerjaan layak dan produktivitas.	- Net Promoter Score: 56,87%. - CSI: 89,51%. 48.649.425 peserta aktif.	- Survei rutin, layanan digital JMO. - Kanal aduan. - Kemitraan akuisisi pekerja rentan.
 10 MENGURANGI KETIMPANGAN	10.2.1 Inklusi sosial untuk kelompok rentan.	- Interaksi peserta: 6.919.093. - Melakukan sosialisasi program BPJS - Ketenagakerjaan dengan menggandeng tokoh masyarakat di daerah pelosok	Penanganan aduan melalui berbagai kanal.
 16 PERDAMAIAN, KEADILAN, DAN KELEMBAGAAN YANG KUAT	16.6.2 Kepuasan masyarakat terhadap layanan publik.	- Kepuasan “Sangat Puas”: 61,60%. - Pengaduan diselesaikan: 172 interaksi	- Transparansi kanal aduan. - Waktu penyelesaian 7 hari. - Kebijakan responsif dan akuntabel.
 17 KEMITRAAN UNTUK MENCAPAI TUJUAN	17.17.1 Kemitraan yang inklusif dan efektif.	- Total pemasok lokal: 287 - Nilai kontrak: Rp550.887.679.640	100% mitra lokal. - Penandatanganan pakta integritas. - Monitoring dan evaluasi rutin.

MODAL SOSIAL DAN RELASI

VALUE CREATION, PRESERVATION OR EROSION [IR-2B]



PENDEKATAN TERKAIT HUBUNGAN DENGAN PEMANGKU KEPENTINGAN

Bagi BPJS Ketenagakerjaan, keberlanjutan institusi tidak hanya diukur dari kekuatan aset finansial, tetapi juga dari kedalaman kepercayaan yang dibangun bersama para pemangku kepentingan. Modal sosial dan relasi kami merupakan perwujudan dari mandat konstitusional untuk menyelenggarakan jaminan sosial yang inklusif, di mana kolaborasi menjadi mesin utama penggerak nilai tambah.

Pengelolaan modal sosial dan relasi yang kuat memberikan dampak strategis bagi BPJS Ketenagakerjaan dalam menjalankan mandatnya. Kepercayaan publik yang terbangun melalui hubungan yang transparan dan akuntabel menjadi landasan utama dalam meningkatkan partisipasi dan keterlibatan pemangku kepentingan. Hubungan yang erat dengan peserta, pemberi kerja, dan mitra strategis turut mendorong perluasan cakupan kepesertaan serta meningkatkan kepatuhan, sehingga semakin banyak pekerja yang terlindungi oleh program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Di sisi lain, kualitas relasi yang baik memperkuat reputasi organisasi sebagai institusi yang andal dan berorientasi pada pelayanan, sekaligus meningkatkan loyalitas peserta. Sinergi yang terjalin juga berkontribusi pada terciptanya ekosistem ketenagakerjaan yang lebih tangguh, di mana perlindungan sosial mampu menjaga stabilitas pendapatan pekerja dan mendorong produktivitas. Pada akhirnya, penguatan modal sosial dan relasi tidak hanya memberikan nilai bagi organisasi, tetapi juga berperan dalam mendukung stabilitas sosial serta pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan di tingkat nasional.

KONTRIBUSI POLITIK [GRI 415-1]

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan prinsip netralitas dalam aktivitas politik dengan tidak memberikan kontribusi dalam bentuk apapun kepada partai politik maupun kandidat tertentu. Organisasi juga melarang Dewan Pengawas, Direksi, serta seluruh pejabat struktural untuk menjadi pengurus partai politik, sebagai bagian dari komitmen menjaga independensi kelembagaan.

Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh kebijakan dan keputusan organisasi diambil secara objektif, profesional, dan berorientasi pada kepentingan peserta serta mandat yang diemban. Selain itu, netralitas politik ini juga penting untuk menjaga kepercayaan publik, menghindari konflik kepentingan, serta memperkuat integritas dan kredibilitas BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga penyelenggara jaminan sosial yang berfokus pada pelayanan kepada masyarakat secara adil dan inklusif.

PENGUATAN HUBUNGAN DENGAN MASYARAKAT

BPJS Ketenagakerjaan menyadari bahwa hubungan yang harmonis dengan masyarakat merupakan bagian penting dari keberhasilan penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Keberadaan organisasi di tengah masyarakat tidak hanya berfungsi sebagai penyedia layanan, tetapi juga sebagai mitra yang turut berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan sosial dan menciptakan nilai bersama.

Pendekatan kepada masyarakat diwujudkan melalui program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) yang difokuskan pada masyarakat di sekitar wilayah operasional kantor cabang, sehingga manfaat yang diberikan dapat dirasakan secara langsung oleh komunitas yang berinteraksi dengan BPJS Ketenagakerjaan. Dalam perencanaan dan pelaksanaan program, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa mempertimbangkan kebutuhan dan karakteristik masyarakat lokal. Hal ini dilakukan melalui komunikasi yang terbuka, pelibatan pemangku kepentingan setempat, serta pelaksanaan survei lapangan untuk memahami kondisi riil dan prioritas kebutuhan masyarakat. Dengan pendekatan ini, program TJSL diharapkan menjadi lebih relevan, tepat sasaran, dan memberikan manfaat yang nyata. [GRI 413-1]

Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan program TJSL. Langkah ini bertujuan untuk memastikan efektivitas program, meningkatkan kualitas pelaksanaan secara berkesinambungan, serta mengidentifikasi potensi risiko sejak dini. Melalui proses tersebut, BPJS Ketenagakerjaan berupaya memastikan bahwa seluruh inisiatif yang dijalankan tidak menimbulkan dampak negatif, melainkan memberikan kontribusi positif yang berkelanjutan bagi masyarakat dan lingkungan sekitar. [GRI 413-2] [OJK F.23]

Program TJSL diarahkan untuk menjadi jembatan bagi masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraan mereka. Untuk itu, program TJSL kami diterapkan dalam empat pilar "Jembatan" sebagai berikut: [OJK F.25]

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

BIAYA TJSL BERDASARKAN PILAR PROGRAM (Rp)

Pilar Program	2025	2024	2023
Jembatan Kemasyarakatan	123.588.750	86.500.000	40.000.000
Jembatan Pemberdayaan	0	0	35.300.000
Jembatan Kepedulian	1.741.407.000	222.020.000	76.200.000
Jembatan Kelestarian	65.500.000	0	0
Jumlah	1.930.495.750	308.520.000	116.200.000

KEGIATAN TJSL (TAHUN 2025) [OJK F.25]

No.	Jenis Kegiatan	Kaitan dengan SDGs	Penjelasan	Capaian
JEMBATAN KEMASYARAKATAN				
1.	Dukungan infrastruktur sekolah [GRI 203-1]	 No. 4 (Pendidikan Berkualitas)	Upaya peningkatan kualitas sarana pendidikan guna menciptakan lingkungan belajar yang layak dan aman.	Renovasi gedung sekolah Yayasan Syech Umar Mas'Ud Bawean, Gresik.
2.	Dukungan infrastruktur masjid [GRI 203-1]	 No. 11 (Kota dan Pemukiman)	Upaya peningkatan kualitas sarana ibadah yang layak, aman, dan nyaman bagi masyarakat.	Bantuan sarana rumah ibadah pada: 1. Masjid Tak'mir Jariyah Gn. Kidul Bantuan 2. Masjid Baetusalam Tegal Bantuan 3. Masjid H Dahlan 4. Masjid Baetul Mu'min
3.	Pembangunan sarana dan prasarana	 No. 2 Tanpa Kelaparan (Zero Hunger)	Upaya peningkatan akses terhadap kebutuhan pangan pokok, khususnya bagi kelompok rentan.	Pembuatan ATM Beras di Kediri .
JEMBATAN KEPEDULIAN				
1.	Pemulihan Lingkungan akibat bencana alam	 No. 11 (Kota dan Permukiman Berkelanjutan)	Upaya penanganan darurat dan pemulihan bagi masyarakat terdampak guna menciptakan lingkungan yang aman dan tangguh.	Bantuan bencana alam pada: 1. Banjir di Lombok 2. Banjir dan Longsor di Bogor 3. Banjir di Bali 4. Banjir dan Tanah Longsor di Padang 5. Banjir dan Tanah Longsor di Sumut 6. Banjir dan Tanah Longsor di Aceh
JEMBATAN KELESTARIAN				
1.	Kelestarian Lingkungan	 No. 15 (Ekosistem Daratan)	Upaya pelestarian lingkungan darat untuk meningkatkan tutupan hijau dan menjaga keseimbangan ekosistem.	Penanaman pohon mangrove di Kepulauan Seribu sebanyak 1.000 bibit.

PENGUATAN HUBUNGAN DENGAN PESERTA

TREN DAN RETENSI PESERTA

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan pendekatan yang berfokus pada peningkatan pengalaman peserta melalui penguatan layanan di berbagai kanal, baik digital maupun tatap muka, guna memastikan akses yang mudah, cepat, dan inklusif. Upaya ini diiringi dengan penyederhanaan proses klaim agar lebih praktis, transparan, dan efisien, sehingga peserta dapat memperoleh manfaat program dengan lebih nyaman dan tepat waktu. Pendekatan tersebut memberikan dampak positif bagi peserta, antara lain meningkatkan kepuasan dan kepercayaan, mempercepat penerimaan manfaat pada saat dibutuhkan, serta memberikan rasa aman dan kepastian perlindungan yang pada akhirnya mendukung kesejahteraan dan produktivitas peserta.

Dinamika jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan tren yang fluktuatif, dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal maupun siklus kehidupan kerja. Penurunan kepesertaan dapat terjadi akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), memasuki masa pensiun, meninggal dunia, perpindahan kerja ke luar negeri, maupun transisi dari sektor formal ke sektor informal. Selain itu, terdapat segmen Bukan Penerima Upah (BPU), yaitu pekerja mandiri atau informal yang tidak menerima gaji tetap dari pemberi kerja, seperti wirausaha, pekerja lepas, dan pekerja sektor informal lainnya. Pada segmen ini, tantangan yang dihadapi adalah peserta berhenti membayar iuran.

Untuk menjaga kepesertaan yang berkelanjutan, BPJS Ketenagakerjaan melakukan berbagai upaya strategis. Di antaranya adalah memperkuat edukasi dan literasi kepada peserta mengenai pentingnya perlindungan jaminan sosial, meningkatkan kemudahan pembayaran iuran melalui berbagai kanal digital dan kemitraan dengan pemberi kerja, pemerintah daerah dan mitra keagenan. BPJS Ketenagakerjaan juga mendorong program reaktivasi peserta non aktif melalui kampanye komunikasi berkesinambungan.

JUMLAH PESERTA PER SEGMENT PER TAHUN

Segment	2025		2024		2023	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Peserta Penerima Upah	27.406.731	67,35	29.308.491	64,81	25.004.383	60,16
Peserta Bukan Penerima Upah	14.195.182	22,49	9.899.338	21,89	9.192.755	22,12
Peserta Jasa Konstruksi	7.047.512	10,17	6.016.847	13,30	7.363.800	17,72
Jumlah	48.649.425	100	45.224.676	100	41.560.938	100

BPJS Ketenagakerjaan terus meningkatkan akuisisi peserta melalui berbagai upaya, seperti:

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

KOMUNIKASI DAN INFORMASI PROGRAM

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan pendekatan yang terintegrasi dalam penyampaian informasi program serta peningkatan literasi jaminan sosial ketenagakerjaan guna memastikan transparansi, kejelasan, dan kemudahan pemahaman bagi seluruh peserta. Informasi yang disampaikan mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Bagi peserta perorangan, informasi yang disampaikan meliputi jenis program, manfaat dan risiko, besaran iuran, tata cara pendaftaran, prosedur klaim, serta hak dan kewajiban peserta. Sementara itu, bagi peserta badan usaha, informasi juga mencakup aspek

kepatuhan, mekanisme pendaftaran pekerja, kewajiban pembayaran iuran, manfaat bagi perusahaan dan pekerja, serta ketentuan peraturan yang berlaku. [GRI 417-1]

Penyampaian informasi dilakukan melalui berbagai saluran komunikasi, antara lain platform digital seperti website resmi dan aplikasi JMO, media sosial, layanan pelanggan, kantor cabang, kegiatan sosialisasi langsung dan lainnya. Pendekatan ini memastikan bahwa informasi dapat diakses secara luas, konsisten, dan tepat waktu. Dalam pelaksanaannya, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa menjaga prinsip kejujuran dan akurasi dalam penyampaian informasi kepada peserta. Oleh karena itu, selama tahun pelaporan tidak terdapat insiden ketidakpatuhan terkait informasi produk maupun komunikasi kepada peserta, sehingga kepercayaan peserta tetap terjaga. [GRI 417-2] [GRI 417-3]

Dengan pendekatan yang transparan dan berintegritas dalam setiap penyampaian informasi dan interaksi dengan peserta, dipastikan peserta dapat memahami program yang disediakan, sehingga mereka dapat mengambil keputusan yang tepat dan bertanggung jawab. Selain itu, komunikasi terbuka ini menjaga kepercayaan masyarakat terhadap BPJS Ketenagakerjaan.

PROGRAM RETURN TO WORK (RTW)

Program ini merupakan manfaat tambahan Program JKK berupa pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja dan/ atau penyakit akibat kerja, mulai dari perawatan hingga siap kembali bekerja. Program ini meliputi proses kuratif, rehabilitasi medis, vokasional, dan psikososial secara berkesinambungan.

Sejak diperkenalkan pada tahun 2015, penerima manfaat RTW terus meningkat. Pada tahun 2025, terdapat 2.373 peserta penerima manfaat RTW, dengan 2.309 peserta (97,30%) telah kembali bekerja. Dalam pelaksanaannya program ini juga didukung Pusat Layanan Kecelakaan Kerja (PLKK) dan perusahaan peserta. Terdapat 27 Komite Medis Profesional dan 15 Kolegium.

EVALUASI PENINGKATAN KUALITAS LAYANAN

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan pendekatan yang sistematis dalam mengukur dan meningkatkan kepuasan pelanggan sebagai bagian dari komitmen terhadap kualitas layanan. Pengukuran dilakukan melalui survei kepuasan (*Stakeholder Scorecard*) yang bertujuan untuk memperoleh umpan balik secara langsung, mengidentifikasi area perbaikan, serta memastikan layanan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan harapan peserta. Survei dilakukan secara langsung di kantor

cabang melalui fasilitas *customer service*, di mana peserta dapat memberikan penilaian secara real-time melalui layar interaktif setelah menerima layanan, sehingga hasil yang diperoleh lebih objektif dan kontekstual.

BPJS Ketenagakerjaan juga melibatkan pihak independen untuk melakukan pengukuran kepuasan

pelanggan secara berkala. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh perspektif yang lebih netral dan komprehensif, sekaligus meningkatkan kredibilitas hasil evaluasi. Melalui kombinasi kedua metode tersebut, BPJS Ketenagakerjaan terus melakukan perbaikan berkesinambungan dalam kualitas layanan guna meningkatkan pengalaman peserta dan memperkuat kepercayaan terhadap organisasi.

TINGKAT KEPUASAN PESERTA [OJK F.30]

Tahun	Uraian	Sangat Tidak Puas	Tidak puas	Kurang Puas	Cukup Puas	Puas	Sangat Puas	Jumlah
2025	Jumlah	2	5	24	165	1.076	2.038	3.310
	%	0,10	0,20	0,70	5	32,50	61,60	100
2024	Jumlah	1	1	3	269	1.159	3.272	3.272
	%	0,03	0,03	0,09	8,22	35,42	100	100
2023	Jumlah	-	1.046	541	2.113	41.093	1.969.126	2.013.919
	%	-	0,05	0,03	0,10	2,04	97,78	100

HASIL SURVEI KEPUASAN PESERTA BERDASARKAN PROGRAM PERLINDUNGAN (%)

[OJK F.30]

Program	2025	2024	2023
Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	92,66	91,8	84,9
Program Jaminan Kematian (JKM)	94,32	92,9	89,4
Program Jaminan Hari Tua (JHT)	93,36	92,0	89,0
Program Jaminan Pensiun (JP)	92,35	92,0	88,9
Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)	91,26	86,2	87,1

HASIL SURVEI CSI, NPS DAN BRAND EQUITY SURVEY (%) [OJK F.30]

Keterangan Survei	2025	2024	2023
Customer Satisfaction Index (CSI)	89,51	89,52	85,91
Net Promoter Score (NPS)	56,87	60,90	48,90
Brand Equity Survey	87,01	89,39	88,60

MENGEMBANGKAN HUBUNGAN RESPONSIF DENGAN PESERTA [GRI 2-25][OJK F.24]

BPJS Ketenagakerjaan membangun hubungan yang responsif terhadap peserta sebagai komitmen untuk memberikan layanan yang cepat, tepat, dan berorientasi pada kebutuhan. Responsivitas ini mencerminkan kemampuan organisasi dalam mendengar, memahami, dan menindaklanjuti setiap interaksi peserta secara efektif, sehingga tercipta pengalaman layanan yang positif.

Untuk mewujudkannya, BPJS Ketenagakerjaan mengembangkan mekanisme pengelolaan masukan peserta secara terstruktur, yang mencakup: informasi, pengaduan, permintaan, serta kritik dan saran. Selain itu, terdapat pula kategori pengaduan serius yang ditangani secara khusus melalui prosedur yang lebih mendalam. Mekanisme ini dibedakan dari laporan yang disampaikan melalui *Whistleblowing System* (WBS), yang secara khusus diperuntukkan bagi pelaporan dugaan pelanggaran atau tindakan *fraud* atau pelanggaran tata kelola.

BPJS Ketenagakerjaan menyediakan berbagai sarana untuk menampung dan merespons masukan peserta, antara lain melalui:



Situs <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>



Pusat Layanan Masyarakat (*Contact Center*) 175



Media Sosial dan Layanan Berbasis *Auto Answer* (Chatbot)



Aplikasi JMO



Aplikasi yang dikelola instansi pemerintahan seperti: <https://www.lapor.go.id/> (KemenPANRB)



Layanan Halo JKP: <https://halo.jkp.go.id>



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



Pengaduan di kantor cabang.

BPJS Ketenagakerjaan memastikan bahwa setiap keluhan peserta ditangani secara profesional dan tepat waktu, dengan standar penyelesaian maksimal 5 hari kerja. Apabila penanganan memerlukan waktu lebih lama, peserta akan memperoleh pembaruan informasi secara berkala sebagai bentuk transparansi dan kepastian layanan. Seluruh proses penanganan keluhan dilaksanakan mengacu pada standar

operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan, guna menjamin konsistensi dan kualitas penanganan di seluruh lini layanan.

Dalam pelaksanaannya, BPJS Ketenagakerjaan juga menjamin kerahasiaan identitas pelapor serta informasi yang disampaikan, sehingga peserta merasa aman dalam

menyampaikan keluhan. Selain itu, setiap penanganan dilakukan dengan menjunjung tinggi prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas,

sehingga setiap kasus diproses secara objektif, dapat dipertanggungjawabkan, dan memberikan solusi yang adil bagi seluruh pihak terkait.

INTERAKSI DAN PENGADUAN [OJK F.30]

Deskripsi	2025	2024	2023
Jumlah total interaksi	6.919.093	5.988.340	6.194.925
Jumlah pengaduan masuk			
Program	128.433 (15,17%)	189.833 (15,23%)	122.480 (7,07%)
Umum	718.291 (84,83%)	1.056.4986 (84,77%)	1.610.850 (92,93%)
Pengaduan diselesaikan	846.724 (100%)	1.246.329 (100%)	1.733.330 (100%)
Pengaduan masih dalam proses	0	0	0

INTERAKSI PESERTA BERDASARKAN PROGRAM

Program	2025		2024		2023	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
JKK	45.187	2,29	32.840	1,79	25.345	2,11
JKM	144.472	7,33	77.000	4,20	43.041	3,59
JHT	1.541.619	78,17	1.514.209	82,67	952.272	79,47
JP	118.531	6,01	88.070	4,81	66.873	5,58
JKP	122.273	6,20	119.531	6,53	110.820	9,25
Total	1.972.082	100	1.831.650	100	1.198.351	100

REKAPITULASI BERDASARKAN KANAL PENGADUAN

No.	Channel Layanan	Jumlah Interaksi	Persentase (%)
1	Auto Answer - Livechat	989.021	14,29
2	Smile	1.591.037	22,99
3	E-mail	621.598	8,98
4	Instagram	680.258	9,83
5	Auto Answer - Whatsapp 175	1.252.238	18,10
6	Inbound Call	473.050	6,84
7	E-Form	404.250	5,84
8	Facebook	194.306	2,81
9	Whatsapp by Agent	358.659	5,18
10	Auto Answer - Ivr 175	153.940	2,22
11	Webchat	52.340	0,76
12	Twitter/X	51.226	0,74
13	Playstore	30.125	0,44
14	Care Center	30.706	0,44
15	Halo JKP	29.764	0,43
16	Appstore	1.579	0,02
17	Outbound Call	4.614	0,07
18	Lapor	293	0,00
19	Langsung/Surat	89	0,00
Total		6.919.093	100

SISTEM PELAPORAN
PELANGGARAN [GRI 2-25] [GRI 2-26]
[IR-4B]

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan *Whistleblowing System* (WBS) sebagai bagian dari komitmen terhadap tata kelola yang baik, transparansi, dan integritas organisasi. Sistem ini bertujuan untuk menyediakan saluran yang aman dan terpercaya bagi pelaporan dugaan pelanggaran, sekaligus mendorong budaya keterbukaan dan akuntabilitas di seluruh lini organisasi.

Penerapan WBS memberikan manfaat strategis, antara lain sebagai sarana deteksi dini terhadap potensi risiko, pencegahan kerugian finansial maupun reputasi, serta penguatan kepercayaan pemangku kepentingan. Selain itu, WBS juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang etis dan profesional, di

mana setiap individu didorong untuk berperan aktif dalam menjaga integritas organisasi.

Melalui WBS, BPJS Ketenagakerjaan menerima berbagai jenis laporan, antara lain dugaan *fraud* atau kecurangan, penyalahgunaan wewenang, pelanggaran kode etik, tindakan asusila, penyalahgunaan aset, konflik kepentingan, tindak korupsi, serta pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan dan kebijakan internal lainnya. Dengan pendekatan ini, BPJS Ketenagakerjaan memastikan bahwa setiap laporan ditindaklanjuti secara objektif dan berkeadilan, guna menjaga integritas organisasi.

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



Mendeteksi dan mencegah terjadinya pelanggaran yang dapat menimbulkan kerugian finansial maupun non-finansial BPJS Ketenagakerjaan.



Meningkatkan efektivitas tata kelola, pengendalian internal, dan kinerja karyawan maupun kinerja BPJS Ketenagakerjaan.



Memudahkan manajemen untuk menangani secara efektif laporan pelanggaran dan melindungi kerahasiaan identitas pelapor.

Penyampaian laporan dapat dilakukan melalui berbagai cara, di antaranya:

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

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

1. Menjunjung tinggi aspek kerahasiaan, dengan menjaga kerahasiaan identitas pelapor.

2. Memastikan tidak terdapat perlakuan merugikan bagi pelapor.
3. Memberi perlindungan pada pelapor.
4. Memberi penghargaan pada pelapor yang terbukti benar.

Bila laporan terbukti benar, maka pelaku pelanggaran akan dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Komposisi laporan WBS menunjukkan peningkatan *awareness* karyawan dan peserta terhadap pencegahan fraud di BPJS Ketenagakerjaan, sekaligus menjadi indikator area layanan dan pengendalian yang masih perlu penguatan preventif.

JUMLAH DAN JENIS LAPORAN PELANGGARAN MELALUI WBS

Deskripsi	2025	2024	2023
Pelanggaran	69	51	17
Pelayanan	71	26	6
Sampah (laporan tidak benar)	32	25	157

PENGUATAN HUBUNGAN
DENGAN PEMASOK

[GRI 2-6]

BPJS Ketenagakerjaan membangun hubungan yang profesional, transparan, dan berintegritas dengan para pemasok sebagai bagian dari pengelolaan rantai pasok. Hubungan yang baik dengan pemasok memberikan manfaat strategis, antara lain menjamin kualitas barang dan jasa yang digunakan, meningkatkan efisiensi operasional,

serta meminimalkan risiko yang dapat berdampak pada kinerja dan reputasi organisasi.

Dalam pelaksanaannya, BPJS Ketenagakerjaan mengutamakan pemasok lokal, yaitu pihak yang memiliki izin usaha dan berkedudukan di Indonesia, sebagai bentuk dukungan terhadap perekonomian nasional. Pada tahun pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan bermitra dengan 287 pemasok yang

seluruhnya (100%) merupakan pemasok lokal, dengan nilai pengadaan sebesar Rp550.887.679.640. [GRI 204-1]

Seluruh pemasok baru (100%) diwajibkan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan, serta melalui proses penilaian yang mencakup kepatuhan terhadap aspek sosial. Selain itu, pemasok juga diwajibkan menandatangani pakta integritas dan surat pernyataan kepatuhan terhadap penerapan tata kelola yang baik, guna

memastikan keselarasan dengan nilai dan prinsip organisasi. [GRI 414-1]

Melalui pendekatan ini, BPJS Ketenagakerjaan memastikan bahwa seluruh proses pengadaan dilakukan secara akuntabel dan bertanggung jawab. Pada tahun pelaporan, tidak terdapat dampak negatif yang signifikan dari aktivitas rantai pasok, sehingga mendukung keberlanjutan operasional serta hubungan yang saling menguntungkan dengan para pemasok. [GRI 414-2]

JUMLAH PEMASOK BARANG DAN JASA

Unit Kerja	2025		2024		2023	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Kantor Pusat	287	100	370	100	311	100
Kantor Wilayah	0	0	0	0	0	0
Kantor Cabang	0	0	0	0	0	0

NILAI KONTRAK PEMASOK BARANG DAN JASA

Unit Kerja	2025		2024		2023	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Kantor Pusat	352.407.497.661	63,97	412.205.111.164	85,67	275.762.495.280	79,15
Kantor Wilayah	44.254.550.501	8,03	12.350.289.894	2,57	13.625.364.661	2,57
Kantor Cabang	154.225.631.478	28,00	56.571.182.369	11,76	110.890.032.705	18,28
Jumlah	550.887.679.640	100	481.126.583.427	100	400.277.892.647	100

PENGUATAN HUBUNGAN DENGAN KELEMBAGAAN INTERNASIONAL [GRI 2-28]

BPJS Ketenagakerjaan menjalin hubungan strategis dengan berbagai lembaga internasional sebagai bagian dari upaya memperkuat kapasitas organisasi dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan. Kolaborasi ini dilakukan melalui pertukaran pengetahuan, benchmarking praktik terbaik (*best practices*), serta partisipasi dalam forum dan inisiatif global di bidang perlindungan sosial. Pendekatan ini memberikan berbagai manfaat, antara lain memperkaya wawasan dan inovasi dalam pengelolaan program, meningkatkan standar layanan yang sejalan dengan praktik internasional, serta memperkuat kredibilitas dan reputasi organisasi di tingkat global. Selain itu, kerja sama dengan lembaga internasional juga mendukung perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri. Berikut ini kerja sama BPJS dengan berbagai lembaga internasional:

Deksripsi kerja sama	Keterangan
INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION (ISSA)	
BPJS Ketenagakerjaan merupakan anggota aktif dari International Social Security Association (ISSA). ISSA merupakan organisasi sosial jaminan sosial yang berfokus kepada berbagi pengetahuan dan praktik terbaik, termasuk di dalamnya pedoman dari pihak profesional, dan ahli, layanan dan dukungan guna mengembangkan sistem dan kebijakan jaminan sosial yang dinamis di seluruh dunia.	BPJS Ketenagakerjaan adalah salah satu perwakilan Indonesia dalam ISSA. Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan menjabat sebagai salah satu dari 12 ISSA Bureau Member, mewakili regional Asia Pacific ISSA. Selain itu, efektif per tanggal 26 Juni 2023, Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan juga ditunjuk secara aklamasi sebagai bagian dari ISSA Working Group untuk mengamandemen konstitusi ISSA. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan telah mendapatkan 5 (lima) ISSA Recognition Program, di bidang: 1. ISSA Guidelines on Communication 2. ISSA Guidelines on Service Quality 3. ISSA Guidelines on Good Governance; 4. ISSA Guidelines on Return to Work and Reintegration (recertification); dan 5. ISSA Guidelines on Service Quality
INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION (ILO)	
BPJS Ketenagakerjaan sedang menjajaki kerja sama dengan ILO melalui pembuatan Memorandum of Understanding (MoU) on Improving the Quality of Implementation of Employment Social Security Programs. Saat ini sedang dalam proses review akhir.	BPJS Ketenagakerjaan menginisiasi kegiatan <i>benchmarking</i> ke institusi negara lain yang telah melakukan praktik investasi di luar negeri, utamanya Jepang, Kanada, Australia, dan Korea.
KOREAN WORKERS COMPENSATION AND WELFARE SERVICE (COMWEL)	
COMWEL merupakan salah satu mitra strategis BPJS Ketenagakerjaan dalam mengembangkan program Jaminan Kecelakaan Kerja. Pada bulan September 2022, BPJS Ketenagakerjaan dan COMWEL bersama-sama menandatangani Memorandum of Understanding (MoU) on Cooperation of Workers' Compensation Program Development. Selain itu, pelatihan terkait <i>case manager</i> untuk program <i>Return to Work</i> (RTW) juga telah dilaksanakan pada Juli 2025.	Sebagai wujud konkret kerja sama dengan COMWEL, BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan <i>sharing session</i> dengan mengundang para <i>expert</i> jaminan sosial COMWEL. Pada tahun 2025, terdapat 103 <i>case manager</i> yang bersertifikasi nasional maupun internasional.
SOCIAL SECURITY ORGANISATION (SOCSO) MALAYSIA	
BPJS Ketenagakerjaan dan SOCSO Malaysia mempunyai <i>Memorandum of Collaboration</i> (MoC) on Cooperation in the Field of Social Security Program. Perjanjian ini berfokus kepada diskusi dan implementasi inisiatif perlindungan jaminan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia di Malaysia, khususnya pemberian informasi terkait manfaat dan program.	BPJS Ketenagakerjaan masih menjajaki kemungkinan untuk pembukaan kanal layanan di Malaysia berkolaborasi dengan SOCSO, demi menjangkau serta memberikan pelayanan secara lebih luas kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Malaysia. BPJS Ketenagakerjaan dan SOCSO Malaysia juga telah bersinergi memastikan penyaluran manfaat bagi PMI yang mengalami risiko kerja sesuai dengan manfaat program perlindungan PMI.
ASIAN WORKERS' COMPENSATION ASSOCIATION (AWCA)	
AWCA merupakan satu-satunya asosiasi regional yang berfokus kepada kompensasi pekerja di Asia Pasifik dan organisasi penyelenggara program jaminan sosial, khususnya program Jaminan Kecelakaan Kerja, di wilayah Asia sejak 2012. Keanggotaan AWCA terdiri dari 13 anggota dari 10 negara.	BPJS Ketenagakerjaan tergabung di dalam AWCA Technical Commission (AWCA TC) bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk: a. Meningkatkan keahlian melalui pembentukan AWCA TC - Platform kerjasama yang berkelanjutan: <i>Workers' Compensation Insurance</i> (WCI) berfokus kepada kecelakaan kerja di Asia dan Pasifik. b. Pada Selasa, 8 Oktober 2025, BPJS Ketenagakerjaan berkolaborasi dengan AWCA menyelenggarakan seminar teknis bertajuk Manfaat Kecelakaan Kerja bagi Pekerja Migran di Kantor Pusat Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Plaza BPJAMSOSTEK.

PENGUATAN HUBUNGAN DENGAN PEMANGKU KEPENTINGAN

[GRI 2-29] [OJK E.4] [IR-3C]

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan pendekatan yang inklusif, transparan, dan kolaboratif dalam membangun hubungan dengan pemangku kepentingan, termasuk peserta, pemberi kerja, pemerintah, mitra strategis, dan masyarakat. Hubungan ini dikelola melalui komunikasi yang terbuka, pelibatan aktif dalam pengambilan keputusan yang relevan, serta penyampaian informasi yang akurat dan tepat waktu.

Melalui pendekatan ini, BPJS Ketenagakerjaan berupaya memahami kebutuhan dan harapan setiap pemangku kepentingan, sekaligus menciptakan sinergi yang saling menguntungkan. Hasilnya, kepercayaan publik dapat terus terjaga, kualitas layanan meningkat, dan keberlanjutan program jaminan sosial ketenagakerjaan dapat diwujudkan secara berkesinambungan.

Pemangku Kepentingan	Metode Pelibatan dan Frekuensi	Isu Penting/Utama	Harapan Pemangku Kepentingan
Pemerintah	Per Bulanan, Triwulan, Semester, ataupun Tahunan: - Konsultasi dan korespondensi. - Forum multi pihak. - Pertemuan langsung, termasuk sosialisasi sesuai kebutuhan. Pada tahun 2025, telah dilakukan 297 kegiatan sosialisasi bersama berbagai tokoh masyarakat.	- Kepatuhan terhadap regulasi. - Pertumbuhan kepesertaan untuk realisasi target perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan untuk 70 juta pekerja tahun 2026	- Penerapan tata kelola yang baik. - Optimalisasi akuisisi terhadap pekerja informal/pekerja rentan. - Peningkatan kerja sama dengan Kementerian, pemerintah daerah dan lembaga.
Karyawan	Per Bulanan, Triwulan, Semester, ataupun Tahunan: - Partisipasi. - Pertemuan berkala dengan pekerja dan/atau serikat pekerja (SP). - Pembinaan personel.	- Pemenuhan hak normatif. - Peningkatan layanan kepada peserta. - Pengembangan karier. - Pelibatan SP dalam pengambilan keputusan terkait ketenagakerjaan dan/ atau karyawan.	- Peningkatan kesejahteraan. - Penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi. - Kesetaraan kesempatan promosi jabatan berbasis penilaian kinerja dan pemenuhan Indikator Kinerja Utama/KPI. - SP turut menyusun dan menyepakati PERDIR Nomor 22/092021 tentang Manajemen Kepegawaian BPJS Ketenagakerjaan sebagai ketentuan setara Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
Peserta	Sesuai kebutuhan: - Partisipatif. - Informatif. - Pertemuan langsung.	- Peningkatan layanan pendaftaran, pembayaran iuran, proses klaim, dan manfaat layanan tambahan lain. - Perlindungan data pribadi peserta. - Penyampaian keluhan. - Pelibatan peserta untuk akuisisi kepesertaan pekerja rentan.	- Pengembangan aplikasi JMO untuk memudahkan pendaftaran, pembayaran iuran, dan mempercepat proses pengajuan klaim serta penyampaian keluhan oleh peserta. - Peningkatan manfaat uang tunai program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) menjadi 60% dari upah, yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025. - Peningkatan sistem <i>monitoring</i> deteksi serangan keamanan, optimalisasi asesmen kerentanan aplikasi, serta infrastruktur teknologi informasi Badan.
Mitra Kerja	Per Bulanan, Triwulan, Semester, ataupun Tahunan: - Partisipatif. - Informatif. - Pertemuan langsung.	- Pelibatan pemasok lokal. - Perluasan kerja sama peningkatan akuisisi kepesertaan pekerja BPU termasuk pekerja informal/pekerja rentan. - Optimalisasi dan pembinaan peserta pekerja BPU/informal oleh mitra kerja.	- Seluruh pemasok baru di tahun 2025 adalah pemasok lokal. - Kerja sama akuisisi kepesertaan BPU dengan mitra toko, rantai pasok, mitra keagenan seperti PERISAI dan Smart Agent, serta penggunaan autodebet. <i>Monitoring</i> dan evaluasi berkala mitra kerja untuk kinerja akuisisi kepesertaan.
Masyarakat	Sesuai kebutuhan: - Partisipatif. - Informatif. - Pertemuan langsung.	- Pemenuhan tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL). - Peningkatan kepesertaan, terutama pekerja BPU/pekerja rentan. - Penyampaian keluhan.	- Program TJSL yang mendukung kesejahteraan masyarakat. - Pengembangan aplikasi JMO, termasuk penyampaian keluhan oleh masyarakat.
Media	Sesuai kebutuhan: - Informatif. - Pertemuan langsung dan liputan - Pertanyaan melalui WA	- Publikasi kinerja dan kegiatan BPJS Ketenagakerjaan. - Sosialisasi program perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.	- Penyampaian materi jumpa pers kinerja dan kegiatan BPJS Ketenagakerjaan. - Media gathering dan kunjungan media. - Kerja sama promosi dan advertorial program JKK, JHT, JKM, JP dan JKP.

MODAL ALAM

Sepanjang tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan terus memperkuat pengelolaan modal alam melalui berbagai inisiatif efisiensi energi, pengurangan emisi, konservasi sumber daya, dan digitalisasi proses bisnis. Hal ini diwujudkan pada penurunan konsumsi energi dan penggunaan air, upaya penurunan intensitas emisi, serta konsisten terus melakukan penghematan penggunaan kertas dan penanaman pohon untuk meningkatkan efisiensi operasional sekaligus mendukung target pembangunan berkelanjutan. Di tengah tantangan dalam melakukan efisiensi energi, penggunaan air, penurunan emisi, serta meningkatkan transparansi kinerja lingkungan seiring perluasan layanan, Badan mengimplementasikan berbagai strategi keberlanjutan untuk mewujudkan komitmen dan menciptakan nilai jangka panjang bagi organisasi sekaligus mendukung ketahanan lingkungan. Rincian inisiatif, capaian, serta berbagai strategi keberlanjutan yang diimplementasikan oleh Badan disajikan pada bagian selanjutnya.

MATRIKS [OJK B.2]

Uraian	Satuan	2025	2024	2023
Penggunaan energi [OJK B.2.a]	GJ	28.205	29.315	30.572
Penggunaan air	m ³	185	202	201
Pengurangan intensitas emisi* [OJK B.2.b]	%	0,76	5,04	9,00
Pengurangan limbah kertas** [OJK B.2.c]	Rim	70.971	79.943	N/A
Penanaman pohon [OJK B.2.d]	Pohon	1.207	11.668	8.016

Keterangan:

- Konsolidasi data Modal Alam menggunakan kontrol operasional, dengan cakupan inventarisasi di Kantor Pusat, kecuali dinyatakan lain pada bagian terkait.

*) Dibandingkan dengan nilai intensitas pada pelaporan tahun sebelumnya.

**) Penghematan kertas ini tidak dibandingkan dengan tahun sebelumnya karena penghematan tergantung dari banyaknya klaim pada tahun pelaporan. Tahun 2024 adalah tahun awal penghitungan.

STRATEGI PENCIPTAAN NILAI [IR-4E]

Modal alam merupakan aset yang harus dikelola secara bijak melalui strategi penciptaan nilai yang menyeimbangkan pemanfaatan sumber daya dengan langkah pelestarian lingkungan. BPJS Ketenagakerjaan memiliki prioritas untuk mengurangi dampak lingkungan dari kegiatan operasional serta memperpanjang siklus hidup material dengan mengoptimalkan tata kelola limbah berbasis prinsip ekonomi sirkular. Strategi tersebut diperkuat dengan pembangunan budaya keberlanjutan di lingkungan kerja agar setiap insan BPJS Ketenagakerjaan dapat menjadi agen perubahan dalam menjaga kelestarian alam.



Efisiensi Penggunaan Energi dan Air



Mengimplementasikan program konservasi energi dan air di seluruh kantor pusat dan cabang, mencakup penggunaan teknologi hemat energi (lampu LED, pendingin udara efisien, sensor gerak), optimalisasi sistem pencahayaan dan ventilasi alami, serta edukasi karyawan tentang praktik hemat energi dan air.

- Pengurangan konsumsi energi dan air secara langsung menurunkan biaya operasional gedung.
- Menurunkan konsumsi energi dari sumber tak terbarukan berkontribusi pada pengurangan emisi gas rumah kaca.
- Mengurangi penggunaan sumber daya alam.

Pengelolaan Limbah yang Bertanggung Jawab dan Mendorong Ekonomi Sirkular



Menerapkan program 3R (*reduce, reuse, recycle*) untuk limbah kantor. Ini melibatkan pengurangan penggunaan kertas melalui digitalisasi, pengelolaan limbah elektronik (*e-waste*), serta pemilahan sampah organik dan anorganik untuk didaur ulang.

- Mengurangi volume limbah yang berakhir di TPA dan potensi pencemaran.
- Mendukung siklus material dan mengurangi kebutuhan bahan baku baru.
- Memastikan pengelolaan limbah sesuai dengan peraturan pemerintah.

Peningkatan Kesadaran dan Keterlibatan Karyawan



Mengadakan kampanye internal, pelatihan, dan inisiatif yang melibatkan karyawan dalam praktik-praktik ramah lingkungan di tempat kerja, berupa program penanaman pohon, kompetisi hemat energi antar departemen, atau dukungan terhadap program komunitas yang berkaitan dengan lingkungan.

- Karyawan menjadi agen perubahan dalam praktik keberlanjutan.
- Keterlibatan dalam isu lingkungan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.
- Karyawan dapat membawa praktik baik ini ke komunitas mereka.

PENCAPAIAN TARGET SDGS [IR-4F]

No. TPB	Indikator & Target 2040 (Metadata TPB Bappenas)	Realisasi & Pencapaian 2025	Strategi Pencapaian Target
 6 AIR BERSIH DAN SANITASI LAYAK	6.4.1 Efisiensi penggunaan air	- Penggunaan air: 185 m³. - Inspeksi kebocoran rutin.	- Efisiensi air melalui perangkat hemat air. - Edukasi internal. - IPAL sesuai standar.
 7 ENERGI BERSIH DAN TERJANGKAU	7.1.1 & 7.3.1 Konsumsi, intensitas, dan efisiensi energi	- Konsumsi energi turun menjadi 28.205 GJ (dari 29.315 GJ pada 2024). - Intensitas energi 33,90 GJ/pegawai.	- Penggunaan lampu LED. - Pembatasan operasional peralatan.
 9 INDUSTRI, INOVASI, DAN INFRASTRUKTUR	9.4.1 Rasio emisi	Intensitas emisi 5,24 ton CO₂eq /karyawan.	- Pemadaman otomatis. - Pengawasan konsumsi BBM.
 11 KOTA DAN PERMUKIMAN BERKELANJUTAN	11.6.1 Pengurangan dampak lingkungan perkotaan (limbah & emisi)	Limbah anorganik: 85,3 ton.	- Penggunaan JMO, e-KYC, <i>printer point</i>. - Penggunaan <i>reusable</i> tumbler. - Manajemen limbah kantor.
 12 KONSUMSI DAN PRODUKSI YANG BERTANGGUNG JAWAB	12.5.1 Pengurangan limbah melalui pencegahan, daur ulang, dan penggunaan kembali	Digitalisasi menurunkan konsumsi limbah kertas (70.971 rim).	- Pemakaian ulang kertas. - Pemilahan limbah. - Pengelolaan oleh pihak ketiga resmi.
 13 PENANGANAN PERUBAHAN IKLIM	13.2.1 Terwujudnya penyelenggaraan inventarisasi gas rumah kaca (GRK) serta <i>monitoring</i> , pelaporan, dan verifikasi emisi GRK.	Inventarisasi sumber emisi GRK yakni dari pemakaian energi dan penghitungan lepasan emisi GRK.	Mengembangkan sistem pencatatan GRK yang akurat.
	13.2.2 Jumlah emisi GRK	- Cakupan 1: 1.025 ton CO₂eq. - Cakupan 2: 3.337 ton CO₂eq. - Emisi GRK berkurang akibat digitalisasi yang mengurangi mobilitas.	- Mengurangi jumlah emisi yang dihasilkan melalui berbagai upaya pengurangan konsumsi energi listrik dan BBM. - Penanaman mangrove dan pohon produktif. - Gedung hijau, pembangunan kantor pusat IKN ramah lingkungan.
 15 EKOSISTEM DARATAN	15.1.1 Proporsi kawasan hutan	Penanaman pohon 1.207 pohon (mangrove, peneduh, produktif).	- Program <i>Employee Volunteering Go Green</i>. - Rehabilitasi ekosistem lokal.

MODAL ALAM

VALUE CREATION, PRESERVATION OR EROSION [IR-2B]



KEBIJAKAN DAN PRAKTIK PELESTARIAN LINGKUNGAN

BPJS Ketenagakerjaan memandang bahwa aspek lingkungan memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap masyarakat, sehingga pengelolaannya menjadi bagian penting dalam upaya menciptakan nilai keberlanjutan. Sebagai bentuk kepedulian terhadap lingkungan, BPJS Ketenagakerjaan menerapkan praktik operasional yang ramah lingkungan, antara lain melalui efisiensi penggunaan energi dan sumber daya, serta pengelolaan limbah yang bertanggung jawab. Selama tahun 2025, BPJS Ketenagakerjaan tidak menerima pengaduan terkait lingkungan hidup dari masyarakat maupun pihak eksternal lainnya. [OJK F.16]

Badan juga mendorong transformasi digital untuk mengurangi penggunaan kertas dan meningkatkan efisiensi proses bisnis. Selain itu, keterlibatan karyawan menjadi kunci dalam memperkuat budaya peduli lingkungan, melalui berbagai inisiatif dan program yang mendorong partisipasi aktif dalam menjaga kelestarian lingkungan secara berkelanjutan.

Pelaksanaan pengelolaan modal alam BPJS Ketenagakerjaan juga dilakukan melalui program pengoperasian gedung ramah lingkungan seperti Plaza BPJAMSOSTEK, serta pembangunan kantor pusat baru yang berwawasan lingkungan di Ibu Kota Nusantara (IKN). Penerapan Gedung Ramah Lingkungan berpedoman pada Surat Edaran Direksi No. SE/9/022024 tentang Penerapan Budaya Hemat Energi dan Air, yang menjadi landasan kebijakan Badan dalam upaya meminimalkan jejak karbon di seluruh unit kerja.

BPJS Ketenagakerjaan tidak menghitung biaya lingkungan hidup secara terpisah karena seluruh pengeluaran yang berkaitan dengan upaya pelestarian lingkungan seperti program pengurangan limbah kertas, pengelolaan limbah, maupun inisiatif lingkungan lainnya telah termasuk dalam komponen biaya operasional rutin Badan. [\[OJK F.4\]](#)

ENERGI

BPJS Ketenagakerjaan memandang pengelolaan energi sebagai bagian penting dari upaya keberlanjutan Badan. Pengelolaan dan penghematan energi memberikan dampak positif yang signifikan bagi organisasi, masyarakat, maupun lingkungan. Bagi BPJS Ketenagakerjaan, penerapan efisiensi energi tidak hanya menurunkan biaya operasional, tetapi juga memperkuat ketahanan Badan dalam menghadapi risiko fluktuasi energi. Dari sisi lingkungan, langkah ini berkontribusi pada pengurangan emisi karbon dan pencapaian target *net zero* nasional, sekaligus mendukung pelestarian sumber daya alam bagi generasi mendatang. Selain itu, komitmen terhadap penghematan energi turut meningkatkan reputasi Badan sebagai organisasi yang bertanggung jawab dan selaras dengan prinsip keberlanjutan, sehingga memperkuat kepercayaan peserta dan pemangku kepentingan.

Pendekatan yang ditempuh diarahkan pada efisiensi penggunaan energi di

lingkungan operasional, pengurangan konsumsi sumber daya, serta penerapan program lingkungan yang mendorong kesadaran kolektif, baik di internal organisasi maupun masyarakat luas. BPJS Ketenagakerjaan menempatkan kebijakan energi bukan hanya sebagai instrumen efisiensi operasional semata, tetapi juga sebagai wujud tanggung jawab sosial dan lingkungan dalam membangun masa depan yang berkelanjutan. Penggunaan energi terbarukan belum dilakukan pada periode pelaporan. Upaya yang saat ini dilakukan adalah menurunkan konsumsi energi dari sumber tak terbarukan yang berkontribusi pada pengurangan emisi gas rumah kaca. Badan terus mengevaluasi peluang pemanfaatan energi terbarukan sebagai bagian dari upaya di masa mendatang. [\[GRI 302-1\]](#)

KONSUMSI ENERGI DALAM ORGANISASI [\[GRI 302-1\]](#) [\[OJK F.6\]](#)

BPJS Ketenagakerjaan melakukan pemantauan konsumsi energi secara berkala di kedua kantor pusat untuk memahami pola penggunaan energi serta mengidentifikasi peluang perbaikan dalam pengelolaan operasional. Sumber energi utama yang digunakan oleh Badan terdiri dari listrik yang bersumber dari PLN untuk aktivitas perkantoran, serta Bahan Bakar Minyak (BBM) yang digunakan untuk operasional mesin genset genset (solar) dan kendaraan dinas (RON 92 dan sejenisnya). BPJS Ketenagakerjaan akan mempersiapkan perhitungan yang

melibatkan data pada Kantor Cabang untuk pelaporan di masa mendatang.

Rincian konsumsi energi selama periode pelaporan disajikan pada tabel berikut.

KONSUMSI ENERGI DALAM ORGANISASI [\[GRI 302-1\]](#)[\[GRI 302-4\]](#)[\[GRI 302-5\]](#)

Sumber Energi	Satuan	2025	2024	2023
Konsumsi Listrik	kWh	3.835.371	4.123.206	4.178.340
	GJ	13.807	14.844	15.042
Konsumsi BBM	Liter	435.513	438.076	470.004
	GJ	14.398	14.471	15.530
Total Konsumsi Energi	GJ	28.205	29.315	30.572

Keterangan:

- Data perhitungan diperoleh melalui catatan operasional, tagihan utilitas, dan dokumentasi penggunaan bahan bakar.
- Perhitungan konsumsi listrik mengacu pada ketetapan Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan Kementerian ESDM (2017) dengan faktor konversi 0,0036 GJ per kWh.
- Perhitungan konsumsi BBM mengacu pada pedoman IPCC 2006 dengan faktor konversi 0,033 GJ per liter.
- BPJS Ketenagakerjaan belum menetapkan tahun dasar untuk perhitungan energi.

INTENSITAS ENERGI [\[GRI 302-3\]](#) [\[OJK F.6\]](#)

Intensitas energi merupakan indikator yang menunjukkan tingkat penggunaan energi dibandingkan dengan skala operasional Badan. BPJS Ketenagakerjaan menghitung intensitas energi dengan membagi total konsumsi energi dalam organisasi dengan jumlah karyawan tetap di kantor pusat

selama tahun pelaporan (denominator yang dipilih adalah jumlah karyawan). Perhitungan ini membantu Badan menilai efisiensi penggunaan energi sebagai dasar untuk menetapkan target perbaikan kinerja lingkungan di masa mendatang. Data intensitas energi selama periode pelaporan disajikan pada tabel berikut.

INTENSITAS ENERGI [\[GRI 302-3\]](#)

Sumber Energi	Satuan	2025	2024	2023
Total Konsumsi Energi	GJ	28.205	29.315	30.572
Jumlah Karyawan di Kantor Pusat	Orang	832	875	853
Intensitas Energi per Karyawan	GJ/Orang	33,90	33,50	35,84

Keterangan:

- Jenis energi yang termasuk dalam perhitungan intensitas energi adalah listrik dan BBM.
- Intensitas energi hanya mencakup energi di dalam organisasi.

Peningkatan intensitas energi pada tahun 2025 disebabkan oleh penurunan jumlah karyawan di Kantor Pusat yang digunakan sebagai dasar perhitungan intensitas. Di sisi lain, konsumsi listrik gedung tidak dapat dikurangi secara proporsional karena sebagian besar penggunaan energi merupakan kebutuhan operasional dasar gedung yang tetap diperlukan untuk mendukung layanan dan kegiatan operasional. Kondisi ini menyebabkan nilai intensitas energi per karyawan meningkat dibandingkan tahun sebelumnya.

KONSUMSI ENERGI DI LUAR ORGANISASI [GRI 302-2]

Konsumsi energi di luar organisasi tidak dihitung karena tidak ada kegiatan operasional yang memerlukan energi secara signifikan di luar lingkungan kerja BPJS Ketenagakerjaan.

PENGHEMATAN ENERGI

[GRI 302-4] [GRI 302-5] [OJK F.7]

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan penyelenggara program jaminan sosial ketenagakerjaan dan tidak menghasilkan atau menjual produk maupun jasa yang memiliki kebutuhan energi yang dapat diukur pada tahap penggunaan oleh pelanggan. Oleh karena itu, pengungkapan mengenai pengurangan kebutuhan energi produk dan jasa tidak berlaku bagi organisasi. Namun, BPJS Ketenagakerjaan mewujudkan operasional yang lebih ramah lingkungan melalui pengelolaan sumber daya yang lebih efisien. Sepanjang tahun pelaporan, Badan menerapkan berbagai inisiatif untuk menekan jejak karbon sambil tetap menjaga standar kualitas layanan. Inisiatif tersebut mencakup:



Melakukan pembatasan waktu operasional peralatan kantor di Kantor Pusat, Wisma Menteng, dan Gedung Institute, dengan mematikan AC dan listrik pada hari libur serta setelah pukul 18.00 pada hari kerja, serta meredupkan lampu di jam istirahat.



Mengoperasikan 10 unit kendaraan antarjemput dengan kapasitas total 179 karyawan, serta 2 unit *shuttle bus* untuk mendukung mobilitas karyawan antara Gedung GRHA BPJAMSOSTEK dan Plaza BPJAMSOSTEK.



Mengimplementasikan program *Grab for Business* sebagai bentuk kerja sama dengan penyedia layanan transportasi daring Grab untuk meningkatkan efisiensi penggunaan BBM.



Mengganti lampu konvensional dengan lampu LED hemat energi.

Strategi penghematan energi yang diterapkan selama periode pelaporan berhasil menurunkan total konsumsi energi sebesar 1.110 GJ atau 3,79% dibandingkan tahun sebelumnya (merujuk pada penyajian data pada Tabel KONSUMSI ENERGI DALAM ORGANISASI pada halaman sebelumnya).



EMISI

BPJS Ketenagakerjaan memandang pengendalian emisi sebagai bagian penting dari tanggung jawab lingkungan dan keberlanjutan operasional. Pendekatan yang ditempuh difokuskan pada upaya pengurangan emisi dari aktivitas sehari-hari melalui efisiensi energi, penghematan sumber daya, serta penerapan teknologi yang lebih ramah lingkungan. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga mendorong program penghijauan dan pengelolaan lingkungan yang dapat menyerap emisi karbon sekaligus memberikan manfaat bagi masyarakat sekitar.

Sebagai bentuk tata kelola yang terukur, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen melakukan pemantauan dan evaluasi emisi secara berkala untuk memastikan efektivitas langkah yang dijalankan serta

kesesuaiannya dengan target keberlanjutan nasional. Dengan cara ini, pengendalian emisi tidak hanya berfungsi sebagai upaya mitigasi risiko lingkungan, tetapi juga sebagai kontribusi nyata organisasi dalam mendukung transisi menuju pembangunan rendah karbon.

EMISI GRK CAKUPAN 1 DAN 2

[GRI 305-1][GRI 305-2][GRI 305-3][GRI 305-5]

Inventarisasi emisi gas rumah kaca (GRK) dilakukan untuk memetakan dampak aktivitas operasional BPJS Ketenagakerjaan terhadap lingkungan. Sumber emisi yang dipantau mencakup emisi GRK Cakupan 1 dari penggunaan BBM pada genset dan kendaraan operasional, serta GRK Cakupan 2 dari konsumsi listrik yang dipasok oleh PLN. Berikut adalah rincian data emisi GRK Badan sepanjang periode pelaporan:

EMISI GAS RUMAH KACA [GRI 305-1] [GRI 305-2] [GRI 305-4] [GRI 305-5] [OJK F.11]

Sumber Energi	Satuan	2025	2024	2023
Cakupan 1 (BBM)	Ton CO ₂ eq	1.025	1.029	1.105
Cakupan 2 (Listrik)	Ton CO ₂ eq	3.337	3.587	3.635
Total Emisi GRK	Ton CO ₂ eq	4.361	4.616	4.740
Jumlah Karyawan di Kantor Pusat	Orang	832	875	853
Intensitas Emisi GRK per Karyawan (Cakupan 1 dan 2)	Ton CO ₂ eq	5,24	5,28	5,56

Keterangan:

- Perhitungan emisi BPJS Ketenagakerjaan mengacu pada Peraturan Menteri Negara Lingkungan Hidup Republik Indonesia Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Inventarisasi Gas Rumah Kaca Nasional.
- Pendekatan konsolidasi emisi GRK yang digunakan adalah kontrol operasional, dimana saat ini terbatas pada inventarisasi di Kantor Pusat. Namun, Badan akan mempersiapkan perhitungan yang melibatkan data pada Kantor Cabang untuk pelaporan di masa mendatang.
- Emisi GRK tahun 2025 dihitung menggunakan faktor *Global Warming Potential (GWP)* berdasarkan IPCC *Fifth Assessment Report (AR5): Climate Change 2014*.
- Gas yang termasuk dalam perhitungan yaitu CO₂, CH₄, dan N₂O.
- Tidak terdapat emisi CO₂ biogenik dalam perhitungan emisi GRK BPJS Ketenagakerjaan.
- BPJS Ketenagakerjaan hingga saat ini belum menetapkan tahun dasar (*baseline year*) untuk perhitungan dan target pengurangan energi dan emisi, sehingga evaluasi sementara dilakukan melalui perbandingan antar tahun (*year-on-year*). Penetapan tahun dasar direncanakan pada periode pelaporan masa mendatang, dengan langkah yang tengah dilakukan berupa identifikasi kesenjangan (*gap analysis*) serta penyusunan rencana perbaikan melalui ESG *Risk Management*.

BPJS Ketenagakerjaan belum melaporkan emisi GRK Cakupan 3 karena sistem pengukuran dan pelaporan yang komprehensif untuk cakupan tersebut masih dalam tahap pengembangan. Data emisi GRK Cakupan 3 ditargetkan akan tersedia dan dapat dilaporkan pada tahun 2028. [GRI 305-3]

PENGURANGAN EMISI GRK

[GRI 305-5] [OJK F.12]

BPJS Ketenagakerjaan mengupayakan penurunan jejak karbon di seluruh lini operasional melalui pengurangan emisi langsung maupun tidak langsung melalui perbaikan perilaku konsumsi energi dan pembaruan fasilitas kerja. Langkah-langkah yang telah diimplementasikan selama tahun pelaporan meliputi:

- 1 Mengatur penggunaan BBM beroktan tinggi (RON tinggi) untuk kendaraan dinas karena lebih ramah lingkungan, sesuai dengan Keputusan Badan Nomor KEP/193/092022 dan KEP/110/052024.
- 2 Menerapkan pembatasan waktu operasional peralatan kantor, termasuk pemadaman lampu, AC, dan perangkat elektronik setelah jam kerja dan saat ruang tidak digunakan, sesuai dengan Surat Edaran Direksi No. SE/9/022024.
- 3 Memulai penggunaan dua unit kendaraan listrik untuk mendukung mobilitas Dewan Pengawas dan Direksi.
- 4 Merencanakan pembangunan kantor ramah lingkungan di Ibu Kota Negara (IKN) sebagai Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan.
- 5 Mengembangkan dan mendorong penggunaan aplikasi JMO oleh peserta untuk mengakses layanan jaminan sosial ketenagakerjaan secara digital, sehingga mengurangi kebutuhan mobilitas fisik dengan kendaraan bermotor.
- 6 Melakukan kampanye serta memanfaatkan kerja sama dengan penyedia transportasi daring untuk mendorong penggunaan transportasi bersama.
- 7 Melaksanakan pemeliharaan dan perawatan rutin terhadap kendaraan dinas sebanyak dua kali per tahun dan genset sebanyak dua belas kali per tahun untuk menjaga efisiensi energi dan kinerja mesin.
- 8 Mengontrol usia kendaraan operasional untuk memastikan efisiensi dan performa yang optimal.

Penerapan berbagai inisiatif tersebut berkontribusi pada penurunan emisi GRK sebesar 255 ton CO₂eq atau 5,52% yang dihitung berdasarkan selisih total emisi GRK Cakupan 1 dan Cakupan 2 antara tahun 2024 dan 2025 yang diperoleh dari hasil inventarisasi emisi tahunan BPJS Ketenagakerjaan. [GRI 305-5]

Operasional BPJS Ketenagakerjaan bersifat administratif dan berbasis pada pelayanan publik sehingga Badan tidak memproduksi maupun menggunakan zat perusak ozon (*ozone-depleting substances/ODS*). Mengingat karakteristik operasional tersebut, emisi Nitrogen Oksida (NO_x), Sulfur Oksida (SO_x), maupun polutan udara berbahaya lainnya dinilai tidak material sehingga tidak dilakukan pengukuran dan pelaporan secara khusus.

[GRI 305-6] [GRI 305-7]

PENANAMAN POHON

Salah satu upaya BPJS Ketenagakerjaan dalam mereduksi emisi karbon adalah

melalui program *Employee Volunteering Go Green* yang dilaksanakan secara di Kantor Pusat. Program ini mengajak karyawan untuk terlibat langsung kegiatan penanaman pohon. Sepanjang tahun pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan telah menanam sebanyak 1.207 pohon yang meliputi pohon peneduh untuk penghijauan area, pohon *mangrove* yang dikenal memiliki kapasitas penyerapan karbon yang tinggi, serta pohon buah yang diharapkan dapat memberikan manfaat ekonomi bagi masyarakat lokal.

Badan memastikan keberlangsungan dampak program dengan melakukan pemantauan berkala terhadap perkembangan tanaman di lapangan, dan hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar pohon tumbuh secara produktif. Seluruh aktivitas penanaman dilaporkan melalui Laporan *Internal Governance Indicator* (IGI) serta disampaikan kepada Direksi sebagai bagian dari evaluasi kinerja lingkungan Badan.

JUMLAH PENANAMAN POHON

Jenis Pohon	2025	2024	2023
<i>Mangrove</i>	1.131	7.185	4.211
Tanaman peneduh	2	1.227	672
Tanaman produktif (buah-buahan)	74	438.076	470.004
Tanaman lain	-	985	1.092
Jumlah	1.207	11.668	8.016

AIR DAN EFLUEN [OJK F.8]

BPJS Ketenagakerjaan menyadari bahwa pengelolaan air yang baik adalah kunci untuk mendukung pertumbuhan berkelanjutan dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk mencegah pencemaran air dan memastikan bahwa setiap kegiatan operasional Badan mempertimbangkan dampaknya terhadap ketersediaan dan kualitas air.

BPJS Ketenagakerjaan menggunakan air untuk keperluan operasional perkantoran seperti sanitasi, toilet, dan kebersihan gedung. Seluruh pasokan air diperoleh melalui pembelian dari PDAM dan volume pemakaiannya dipantau secara akurat melalui meteran air. Sumber pasokan tersebut tidak berasal dari kawasan yang mengalami tekanan air (*water stress area*), sehingga aktivitas operasional Badan tidak memberikan

dampak negatif terhadap ketersediaan air bagi komunitas sekitar. BPJS Ketenagakerjaan berupaya mengurangi tingkat konsumsi air melalui berbagai langkah efisiensi seperti mengurangi volume dan debit air keran, pemeriksaan kebocoran pipa secara rutin, serta kampanye penghematan air yang bertujuan meningkatkan kesadaran karyawan dalam menggunakan air secara bijak.

Air limbah yang dihasilkan dari kegiatan operasional dikelola oleh manajemen gedung melalui sistem IPAL yang memastikan kualitas air limbah telah memenuhi standar baku mutu lingkungan sebelum dilepaskan ke badan air penerima. BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan penghitungan volume air limbah secara mandiri karena seluruh proses pemantauan dan pengolahan berada di bawah kewenangan penuh pihak pengelola gedung. [OJK F.13] [OJK F.14]

KONSUMSI AIR DI KANTOR PUSAT [OJK F.8]



LIMBAH [OJK F.13] [OJK F.14]

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk menjalankan operasional yang bertanggung jawab secara lingkungan, termasuk dalam pengelolaan limbah yang dihasilkan dari aktivitas operasionalnya. Kebijakan ini dirancang untuk memastikan bahwa pengelolaan limbah dilakukan secara efisien, aman, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan.

Limbah yang dihasilkan oleh BPJS Ketenagakerjaan terdiri atas limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) serta limbah non-B3. Limbah B3 bersumber dari tinta printer dan perangkat elektronik bekas, sementara limbah non-B3 meliputi limbah organik

seperti sisa makanan serta limbah anorganik seperti kertas, plastik, dan material perkantoran lainnya.

Pengelolaan limbah dilakukan oleh manajemen gedung di masing-masing lokasi kantor sebelum diserahkan kepada vendor yang memiliki izin resmi untuk mengelola limbah sesuai regulasi yang berlaku. BPJS Ketenagakerjaan tidak mengklasifikasikan limbah yang dikirim ke pembuangan akhir maupun limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir karena pengelolaan limbah dilakukan secara menyeluruh oleh pihak ketiga. Informasi detail mengenai total volume limbah yang dihasilkan sepanjang tahun pelaporan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TOTAL TIMBULAN LIMBAH PADAT				
Sumber Energi	Satuan	2025	2024	2023
Limbah Padat B3				
Limbah Elektronik Bekas atau Tinta Printer	Ton	0,547	0,666	0,578
Limbah Padat non-B3				
Anorganik	Ton	85,30	92,10	6,52
Total Limbah Padat	Ton	85,847	92,766	7,098

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan strategi pengelolaan limbah yang berfokus pada upaya preventif dengan menekan timbulan sampah langsung dari sumbernya. Strategi yang dilakukan untuk mereduksi limbah meliputi:



Mengembangkan dan menerapkan teknologi informasi berbasis digital dalam setiap tahapan layanan untuk mengurangi pemakaian kertas.



Mencetak dokumen menggunakan kertas bekas yang masih dapat digunakan



Menerapkan sistem *printer point*, yaitu penempatan *printer* di titik tertentu untuk mengurangi jumlah *printer* yang digunakan dan limbah perangkat elektronik.



Mendorong karyawan untuk menggunakan *tumbler* sebagai pengganti botol plastik sekali pakai.



Membagikan tas ramah lingkungan kepada karyawan dalam kegiatan *Employee Volunteering Go Green* di seluruh unit kerja BPJS Ketenagakerjaan di Indonesia.

PENGURANGAN DAMPAK LINGKUNGAN MELALUI DIGITALISASI

BPJS Ketenagakerjaan memanfaatkan teknologi digital untuk menciptakan layanan yang lebih efisien dan ramah lingkungan. Inovasi utama Badan adalah aplikasi Jamsostek Mobile (JMO) yang kini telah dilengkapi dengan teknologi *Electronic Know Your Customer* (e-KYC) dalam tahap verifikasi. Melalui aplikasi ini, peserta dapat mengakses layanan dari mana saja tanpa harus hadir secara fisik ke kantor cabang sehingga emisi karbon yang dihasilkan dari transportasi dapat dikurangi.

Selain menurunkan emisi, digitalisasi klaim melalui JMO dan Lapak Asik berhasil mengurangi

konsumsi kertas secara signifikan. Setiap klaim JHT yang dilakukan oleh peserta membutuhkan 12 lembar kertas, dengan demikian 2.957.105 klaim yang diproses secara digital sepanjang tahun 2025 menghemat sekitar 70.971 rim kertas. Penghematan kertas ini tidak dibandingkan dengan tahun sebelumnya, mengingat penghematan ini tergantung berapa banyak klaim pada tahun pelaporan.

Di lingkup internal, BPJS Ketenagakerjaan mengoperasikan aplikasi SIDIA sebagai platform administrasi internal yang menggantikan proses surat-menyurat, memo, dan dokumen internal konvensional dengan dokumen elektronik, sehingga kebutuhan cetak dokumen di lingkungan kantor dapat diminimalisasi.



5 TATA KELOLA YANG BAIK ^[IR-4B]

“BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen menerapkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik untuk memperkuat kinerja Badan, meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan, dan mendukung keberlanjutan.”

01

Penerapan Prinsip-Prinsip Tata Kelola yang Baik

02

Struktur Tata Kelola

03

Sistem Pengendalian Internal

04

Kode Etik

PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP TATA KELOLA YANG BAIK

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik mengacu pada Peraturan Presiden RI No. 25 Tahun 2020 tentang Tata Kelola

BPJS dan PERDIR/1/012021 tentang Pedoman Tata Kelola yang Baik BPJS Ketenagakerjaan. Berikut rincian

penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik di BPJS Ketenagakerjaan.

PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP TATA KELOLA YANG BAIK

 Prinsip	 Penerapan di BPJS Ketenagakerjaan
TRANSPARANSI/KETERBUKAAN Keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam pengungkapan dan penyediaan informasi yang relevan mengenai BPJS Ketenagakerjaan, yang mudah diakses oleh pemangku kepentingan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	a. Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan melalui situs web, majalah, media massa, media sosial (Instagram, Threads, Facebook, X, dan Tiktok), gathering, sosialisasi tatap muka, dan lain-lain sesuai dengan prinsip keterbukaan. b. Mengungkapkan informasi yang transparan dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan tata cara yang diatur dalam ketentuan pasar modal dan/atau perundang-undangan yang berlaku. c. Menerbitkan Laporan Tahunan Terintegrasi (Annual Integrated Report) dan laporan terkait Tata Kelola lainnya secara tepat waktu, jelas, dan mudah diakses oleh para pemangku kepentingan melalui situs web BPJS Ketenagakerjaan. d. Menyampaikan hal-hal yang relevan dengan informasi yang dibutuhkan oleh publik berkaitan dengan produk dan aktivitas operasional Badan yang secara potensial dapat memengaruhi perilaku pemangku kepentingan melalui berbagai media informasi resmi. e. Menyampaikan pelaporan LHKPN.
AKUNTABILITAS Kejelasan fungsi dan pelaksanaan pertanggungjawaban Organ BPJS Ketenagakerjaan sehingga kinerja badan dapat berjalan secara transparan, wajar, efektif, dan efisien.	a. Anggota Direksi dan Dewan Pengawas memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. b. Direksi dan Dewan Pengawas menetapkan RKAT (Rencana Kerja Anggaran Tahunan). c. Setiap organ telah bertindak sesuai dengan tanggung jawabnya yang tercermin dari struktur organisasi, uraian jabatan, SOP perusahaan, dan KPI yang diemban.
RESPONSIBILITAS Kesesuaian pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	a. Organ BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan fungsi dan tugasnya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. b. Setiap Organ BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya sesuai kewenangannya masing-masing. c. Organ BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab terhadap pemangku kepentingan melalui perencanaan, pengelolaan, pengawasan, dan evaluasi yang memadai, sehingga penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan berkesinambungan dalam jangka panjang. d. Organ BPJS Ketenagakerjaan berpedoman pada prinsip kehati-hatian dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. e. Organ BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab atas risiko usaha yang terjadi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. f. Setiap Organ bertanggung jawab atas akuntabilitas pelaksanaan tugas masing-masing. g. BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan tanggung jawab sosial terhadap masyarakat dan lingkungan dengan membuat perencanaan dan pelaksanaan yang memadai, sehingga terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang.



Prinsip



Penerapan di BPJS Ketenagakerjaan

INDEPENDENSI

Bekerja secara kompeten, obyektif, dan bertanggung jawab sesuai dengan standar dan etika profesi.

- a. Pengambilan keputusan pada tingkat strategis, fungsional, dan operasional:
 1. didasarkan pada data dan fakta, serta analisis yang memadai tentang manfaat, biaya, dan risiko yang mungkin timbul, serta memperhatikan evaluasi hasil sebelumnya;
 2. tidak didominasi oleh pihak manapun;
 3. tidak di bawah tekanan dan pengaruh kepentingan tertentu;
 4. tidak mengandung benturan kepentingan; dan
 5. tidak mengandung campur tangan politik.
- b. Proses pengambilan keputusan bersifat terstruktur, terarah, dan terukur, serta ditujukan untuk kepentingan BPJS Ketenagakerjaan.
- c. Sistem pengendalian internal memastikan Insan BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Insan BPJS Ketenagakerjaan saling menghormati kewajiban, tugas, wewenang, tanggung jawab dan hak masing-masing.
- e. Insan BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan uraian tugas, tanggung jawab dan sasaran yang tidak dapat diintervensi oleh pihak lain.

KESETERAAN DAN KEWAJARAN

Kesetaraan, keseimbangan, dan keadilan di dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan yang timbul berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan perjanjian.

- a. Memberikan perlakuan yang adil, setara dan wajar kepada para pemangku kepentingan sesuai dengan manfaat dan kontribusi yang diberikan kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- b. Memberikan kesempatan yang sama dalam penerimaan karyawan, pengembangan karir, hubungan kerja, pembinaan dan perlakuan kepada karyawan dan melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, gender, dan kondisi fisik; serta memperhatikan hak dan kewajiban secara adil dan wajar.
- c. Keseimbangan dan konsisten dalam penerapan sistem penghargaan dan sanksi (*reward and punishment system*) kepada karyawan.

PREDIKTABILITAS

Konsistensi dan perlakuan yang sama dalam penerapan peraturan dan kebijakan melalui pemberitahuan sebelumnya kepada Peserta dan Pemangku kepentingan.

- a. Pemberian informasi secara teratur dan berkala terkait tugas dan tanggung jawab BPJS Ketenagakerjaan kepada Peserta dan Penerima Manfaat, sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang, kebijakan atau peraturan tentang program jaminan sosial.
- b. Pemberian informasi secara teratur dan berkala mengenai hak dan manfaat tambahan lainnya kepada Peserta dan Penerima Manfaat, sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Prinsip prediktabilitas paling sedikit tercermin pada hal-hal sebagai berikut:
 1. Kejelasan hak dan kewajiban Peserta dan Penerima Manfaat;
 2. Kejelasan manfaat inti dan manfaat tambahan bagi Peserta dan Penerima Manfaat;
 3. Informasi yang akurat dan terbuka kepada Pemangku Kepentingan; dan
 4. Penerapan peraturan dan kebijakan secara konsisten.

PARTISIPASI

Keterlibatan pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan, untuk membangun kerjasama dalam mendukung program Jaminan Sosial, mewujudkan pengambilan keputusan yang lebih baik, menumbuhkan kepercayaan di antara pemangku kepentingan, dan meningkatkan transparansi.

- Memberikan kesempatan kepada para pemangku kepentingan untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat, yang tercermin pada hal-hal sebagai berikut:
- a. Partisipasi pemangku kepentingan dalam pengambilan kebijakan dan pengelolaan melalui masukan dan pemberian pendapat; dan
 - b. Pengelolaan inisiatif/masukan/pendapat Pemangku Kepentingan yang terstruktur meliputi analisa biaya dan manfaat serta mitigasi risiko dan tindak lanjut.

DINAMIS

kemampuan dan itikad baik BPJS Ketenagakerjaan untuk berinovasi dan berubah secara positif untuk memenuhi mandatnya menyelenggarakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan merespon perubahan kebutuhan Peserta.

- Melakukan pengelolaan Badan yang dilakukan dengan terus berinovasi untuk meningkatkan produktivitas sehingga terciptanya peningkatan efisiensi dan performa Badan, yang tercermin pada hal-hal sebagai berikut:
- a. penyusunan dan harmonisasi peraturan, keputusan dan kebijakan didasarkan pada peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku;
 - b. kepemimpinan yang teladan dan mendukung inovasi di semua lini; dan
 - c. tindak lanjut yang konsisten terhadap kebutuhan Peserta dan masyarakat dan lingkungan yang terus berubah, melalui pengelolaan masukan yang terstruktur.

TUJUAN DAN KOMITMEN PENERAPAN TATA KELOLA YANG BAIK

BPJS Ketenagakerjaan meyakini bahwa tata kelola yang baik bukan hanya sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai elemen krusial dalam membangun kepercayaan, meningkatkan kinerja berkelanjutan, dan menjaga reputasi Badan di tengah dinamika dunia usaha yang terus berkembang. BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk terus meningkatkan implementasi tata kelola yang baik melalui penguatan delapan prinsip. Komitmen ini diwujudkan melalui penerapan prinsip tata kelola yang konsisten, dengan beberapa tujuan utama, yaitu:

1. Mendorong Organ BPJS Ketenagakerjaan dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi nilai moral yang tinggi, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan kesadaran adanya tanggung jawab sosial BPJS Ketenagakerjaan terhadap pemangku kepentingan.
2. Meningkatkan pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan secara transparan, profesional, efektif, dan efisien.
3. Mendukung kesinambungan BPJS Ketenagakerjaan dan Dana Jaminan Sosial.
4. Mengoptimalkan peran BPJS Ketenagakerjaan dalam menyediakan Jaminan Sosial bagi para Peserta dan berkontribusi terhadap kepentingan masyarakat.

LANDASAN DAN KEBIJAKAN PENERAPAN TATA KELOLA YANG BAIK

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik berdasarkan peraturan yang berlaku dan mengadopsi praktik tata kelola terbaik meliputi:

1. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5256).
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 tentang Tata Kelola Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 38).
3. International Social Security Association (ISSA) *Guidelines on Good Governance* Tahun 2019.
4. Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor PERDIR/1/012021 tentang Pedoman Tata Kelola yang Baik.

MEKANISME TATA KELOLA BADAN [IR-4B]

BPJS Ketenagakerjaan menyusun berbagai pedoman dan kebijakan yang berfungsi sebagai kerangka acuan serta menetapkan batasan operasional guna memperjelas peran dan tanggung jawab masing-masing organ tata kelola. Secara rutin dilakukan evaluasi dan pemutakhiran kebijakan tata kelola yang

baik sebagai respon terhadap peraturan yang berlaku, kebutuhan internal Badan, dan perkembangan praktik terbaik tata

kelola. Pedoman dan kebijakan BPJS Ketenagakerjaan disajikan sebagai berikut:



Nama Pedoman



Pengesahan dan Pemutakhiran

Pedoman Tata Kelola yang Baik	Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: PERDIR/1/012021
Nilai Budaya, Kode Etik, dan Perilaku BPJS Ketenagakerjaan	Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: 4/PERDIR.04/032024
Piagam Komite Kinerja Program dan Badan	Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor: KEP/7/DEWAS/082023
Piagam Komite Manajemen Risiko, Investasi, dan Pelayanan	Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor: KEP/8/DEWAS/082023
Piagam Komite Anggaran, Audit, dan Aktuaria	Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor: KEP/9/DEWAS/082023
Piagam Audit Internal/Satuan Pengawasan Internal (SPI)	Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: 24/PERDIR.01/082022
Kebijakan Manajemen Risiko	Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: 7/PERDIR.07/092025

STRUKTUR TATA KELOLA YANG BAIK

Struktur yang membangun infrastruktur tata kelola yang baik yang terdiri atas:

1. *Hard Structure* merupakan Struktur Organisasi berupa organ utama sebuah lembaga yang mendapat mandat untuk menjalankan pengurusan oleh Direksi dan pengawasan oleh Dewan Pengawas termasuk organ pendukungnya yaitu unit kerja dan komite Dewan Pengawas.

2. *Soft Structure* terdiri dari peraturan dan kebijakan yang dituangkan dalam bentuk pedoman, manual, yang ditetapkan melalui Peraturan Direksi atau Keputusan Direksi serta Peraturan Dewan Pengawas sebagai dasar pelaksanaan tugas pengurusan dan pengawasan.

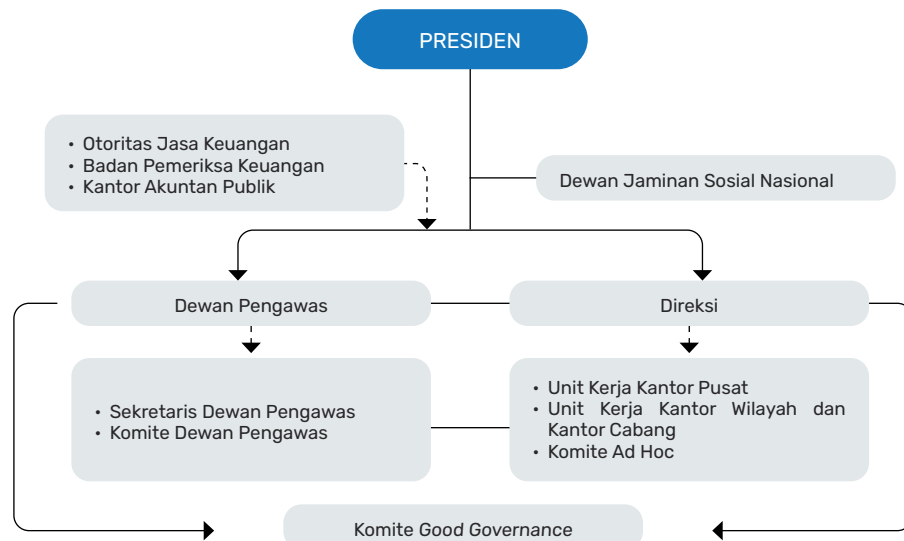
Informasi mengenai struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan selengkapnya tersedia pada:



<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/struktur-organisasi.html>

STRUKTUR TATA KELOLA BPJS KETENAGAKERJAAN

[GRI 2-9] [IR-4B]



Struktur Tata Kelola Yang Baik BPJS Ketenagakerjaan sesuai PERDIR/1/012021

HASIL TATA KELOLA YANG BAIK

Salah satu upaya dalam peningkatan penerapan tata kelola yang baik, BPJS Ketenagakerjaan melakukan penilaian dan pengukuran untuk mendapatkan

Area of Improvement. Penilaian dilakukan secara berkala, baik secara eksternal oleh pihak independen maupun penilaian internal (*self-assessment*) oleh unit kerja Satuan Pengawasan Internal (SPI).



Asesmen penerapan tata kelola yang baik BPJS Ketenagakerjaan telah dilakukan oleh asesor dari pihak eksternal dengan menggunakan parameter penilaian yang mengacu pada Keputusan Direksi Nomor KEP/189/082021 tentang Indikator/Parameter Asesmen Penerapan Tata Kelola yang Baik BPJS Ketenagakerjaan. Parameter yang disusun mengacu pada delapan prinsip tata kelola yang baik sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2020. Penilaian *Good*

Governance tahun 2025 dilakukan oleh PT Bina Audita Indonesia yang memperoleh nilai sebesar 97,97 dengan klasifikasi kualitas penerapan Sangat Baik. Penilaian *Good Governance* merupakan bagian dari penilaian atas kinerja Direksi.

Berikut disampaikan hasil penilaian penerapan *Good Governance* 2019-2024:

NILAI INDEKS TATA KELOLA YANG BAIK BPJS KETENAGAKERJAAN [IR-4B]

Tahun Penilaian	Tahun Pelaksanaan Penilaian	Skor	Kategori
2024	2025	97,97	Sangat Baik
2023	2024	97,18	Sangat Baik
2022	2023	96,67	Sangat Baik
2021	2022	96,40	Sangat Baik
2020	2021	94,31	Sangat Baik
2019	2020	95,94	Sangat Baik

Berbagai laporan asesmen tata kelola yang baik tersedia secara transparan dan dapat diakses melalui:



<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assessment-good-governance.html>

MONITORING, EVALUASI PERBAIKAN DAN PENGEMBANGAN PENERAPAN TATA KELOLA YANG BAIK

Pemantauan penerapan tata kelola yang baik di BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2025 melibatkan evaluasi dan pengawasan terhadap penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik. Ini termasuk memastikan bahwa BPJS Ketenagakerjaan mematuhi peraturan, memiliki struktur organisasi yang efektif, dan menjalankan bisnisnya dengan transparan serta bertanggung jawab. Selama tahun pelaporan tidak terjadi ketidakpatuhan terhadap peraturan yang berlaku. [GRI 2-27]

Pemantauan penerapan tata kelola yang baik mencakup pengawasan terhadap kepatuhan Pemberi Kerja terhadap regulasi dan data yang dilaporkan. Ini termasuk memastikan bahwa perusahaan mendaftarkan diri dan pekerjaannya di BPJS Ketenagakerjaan serta melaporkan data yang akurat terkait pekerja, upah, dan kepesertaan dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan melakukan evaluasi penerapan tata kelola yang baik melalui *Assessment Good Governance* untuk menilai kesesuaian pedoman tata kelola yang baik dengan kebutuhan organisasi dan efektivitas implementasinya. *Assessment* ini dilakukan oleh pihak internal (SPI) atau eksternal (Assessor Independen).

Hasil evaluasi dan pengawasan digunakan untuk melakukan perbaikan dan pengembangan pedoman tata

kelola yang baik dan penerapan di BPJS Ketenagakerjaan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PRESIDEN DAN DEWAN JAMINAN SOSIAL NASIONAL (DJSN)

Berdasarkan Peraturan Presiden RI No. 25 Tahun 2020 Tanggal 31 Januari 2020, Bab IV tentang Pertanggungjawaban, Penilaian Kinerja, Pengesahan Laporan, dan Penetapan Insentif Dewan Pengawas dan Direksi BPJS, yaitu:

1. BPJS bertanggung jawab kepada Presiden. BPJS wajib menyampaikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya dalam bentuk laporan pengelolaan program dan laporan keuangan tahunan yang telah diaudit oleh akuntan publik kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN paling lambat tanggal 30 Juni tahun berikutnya. Periode laporan tersebut mencakup 1 Januari sampai dengan 31 Desember tahun pelaporan.
2. Presiden menugaskan kepada Menteri untuk melakukan penilaian laporan, dengan bentuk dan isi laporan mengacu pada Peraturan Presiden tersebut.
3. Menteri melakukan reviu dan pembahasan laporan yang disampaikan oleh BPJS dan berkoordinasi dengan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau Ketua DJSN.

4. Selanjutnya Menteri mengesahkan laporan dan menyampaikan rekomendasi besaran insentif Dewan Pengawas dan Direksi BPJS kepada Presiden. Berdasarkan rekomendasi tersebut, Presiden dapat menyetujui besaran insentif Dewan Pengawas dan Direksi BPJS. [GRI 2-19]
5. Ketentuan mengenai tata cara pengesahan laporan pengelolaan program, laporan keuangan tahunan BPJS, dan penyampaian rekomendasi besaran insentif Dewan Pengawas dan Direksi BPJS diatur dengan peraturan Menteri.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan RI No. 186/ PMK.02/2020 jo. PMK No. 46 Tahun 2025 yang mulai berlaku pada tanggal 24 Juli 2025, tentang Tata Cara Pengesahan Laporan Pengelolaan Program dan Laporan Keuangan Tahunan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagai berikut.

1. Dalam rangka penilaian capaian kinerja BPJS, BPJS menyampaikan Laporan Pengelolaan Program dan Laporan Keuangan Tahunan kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN dan Menteri Keuangan paling lambat tanggal 30 Juni tahun berikutnya.
2. DJSN menetapkan dan menyampaikan target kinerja BPJS kepada Presiden dengan tembusan kepada Menteri Keuangan dan BPJS paling lambat tanggal 30 Juni tahun sebelumnya.

3. Untuk penetapan target kinerja BPJS, DJSN meminta pertimbangan kepada Menteri Keuangan dan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
4. Selanjutnya DJSN melakukan penilaian capaian kinerja BPJS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Laporan penilaian capaian kinerja BPJS disampaikan oleh Ketua DJSN kepada Presiden dengan tembusan kepada Menteri Keuangan c.q. Direktur Jenderal Anggaran paling lambat tanggal 31 Agustus tahun berikutnya.
5. Dalam rangka penilaian akhir capaian kinerja BPJS dan pengesahan Laporan Pengelolaan Program dan Laporan Keuangan Tahunan, Menteri Keuangan melakukan reviu dan pembahasan atas laporan tersebut, termasuk opini akuntan publik serta berkoordinasi dengan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, dan Ketua DJSN.
6. Hasil reviu dan pembahasan penilaian akhir capaian kinerja BPJS dituangkan dalam berita acara sesuai dengan format yang sudah ditentukan. Berita acara ini menjadi dasar dalam pengesahan Laporan Pengelolaan Program dan Laporan Keuangan Tahunan dan rekomendasi besaran Insentif.
7. Dalam memberikan rekomendasi besaran Insentif, Menteri Keuangan berkoordinasi dengan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, dan Ketua DJSN.
8. Rekomendasi besaran Insentif diberikan dalam hal realisasi capaian kinerja BPJS paling rendah dalam kategori baik. [GRI 2-20]
9. Insentif bersumber dari hasil pengembangan aset BPJS.

DEWAN PENGAWAS

PENERAPAN TATA KELOLA YANG BAIK DEWAN PENGAWAS [GRI 2-15]

Dalam rangka penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, setiap anggota Dewan Pengawas telah menandatangani Pakta Integritas pada 14 Januari 2025 yang menegaskan dan memperkuat independensi Dewan Pengawas dalam menjalankan fungsi, tugas dan kewenangannya sehingga tidak memiliki benturan kepentingan dengan Direksi. Dalam Pakta Integritas tersebut, masing-masing anggota Dewan Pengawas

berkomitmen untuk membangun zona integritas dan menetapkan BPJS Ketenagakerjaan sebagai wilayah bebas korupsi.

Pakta Integritas mengatur tentang kewajiban untuk mencegah terjadinya konflik/benturan kepentingan. Informasi lebih lanjut mengenai Pakta Integritas Dewan Pengawas dapat diakses melalui situs web berikut ini.

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/docs/pakta-integritas-dewas-2025.pdf>



Sesuai dengan Pakta Integritas tersebut, Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan memiliki ketentuan yang mengatur mengenai pencegahan benturan kepentingan, termasuk hubungan afiliasi dan rangkap jabatan. Ketentuan mengenai pencegahan benturan kepentingan bagi Dewan Pengawas diatur dalam Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: 6/PERDIR.01/032022 tentang Pedoman Pengendalian Benturan Kepentingan BPJS Ketenagakerjaan. Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan akan melaksanakan

Pakta Integritas dengan konsisten, penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Berdasarkan Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor 6/PERDIR.01/032022 tentang Pedoman Pengendalian Benturan Kepentingan BPJS Ketenagakerjaan dan sebagai upaya pencegahan terjadinya benturan kepentingan dalam melaksanakan fungsi, tugas dan wewenangnya, Dewan Pengawas telah menyampaikan pernyataan sebagai berikut:

INDEPENDENSI DEWAN PENGAWAS [GRI 2-15]

No.	Aspek Independensi	Muhammad Zuhri (Ketua Dewan Pengawas)	Kushari Suprianto (Dewan Pengawas)	H. Yayat Syariful Hidayat (Dewan Pengawas)	Agung Nugroho (Dewan Pengawas)	Subchan Gatot (Dewan Pengawas)	M. Aditya Warman (Dewan Pengawas)	M. Iman N.H.B. Pinuji (Dewan Pengawas)
1	Kepemilikan instrumen investasi pribadi	X	X	X	X	X	X	X
2	Memiliki benturan kepentingan	X	X	X	X	X	X	X
3	Memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga dengan Dewan Pengawas lainnya atau Direksi	X	X	X	X	X	X	X
4	Kepemilikan Badan Usaha	X	X	X	X	X	X	X
5	Merangkap jabatan sebagai anggota partai politik, pengurus organisasi masyarakat, atau organisasi sosial atau lembaga swadaya masyarakat yang terkait dengan Program Jaminan Sosial, Pejabat Struktural dan Fungsional dalam pemerintahan, Pejabat di Badan Usaha dan Badan Hukum lainnya	X	X	X	X	X	X	X

PIAGAM/KOMITMEN BERSAMA DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI [IR-4B]

Telah dilakukan penandatanganan Komitmen Bersama antara Dewan Pengawas dan Direksi sebagai bentuk penerapan tata kelola yang baik. Dalam Komitmen Bersama tersebut, Dewan Pengawas dan Direksi menyatakan bahwa:

1. Dewan Pengawas dan Direksi sepakat menerapkan tata kelola yang baik sesuai Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2020 tentang Tata Kelola Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang dijabarkan lebih lanjut dalam Pedoman Tata Kelola yang Baik BPJS Ketenagakerjaan.
2. Dewan Pengawas dan Direksi sepakat menjadikan Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/1/022021 tentang Pedoman Tata Kelola yang Baik BPJS Ketenagakerjaan sebagai "Board Manual" yang menjadi rujukan/ pedoman penerapan tata kelola yang baik secara konsisten dan berkelanjutan dalam setiap kegiatan baik operasional maupun non operasional pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi, dengan memperhatikan ketentuan dan norma yang berlaku.
3. Pelaksanaan Pedoman Tata Kelola yang Baik terkait fungsi, tugas, dan kewenangan Dewan Pengawas dan Direksi, masing-masing diatur melalui Peraturan Dewan Pengawas dan Peraturan Direksi.

Pembentukan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan:

1. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, Tanggal 25 November 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Bab VII Persyaratan, Tata Cara Pemilihan dan Penetapan, dan Pemberhentian Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi.
2. Peraturan Presiden RI Nomor: 81 Tahun 2015, Tanggal 9 Juli 2015 Tentang Tata Cara Pemilihan dan Penetapan Anggota Dewan Pengawas dan

Anggota Direksi Serta Calon Anggota Pengganti Antarwaktu Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Dewan Pengawas merupakan organ BPJS yang bertugas mengawasi pelaksanaan pengelolaan BPJS oleh Direksi, memberikan nasihat kepada Direksi dalam penyelenggaraan program Jaminan Sosial, serta memastikan penerapan prinsip tata kelola yang baik secara efektif.

KRITERIA DAN PERSYARATAN MENJADI DEWAN PENGAWAS [GRI 2-10]

Persyaratan Umum

1. Untuk dapat diangkat sebagai anggota Dewan Pengawas atau anggota Direksi, calon yang bersangkutan harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. Warga negara Indonesia;
 - b. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - c. Sehat jasmani dan rohani;
 - d. Memiliki integritas dan kepribadian yang tidak tercela;
 - e. Memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai untuk pengelolaan program Jaminan Sosial;
 - f. Berusia paling rendah 40 (empat puluh) tahun dan paling tinggi 60 (enam puluh) tahun pada saat dicalonkan menjadi anggota;
 - g. Tidak menjadi anggota atau menjabat sebagai pengurus partai politik;
 - h. Tidak sedang menjadi tersangka atau terdakwa dalam proses peradilan;
 - i. Tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih; dan

j. Tidak pernah menjadi anggota direksi, komisaris, atau dewan pengawas pada suatu badan hukum yang dinyatakan pailit karena kesalahan yang bersangkutan.

2. Selama menjabat, anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi tidak boleh merangkap jabatan di pemerintahan atau badan hukum lainnya.

Persyaratan Khusus

Calon anggota Dewan Pengawas harus memenuhi persyaratan khusus yaitu memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah Strata 1 (S1) serta memiliki kompetensi

dan pengalaman di bidang manajemen, khususnya di bidang pengawasan paling sedikit 5 (lima) tahun.

Ketentuan Masa Jabatan

Anggota Dewan Pengawas diangkat untuk masa jabatan selama 5 (lima) tahun, terhitung sejak tanggal pengangkatan, dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya. Namun demikian, anggota Dewan Pengawas dapat diberhentikan sewaktu-waktu sebelum masa jabatannya berakhir sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



PROFIL DEWAN PENGAWAS [GRI 2-9]

	 DEDI HARDIANTO Ketua Dewan Pengawas	 SWARTOKO Anggota Dewan Pengawas	 SUDARSO Anggota Dewan Pengawas	 UJANG ROMLI Anggota Dewan Pengawas	 ABDURRAKHMAN LAHABATO Anggota Dewan Pengawas
Unsur dan Masa Jabatan	Unsur Pekerja (2026-2031)	Unsur Pemerintah (2026-2031)	Unsur Pemerintah (2026-2031)	Unsur Pekerja 2026-2031	Unsur Pemberi Kerja 2026-2031
Usia	54 Tahun	54 Tahun	57 Tahun	49 Tahun	58 Tahun
Pendidikan	Sarjana Hukum, Sekolah Tinggi Hukum Indonesia (2009)	- Magister Teknik Geomatika, Universitas Gadjah Mada (2005) - Sarjana Ekonomi Manajemen, Universitas Terbuka (2000)	- Magister Manajemen, Universitas Krisnadwipayana (2010) - Diploma IV, Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (1996)	Sarjana Teknik Elektro, Universitas Nasional (2003)	Sarjana Perdata Pidana Islam, Institut Agama Islam Alauddin (1991)
Sertifikasi Profesi	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
Pengalaman Kerja	- Sekretaris Jenderal, Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) - Ketua Umum, Koperasi Pekerja Buruh Indonesia (KOPBI) - Wakil Ketua Umum Bidang Kebijakan, ProDemokrasi - Kepala Bidang Perburuhan, ProDemokrasi - Pengacara, ARPM & Co Law Office - Direktur Eksekutif Lembaga Bantuan Hukum, KSBSI - Ketua Umum Dewan Pengurus Pusat Federasi (DPP), Serikat Buruh Niaga, Informatika, Keuangan, Perbankan, dan Aneka Industri (FSB NIKEUBA), KSBSI - Koordinator Wilayah, KSBSI DKI Jakarta - Ketua Dewan Pengurus Cabang (DPC), FSB NIKEUBA, KSBSI DKI Jakarta - Sekretaris, DPC FSB NIKEUBA, KSBSI DKI Jakarta	- Direktur Bina Mediator Hubungan Industrial (BMHI), Ditjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsos, Kementerian Ketenagakerjaan - Kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama Blitar, Direktorat Jendral Pajak (DJP), Kementerian Keuangan - Kepala Bidang Keberatan Banding dan Pengurangan, DJP, Kementerian Keuangan - Kepala Bidang Pemeriksaan, Penagihan, Intelijen dan Penyidikan Kanwil DJP Kalimantan Barat, DJP, Kementerian Keuangan	- Inspektur V, Inspektorat Jenderal, Kementerian Keuangan - Inspektur VI, Inspektorat Jenderal, Kementerian Keuangan - Direktur Pelaksanaan Anggaran, Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Kementerian Keuangan - Direktur Sistem Perbendaharaan, Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Kementerian Keuangan - Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan, Kementerian Keuangan	- Powerhouse Engineer, PT Frisian Flag Indonesia - Ketua Umum, Paguyuban Pedagang Lingkungan Pasar Cisalak Depok (PPLPC) - Ketua Bidang Pendidikan, Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan, Minuman (FSP RTMM), Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) DKI Jakarta - Ketua Bidang Hukum, Pimpinan Daerah FSP RTMM, SPSI DKI Jakarta - Ketua Bidang Organisasi, Dewan Pimpinan Daerah, Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) DKI Jakarta - Ketua Serikat Pekerja, PT Frisian Flag Indonesia - Supervisor Mechanical & Electrical, PT Plaza City View - Junior Building Surveyor, PT Total Bangun Persada	- Direktur Utama, PT Anugerah Mineral Halmahera - Direktur Utama, PT Mitra Alam Halmahera - Dewan Pembina, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Maluku Utara - Ketua Dewan Perwakilan Daerah (DPD), Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia Maluku Utara - Anggota DPD RI 2009-2014, MPR RI - Wakil Ketua Bidang, Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN) Pusat - Anggota DPD RI 2014-2019, MPR RI - Wakil Ketua, KADIN Maluku Utara - Direktur Utama, PT Hasta Multi Teknik - Direktur, PT Kie Raha Manunggal Pratama - Pimpinan Umum/Pimpinan Redaksi, Ternate Post

 	
SUMARJONO SARAGIH Anggota Dewan Pengawas ALIF NOERİYANTO RAHMAN Anggota Dewan Pengawas	
Unsur dan Masa Jabatan	Unsur Pemberi Kerja 2026-2031 Unsur Tokoh Masyarakat 2026-2031
Usia	57 Tahun 46 Tahun
Pendidikan	- Magister Hukum, Universitas Muhammadiyah Palembang (2023) - Master of Executive MBA, AIM Manila Philippines (2008) - Sarjana Manajemen, Universitas Sumatera Utara (1995) - Program Pendidikan Dokter Spesialis (Orthopaedi dan Traumatologi), Universitas Brawijaya (2014) - Sarjana Kedokteran, Universitas Hang Tuah Surabaya (2004)
Sertifikasi Profesi	Tidak ada - Certified Intervention Pain Practitioner (CIPP) - Certified Intervention Pain Sonologist (CIPS) - Certified Ozone Musculoskeletal (COMSK)
Pengalaman Kerja	- Direksi dan Komisaris, PT Sinar Citra Cemerlang - Direksi dan Komisaris, PT Aburahmi - Direksi dan Komisaris, PT Kelantan Sakti - Ketua, Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit (GAPKI) Nasional - Ketua, APINDO Sumatera Selatan - Komite Pengarah, PAACLA, Bappenas - General Manager Plantation Operation, PT PP London Sumatra Indonesia Tbk - Wakil Ketua, LKS Tripartit Provinsi Sumatera Selatan - Presidensi JAGA SAWITAN Bipartit, GAPKI dan JAPBUSI - Anggota Komite Pengawas Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan - Dokter Spesialis Ortopedi & Traumatologi Intervensi Nyeri, RS Sentra Medika Cislak - Dokter Spesialis Orthopedi & Traumatologi Intervensi Nyeri, RS Primaya - Direktur Program Pendidikan Post Graduate Training, Pusat Studi Nyeri dan Adiksi, Fakultas Kedokteran, Universitas Padjajaran - Komisaris Utama, PT Pain Inisiasi Indonesia - Anggota, Konsil Kedokteran Indonesia - Dosen dan Staf Khusus Rektor, Universitas Pendidikan Indonesia

KOMPOSISI DAN SUSUNAN DEWAN PENGAWAS

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2015, keanggotaan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan terdiri atas 7 orang, yaitu: 2 dari Unsur Pemerintah, 2 dari Unsur Pekerja, 2 dari Unsur Pemberi Kerja, dan 1 dari unsur Tokoh Masyarakat. Calon dari unsur Pemerintah berasal dari Kementerian yang menangani urusan ketenagakerjaan dan keuangan. Sementara, calon dari Unsur Tokoh Masyarakat merupakan individu yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang jaminan sosial, asuransi, keuangan, investasi, dan/atau aktuaria.

Seluruh Dewan Pengawas pada masa jabatan 2026–2031 adalah Pria dan merupakan Warga Negara Indonesia yang diangkat berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 18/P Tahun 2026 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan (ditetapkan pada 19 Februari 2026).

Sama halnya dengan periode sebelumnya, seluruh Dewan Pengawas pada masa jabatan 2021–2026 adalah Pria dan merupakan Warga Negara Indonesia. Pengangkatan dilakukan berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 38/P Tahun 2021 (ditetapkan pada 19 Februari 2021). Tidak terdapat hubungan afiliasi antaranggota Dewan Pengawas maupun dengan anggota Direksi, serta tidak terdapat rangkap jabatan. Sepanjang tahun 2025 tidak terdapat perubahan susunan dan komposisi Dewan Pengawas. Susunan Dewan Pengawas per 31 Desember 2025 adalah sebagai berikut:

Nama Anggota Dewan Pengawas	Jabatan
Muhammad Zuhri	Ketua Dewan Pengawas
Kushari Suprianto	Anggota Dewan Pengawas
H. Yayat Syariful Hidayat	Anggota Dewan Pengawas
Agung Nugroho	Anggota Dewan Pengawas
Subchan Gatot	Anggota Dewan Pengawas
M. Aditya Warman	Anggota Dewan Pengawas
M. Iman N.H.B. Pinuji	Anggota Dewan Pengawas

PROFIL DEWAN PENGAWAS SEBELUMNYA

							
	MUHAMMAD ZUHRI Ketua Dewan Pengawas	KUSHARI SUPRIANTO Anggota Dewan Pengawas	H. YAYAT SYARIFUL HIDAYAT Anggota Dewan Pengawas	AGUNG NUGROHO Anggota Dewan Pengawas	SUBCHAN GATOT Anggota Dewan Pengawas	M. ADITYA WARMAN Anggota Dewan Pengawas	M. IMAN N. H. B. PINUJI Anggota Dewan Pengawas
Unsur dan Masa Jabatan	Unsur Pemerintah (2021-2026)	Unsur Pemerintah (2021-2026)	Unsur Pekerja (2021-2026)	Unsur Pekerja (2021-2026)	Unsur Pemberi Kerja (2021-2026)	Unsur Pemberi Kerja (2021-2026)	Unsur Tokoh Masyarakat (2021-2026)
Usia	59 Tahun	59 Tahun	48 Tahun	51 Tahun	54 Tahun	52 Tahun	60 Tahun
Pendidikan	- Magister Sosiologi, Universitas Indonesia (2000) - Sarjana FISIPOL, Universitas Gadjah Mada (1991)	- Magister Perencanaan dan Kebijakan Publik, Universitas Indonesia (2009) - Magister Manajemen, Universitas Borobudur (2007) - Sarjana Akuntansi, Universitas Brawijaya (1990)	- Magister Manajemen dan Bisnis, Sekolah Bisnis IPB University (2026) - Sarjana Pendidikan Fisika, Universitas Pendidikan Indonesia (2004)	- Doktor Ilmu Hukum, Universitas Sebelas Maret (2024) - Magister Hukum, Universitas Sebelas Maret (2006) - Sarjana Ilmu Hukum, Universitas Jember (1997)	Sarjana Manajemen Informatika, Universitas Budi Luhur (1999)	- Doktor Manajemen dan Bisnis, Institut Pertanian Bogor (2020) - Master of Business Administration, Universitas Gadjah Mada (2011) - Sarjana Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta (1996)	- Master of Business (Accounting), Monash University (1999) - Postgraduate Diploma in Financial Management, Monash University (1998) - Diploma Akuntansi, Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (1993)
Sertifikasi Profesi	Tidak ada	- Indonesia Internal Audit Practitioner (IIAP) (2024) - Qualified Government Internal Auditor (QGIA) (2024) - Qualified Internal Auditor (QIA) (2024) - Chartered Accountant (CA) (2016)	- Certified Forensic Auditor (CFrA) (2024) - Qualified Government Internal Auditor (QGIA) (2024) - Certified Human Resource Management (CHRM) (2022) - Regular Investment Banker (RIB) (2022)	- Certified in Risk Governance Professional (CRGP) - Sertifikasi Ahli Pembangun Integritas Eksekutif - Certified Human Resources Manager - Pelatihan dan Sertifikasi General Manager SDM	- Toyota Institute Asia Pacific - Certified GRC Professional (2021)	Tidak ada	- Indonesia Internal Audit Practitioner (IIAP) (2024) - Qualified Internal Auditor (QIA) (2024) - Qualified Government Internal Auditor (QGIA) (2024) - ASEAN Chartered Professional Accountant (CPA) (2023)
Pengalaman Kerja	- Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan (2020) - Kepala Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan (2019)	- Direktur Audit, Kepabeanan dan Cukai, Kementerian Keuangan (2018-2021) - Komisaris, PT Pelindo II (Persero) (2017-2021) - Sekretaris Ditjen Bea dan Cukai, Kementerian Keuangan (2015-2018)	- Dewan Pengawas, Yayasan Al Huda Sadananya Ciamis (2011-2021) - Bendahara, Lembaga Bantuan Hukum Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (2020-2021)	- Ketua Umum, Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (2022-2027) - Komisaris, PT Jamkrida Jawa Timur (2018-2021) - Komisaris, PT Petrogas Pantai Madura (2014-2019)	- Ketua Komisi Tetap Pengembangan Pelatihan, Vokasi, Sertifikasi dan Produktivitas Tenaga Kerja, Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN) - Anggota LKS Tripartit Nasional (2020-2023)	- Dewan Pengawas, BPJS Ketenagakerjaan (2016-2021) - Executive Astra - Corporate Human Capital Development, PT Astra International Tbk (2010-2016)	- Direktur Grup Akuntansi dan Anggaran, Lembaga Penjamin Simpanan (2015-2021) - Direktur Grup Analisis Resolusi Bank, Lembaga Penjamin Simpanan (2013-2015)

FUNGSI, TUGAS DAN WEWENANG DEWAN PENGAWAS

Berpedoman kepada Pasal 22 ayat (2) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2013 jo. Peraturan Pemerintah No. 55 Tahun 2015 tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Peraturan Presiden No. 25 Tahun 2020 tentang Tata Kelola Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 24/POJK.05/2019 tentang Rencana Bisnis Lembaga Jasa Keuangan Non-Bank, dan Peraturan Dewan Pengawas Nomor: PER/18/DEWAS/122020 jo. Peraturan Dewan Pengawas No. PER/26/DEWAS/092022 tentang Tata Cara Pelaksanaan Fungsi, Tugas dan Wewenang Dewan Pengawas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Dewan Pengawas berfungsi untuk melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Berkenaan dengan pelaksanaan fungsi pengawasan dimaksud, Dewan Pengawas bertugas untuk:

1. Melakukan pengawasan atas kebijakan pengelolaan BPJS dan kinerja Direksi.
2. Melakukan pengawasan atas pelaksanaan pengelolaan dan pengembangan dana jaminan sosial oleh Direksi.
3. Memberikan saran, nasihat, dan pertimbangan kepada Direksi mengenai kebijakan dan pelaksanaan pengelolaan BPJS.
4. Menyampaikan laporan pengawasan penyelenggaraan jaminan sosial sebagai bagian dari laporan BPJS kepada Presiden dengan tembusan Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN).

Pelaksanaan fungsi pengawasan oleh Dewan Pengawas ditujukan untuk memastikan bahwa pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan oleh Direksi dilakukan dengan:

1. Mematuhi peraturan perundang-undangan.

2. Melaksanakan prinsip profesionalisme, efektivitas dan efisiensi, transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban serta kewajaran.
3. Memperhatikan dan sesuai dengan kepentingan BPJS Ketenagakerjaan.
4. Memperhatikan dan sesuai dengan maksud dan tujuan BPJS Ketenagakerjaan.
5. Tidak dimaksudkan untuk kepentingan kelompok, pihak atau golongan tertentu.

Dalam menjalankan tugasnya Dewan Pengawas berwenang untuk:

1. Menetapkan Rencana Strategis Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
2. Menetapkan Rencana Kerja Anggaran Tahunan BPJS Ketenagakerjaan.
3. Menunjuk Auditor Eksternal yaitu Akuntan Publik untuk mengaudit pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas BPJS Ketenagakerjaan dalam bentuk laporan pengelolaan program dan laporan keuangan tahunan.
4. Memberikan persetujuan atas laporan pengelolaan program dan laporan keuangan tahunan BPJS Ketenagakerjaan dan laporan keuangan tahunan Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang telah diaudit oleh akuntan publik.
5. Melakukan reviu atas perhitungan dan valuasi cadangan teknis atas sebagian dari cadangan teknis secara berkala.
6. Memberikan persetujuan atas penunjukan Aktuaris Independen yang dilakukan oleh Direksi.
7. Meminta Direksi melalui aktuaris untuk mengkaji ulang kecukupan cadangan teknis atau Sebagian dari cadangan yang dianggap tidak wajar.
8. Memberikan saran, nasihat dan pertimbangan kepada Direksi mengenai kebijakan dan pelaksanaan pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan serta rekomendasi kepada Presiden mengenai kinerja Direksi.
9. Memberikan persetujuan penentuan besaran alokasi surplus aset BPJS Ketenagakerjaan.

10. Memberikan persetujuan Rencana Bisnis BPJS Ketenagakerjaan.
11. Menyampaikan laporan pengawasan Rencana Bisnis BPJS Ketenagakerjaan kepada Otoritas Jasa Keuangan.
12. Mendapatkan dan/atau meminta laporan dari Direksi.
13. Mengakses data dan informasi mengenai penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan.
14. Melakukan penelaahan terhadap data dan informasi mengenai penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan.
15. Menetapkan Piagam Komite-Komite bentukan Dewan Pengawas.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Dewan Pengawas melakukan kegiatan-kegiatan pada tahun 2025. Adapun kegiatan yang dimaksud, yaitu:

1. **Monitoring dan Evaluasi serta Kunjungan Lapangan dalam Rangka Pelaksanaan Program Pengawasan.**

Untuk mendapatkan gambaran atas penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan operasional BPJS Ketenagakerjaan secara langsung di Kantor Wilayah dan Kantor Cabang, maka Dewan Pengawas melaksanakan *Monitoring dan Evaluasi (Monev)* serta Kunjungan Lapangan ke Kantor Daerah untuk mengetahui kondisi terkini di lapangan dan memperoleh informasi secara langsung dari narasumber di daerah. Selama Tahun 2025, Dewan Pengawas telah melaksanakan kegiatan Monev serta Kunjungan Kerja ke 10 Kantor Wilayah dan 101 Kantor Cabang.

2. **Penyusunan Produk Hukum Turunan Dewan Pengawas**

Dewan Pengawas berpandangan bahwa dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Pengawas diperlukan penyesuaian dan penambahan produk hukum Dewan Pengawas, hal ini bertujuan untuk menjamin pelaksanaan tugas dan fungsi

Dewan Pengawas memenuhi prinsip-prinsip tata kelola yang baik.

Dalam menjalankan tugas, fungsi dan kewenangannya selama tahun 2025, Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan telah menerbitkan 1 (satu) Peraturan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan dan 10 (sepuluh) Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk pelaksanaan atas amanat undang undang serta peraturan turunannya, meliputi:

a. Keputusan Dewan Pengawas antara lain:

1. KEP/1/DEWAS/022025 tentang Penetapan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Dana Operasional BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2025.
2. KEP/2/DEWAS/032025 tentang Penetapan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Belanja Modal BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2025.
3. KEP/3/DEWAS/032025 tentang Penetapan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Sarana Kesejahteraan Peserta BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2025.
4. KEP/4/DEWAS/032025 tentang Penetapan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2025.
5. KEP/6/DEWAS/062025

tentang Persetujuan Laporan Pengelolaan Program BPJS Ketenagakerjaan Audited Tahun 2024, Laporan Keuangan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan Audited Tahun 2024, dan Laporan Keuangan Tahunan Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Audited Tahun 2024.

6. KEP/7/DEWAS/072025 tentang Persetujuan Bentuk dan Isi Publikasi atas Laporan Pengelolaan Program BPJS Ketenagakerjaan Audited Tahun 2024, Laporan Keuangan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan Audited Tahun 2024, dan Laporan Keuangan Tahunan Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Audited Tahun 2024.
7. KEP/8/DEWAS/072025 tentang Perubahan Kedua atas Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor: KEP/14/DEWAS/102023 tentang Penetapan Ketua dan Anggota Komite Dewan Pengawas.
8. KEP/9/DEWAS/082025 tentang Persetujuan Besaran Alokasi Surplus Aset BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2024.
9. KEP/11/DEWAS/112025 tentang Perubahan atas



Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor: KEP/4/DEWAS/032025 tentang Penetapan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2025.

10. KEP/12/DEWAS/122025 tentang Penunjukan Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik untuk Melakukan Audit Laporan Keuangan dan Laporan Pengelolaan Program Tahun 2025.

- b. Peraturan Dewan Pengawas nomor PER/1/DEWAS/092025 tentang Tata Naskah Dinas di Lingkungan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan.

PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI DEWAN PENGAWAS [GRI 2-17]

Program pengembangan kompetensi dan pengetahuan diri bagi Dewan Pengawas dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja, pengembangan potensi diri dan menunjang pelaksanaan tugas Dewan Pengawas serta sejalan dengan program pengembangan Dewan Pengawas termasuk yang berkaitan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development*).

Dewan Pengawas harus senantiasa memutakhirkan pengetahuannya melalui kegiatan pelatihan, *workshop*, seminar, *conference*, ataupun dalam bentuk kunjungan kerja serta banding kaji (*benchmark*). Program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diikuti Dewan Pengawas di tahun 2025 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

DAFTAR PELATIHAN DEWAN PENGAWAS [GRI 2-17] [OJK E.2]

No.	Program yang Diikuti	Tanggal	Peserta
1	International Conference on Management and Innovation in Social Security	11–13 Februari 2025	Muhammad Zuhri; M. Aditya Warman
2	SAK Bootcamp 2025	18–21 Februari 2025	Kushari Suprianto; M. Iman N.H.B. Pinuji
3	Executive Leadership Program	20–21 Februari 2025	H. Yayat Syariful Hidayat
4	Benchmarking PMSM Indonesia – Future Ready Workforce: Learning From China's Integration of Technology, Talent & Transformation	25–29 Februari 2025	Muhammad Zuhri; Subchan Gatot; M. Aditya Warman
5	Certified Professional Legal Analyst	12–16 Maret 2025	Agung Nugroho
6	Learning and Benchmarking – Expand Networking with Global Venture in US	21 April – 1 Mei 2025	Subchan Gatot
7	The World Bank Group – International Monetary Fund Spring Meetings	21–26 April 2025	Kushari Suprianto; M. Iman N.H.B. Pinuji
8	Global GRC Benchmarking Series-8 2025: Governance and Risk Management in Sustainable Energy	3–12 Mei 2025	M. Aditya Warman
9	Certified Anti Fraud Governance (CAFG) Level III	22–23 Mei 2025	Agung Nugroho
10	Qualified Internal Auditor	23–24 Mei 2025	H. Yayat Syariful Hidayat
11	International Labour Conference (ILC) ke-113	7–13 Juni 2025	H. Yayat Syariful Hidayat; Subchan Gatot; M. Aditya Warman
12	Sertifikasi Manajemen Risiko Perbankan Jenjang 4 – Jenjang 7	Juni – Agustus 2025	Agung Nugroho
13	Konferensi Audit Internal – Navigating Emerging Risks, Governance and Opportunities in 2025	2–4 Juli 2025	Kushari Suprianto; H. Yayat Syariful Hidayat
14	IIA International Conference & Onsite Learning	10–20 Juli 2025	Kushari Suprianto; H. Yayat Syariful Hidayat
15	Certified Liquidator	30 Juli – 2 Agustus 2025	Agung Nugroho
16	Business Continuity Management Certified Professional (BCMCP)	4–7 Agustus 2025	Agung Nugroho
17	Expansive Leadership Program for BOD & BOC (sesi I)	6–9 Agustus 2025	Muhammad Zuhri
18	Expansive Leadership Program for BOD & BOC (sesi II)	27–28 November 2025	Kushari Suprianto; M. Iman N.H.B. Pinuji

Sepanjang tahun 2025, seluruh 7 (tujuh) anggota Dewan Pengawas mengikuti 18 program pelatihan dengan 28 keikutsertaan. Sebanyak 7 program diselenggarakan di luar negeri: Kairo (Mesir), Beijing (Cina), Washington DC dan pantai barat Amerika Serikat, Swedia–Norwegia–Denmark, Jenewa (Swiss), serta Toronto (Kanada), dan 11 program di dalam negeri.

DIREKSI

PENERAPAN TATA KELOLA YANG BAIK DIREKSI

[GRI 2-15]

Benturan Kepentingan untuk Direksi diatur dalam Peraturan Direksi Nomor: 6/PERDIR.01/032022 tentang Pedoman Pengendalian Benturan Kepentingan BPJS Ketenagakerjaan. Sesuai ketentuan tersebut, anggota

Direksi diwajibkan melakukan upaya:

1. Melaksanakan komitmen penerapan kebijakan Benturan Kepentingan, yang meliputi:
 - a. Kepemilikan instrumen investasi pribadi;
 - b. Pernyataan tidak memiliki benturan kepentingan; dan
 - c. Pernyataan tidak memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga dengan Dewan Pengawas/ Direksi lainnya.
2. Memberikan keteladanan dalam pencegahan terjadinya benturan kepentingan.

Sampai akhir tahun 2025, tidak ada anggota Dewan Pengawas dan/atau anggota Direksi yang dihadapkan pada konflik/benturan kepentingan. BPJS Ketenagakerjaan menerapkan sanksi terhadap anggota Dewan Pengawas maupun anggota Direksi yang terbukti terlibat dalam konflik /benturan kepentingan, sesuai dengan Peraturan

Pemerintah Nomor 88 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penanganan Sanksi Administratif bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Direksi BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen

untuk membangun zona integritas dan menetapkan BPJS Ketenagakerjaan sebagai wilayah bebas korupsi, dengan ini kami menyatakan.

INDEPENDENSI DIREKSI [GRI 2-15]

No.	Aspek Independensi	Pramudya Iriawan Buntoro (Direktur Utama)	Abdur Rahman Irsyadi (Direktur Human Capital dan Umum)	Asep Rahmat Suwandha (Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko)	Edwin Michael Ridwan (Direktur Pengembangan Investasi)	Eko Nugriyanto (Direktur Kepesertaan)	Roswita Nilakurnia (Direktur Pelayanan)	Zainudin (Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi)
1	Kepemilikan instrumen investasi pribadi	X	X	X	X	X	X	X
2	Memiliki benturan kepentingan	X	X	X	X	X	X	X
3	Memiliki hubungan keluarga sampai derajat ketiga dengan Dewan Pengawas lainnya atau Direksi	X	X	X	X	X	X	X
4	Kepemilikan Badan Usaha	X	X	X	X	X	X	X
5	Merangkap jabatan sebagai anggota partai politik, pengurus organisasi masyarakat, atau organisasi sosial atau lembaga swadaya masyarakat yang terkait dengan Program Jaminan Sosial, Pejabat Struktural dan Fungsional dalam pemerintahan, Pejabat di Badan Usaha dan Badan Hukum lainnya	X	X	X	X	X	X	X

PIAGAM/KOMITMEN BERSAMA DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI [IR-4B]

Telah dilakukan penandatanganan Komitmen Bersama antara Dewan Pengawas dan Direksi sebagai bentuk penerapan tata kelola yang baik. Dalam Komitmen Bersama tersebut, Dewan Pengawas dan Direksi menyatakan bahwa:

1. Dewan Pengawas dan Direksi telah bersama-sama sepakat untuk melaksanakan Peraturan Presiden mengenai Pedoman Tata Kelola yang Baik BPJS Ketenagakerjaan, sesuai dengan ketentuan Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2020 tentang Tata Kelola Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
2. Dewan Pengawas dan Direksi sepakat menjadikan Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/1/022021 tentang Pedoman Tata Kelola yang Baik BPJS Ketenagakerjaan sebagai "Board Manual" yang menjadi rujukan/ pedoman penerapan tata kelola yang baik secara konsisten dan berkelanjutan dalam setiap kegiatan baik operasional maupun non operasional pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi, dengan memperhatikan ketentuan dan norma yang berlaku.
3. Pelaksanaan Pedoman Tata Kelola yang baik terkait fungsi, tugas, dan kewenangan Dewan Pengawas dan Direksi, masing-masing diatur melalui Peraturan Dewan Pengawas dan Peraturan Direksi.

Pengangkatan Direksi BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan:

1. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, Tanggal 25 November 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Bab VII Persyaratan, Tata Cara Pemilihan Dan Penetapan Dan Pemberhentian Anggota Dewan Pengawas Dan Anggota Direksi.

2. Peraturan Presiden RI Nomor: 81 Tahun 2015, Tanggal 9 Juli 2015 Tentang Tata Cara Pemilihan Dan Penetapan Anggota Dewan Pengawas Dan Anggota Direksi Calon Anggota Pengganti Antar Waktu Dewan Pengawas Dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

KRITERIA DAN PERSYARATAN MENJADI DIREKSI [GRI 2-10]

Persyaratan Umum

1. Untuk dapat diangkat sebagai anggota Dewan Pengawas atau anggota Direksi, calon yang bersangkutan harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. warga negara Indonesia;
 - b. bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. memiliki integritas dan kepribadian yang tidak tercela;
 - e. memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai untuk pengelolaan program Jaminan Sosial;
 - f. berusia paling rendah 40 (empat puluh) tahun dan paling tinggi 60 (enam puluh) tahun pada saat dicalonkan menjadi anggota;
 - g. tidak menjadi anggota atau menjabat sebagai pengurus partai politik;
 - h. tidak sedang menjadi tersangka atau terdakwa dalam proses peradilan;
 - i. tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih; dan/ atau

- j. tidak pernah menjadi anggota direksi, komisaris, atau dewan pengawas pada suatu badan hukum yang dinyatakan pailit karena kesalahan yang bersangkutan.

2. Selama menjabat, anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi tidak boleh merangkap jabatan di pemerintahan atau badan hukum lainnya.

Persyaratan Khusus

Calon anggota Direksi harus memenuhi persyaratan khusus, yaitu mempunyai kualifikasi Pendidikan paling rendah S1, memiliki kompetensi yang terkait untuk jabatan direksi yang bersangkutan meliputi bidang ekonomi, keuangan, perbankan, aktuaria, perasuransian, dana pensiun, teknologi informasi, manajemen risiko, manajemen kesehatan, kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, hukum, dan/atau bidang lain serta memiliki pengalaman manajerial paling sedikit 5 (lima) tahun.

Ketentuan Masa Jabatan

Anggota Direksi diangkat untuk masa jabatan selama 5 (lima) tahun, terhitung sejak tanggal pengangkatan, dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya. Namun demikian, anggota Direksi dapat diberhentikan sewaktu-waktu sebelum masa jabatannya berakhir sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

PROFIL DIREKSI [GRI 2-9]

					
	SAIFUL HIDAYAT Direktur Utama	IHSANUDIN Direktur Perencanaan Strategis & Teknologi Informasi	TRISNA SONJAYA Direktur Pelayanan	BAMBANG JOKO SUTARTO Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko	HARJONO SISWANTO Direktur Human Capital dan Umum
Masa Jabatan	2026-2031	2026-2031	2026-2031	2026-2031	2026-2031
Usia	54 Tahun	45 Tahun	47 Tahun	55 Tahun	55 Tahun
Pendidikan	- Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Brawijaya - Magister Teknik Elektro, Institut Teknologi Bandung - Sarjana Teknik Elektro, Universitas Brawijaya	- Magister Ilmu Politik, Sekolah Pascasarjana Universitas Nasional - Sarjana Aqidah dan Filsafat, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga	- Doktor Teknologi Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta - Magister Teknologi Pembelajaran, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa - Sarjana Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Islam Negeri Bandung	- Magister Administrasi Bisnis, Sekolah Bisnis dan Manajemen Institut Teknologi Bandung - Sarjana Akuntansi, Universitas Yapis Jayapura	- Magister Ilmu Administrasi, Universitas Prof. Dr. Moestopo - Sarjana Manajemen, Universitas Prof. Dr. Moestopo
Sertifikasi Profesi	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada	- Pelatihan dan Sertifikasi KUHP Baru dan KUHP Baru VS Alasan Penghapusan Pidana, Penyelesaian Perkara di Luar Pengadilan. - Pelatihan dan Sertifikasi Jenjang Kualifikasi 5 Bidang Pasar Modal Subbidang Manajemen Risiko - Pelatihan dan Sertifikasi Governance, Risk, and Compliance for Executive (GRCE)	Tidak ada
Pengalaman Kerja	- Direktur Business Development, PT Administrasi Medika - Kepala Project E-Health, PT Telkom Indonesia - Kepala Project Indonesia Incorporated, PT Telkom Indonesia - Vice President Innovation Strategy & Synergy, PT Telkom Indonesia - Senior General Manager Innovation & Design Center, PT Telkom Indonesia - Kepala Proyek KAPRO CFU - Transformation, PT Telkom Indonesia - Komisaris, PT Administrasi Medika - Vice President Integrated Portfolio Management, PT Telkom Indonesia - Komisaris, PT Metra Digital Investama - Komisaris, PT Nutech Integrasi	- Anggota DPRD Provinsi Jawa Barat, DPRD Provinsi Jawa Barat - Relawan Kemanusiaan, SHEEP Indonesia Foundation (Society for Health Education-Environment and Peace)	Pendamping Tenaga Kesejahteraan Sosial, Kementerian Sosial RI	- Ketua Adhoc Penyusunan Sistem Online Informasi Terintegrasi, PT Hutama Karya (Persero) - Kepala Divisi Bidang Akuntansi dan Keuangan, PT Hutama Karya (Persero) - Komisaris PT Hutama Karya (Persero) - Kepala Divisi Bidang Akuntansi dan Keuangan, PT Hutama Karya (Persero) - Direktur Keuangan, SDM dan Risiko, PT HK Realtindo - Executive Vice President/Kepala Satuan Pengawas Intern, PT Hutama Karya (Persero) - Direktur Keuangan, SDM, Legal dan Risiko, PT Indah Karya (Persero) - Direktur Keuangan, SDM dan Risiko, PT Barata Indonesia (Persero)	- Finance, Golden Spike Energy Indonesia Ltd - Manager, Sumatera Prima Persada - Manager, PT Nusantara Rig Pratama - General Manager GA, PT Kertas Nusantara

		
	EKO PURNOMO Direktur Pengembangan Investasi	AGUNG NUGROHO Direktur Kepesertaan
Masa Jabatan	2026–2031	2026–2031
Usia	50 Tahun	51 Tahun
Pendidikan	• Magister Manajemen Asuransi, Universitas Gunadarma • Diploma Akuntansi, Sekolah Tinggi Akuntansi Negara	• Doktor Ilmu Hukum, Universitas Sebelas Maret (2024) • Magister Hukum, Universitas Sebelas Maret (2006) • Sarjana Ilmu Hukum, Universitas Jember (1997)
Sertifikasi Profesi	Tidak ada	• Certified in Risk Governance Professional (CRGP) • Sertifikasi Ahli Pembangun Integritas Eksekutif • Certified Human Resources Manager • Pelatihan dan Sertifikasi General Manager SDM • Certified Anti Fraud Governance (CAFG) • Pelatihan dan Sertifikasi Pejabat/Pengelola Pelindungan Data Pribadi
Pengalaman Kerja	• Deputi Pendapatan Tetap dan Pasar Modal, BPJS Ketenagakerjaan • Deputi Investasi Langsung, BPJS Ketenagakerjaan • Deputi Direktur Wilayah Kanwil Sumbagsel, BPJS Ketenagakerjaan • Kepala Satuan Pengawas Internal, BPJS Ketenagakerjaan • Deputi Direktur Aset Layanan Umum, BPJS Ketenagakerjaan • Asisten Deputi Bidang Layanan Umum, BPJS Ketenagakerjaan • Asisten Deputi Bidang Perencanaan dan Pengendalian Aset, BPJS Ketenagakerjaan • Anggota Dewan Pengawas – Dana Pensiun Karyawan, BPJS Ketenagakerjaan • Kepala Urusan Kebijakan Manajemen Risiko, BPJS Ketenagakerjaan • Kepala Urusan Analisa Risiko Operasional dan Penunjang Non Keuangan, BPJS Ketenagakerjaan	• Anggota Dewan Pengawas – Ketua Komite Manajemen Risiko, Investasi dan Pelayanan, BPJS Ketenagakerjaan (2021–2026) • Konsultan Hukum Pasar Modal Anggota Himpunan Konsultan Hukum Sektor Keuangan (HKHSK) (2022–sekarang) • Ketua Umum, Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (Masa Jabatan 2022–2027) • Wakil Ketua Umum, Dewan Pimpinan Pusat Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (Masa Jabatan 2022–2027) • Kurator dan Pengurus Anggota, Asosiasi Kurator dan Pengurus Indonesia (2021–sekarang) • Komisaris, PT Jamkrida Jawa Timur (2018–2021) • Komisaris, PT Petrogas Pantai Madura (2014–2019)

KOMPOSISI DAN SUSUNAN DIREKSI

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2015, Direksi terdiri atas paling sedikit 5 orang dari unsur profesional. Presiden menetapkan salah satu dari anggota Direksi sebagai Direktur Utama. Seluruh Direksi pada masa jabatan 2026–2031 adalah Pria dan merupakan Warga Negara Indonesia yang diangkat berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 18/P Tahun 2026 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas dan Keanggotaan Direksi BPJS Ketenagakerjaan (ditetapkan pada 19 Februari 2026).

Berbeda dengan periode sebelumnya, anggota Direksi pada masa jabatan 2021–2026 terdiri dari 6 Pria dan 1 Wanita yang merupakan Warga Negara Indonesia. Pengangkatan dilakukan berdasarkan Keppres Republik Indonesia Nomor 38/P Tahun 2021 (ditetapkan pada 19 Februari 2021), serta Keputusan Rapat Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor KEP/70/022021 (ditetapkan pada 22 Februari 2021). Tidak terdapat hubungan afiliasi antaranggota Dewan Pengawas maupun dengan anggota Direksi, serta tidak terdapat rangkap jabatan.

Selama tahun 2025, terdapat perubahan susunan dan komposisi Direksi melalui pengangkatan Direktur Utama dan Direktur Kepesertaan berdasarkan Keppres Nomor 63/P Tahun 2025 (ditetapkan pada 1 Juli 2025). Susunan Direksi per 31 Desember 2025 adalah sebagai berikut:

Nama Direksi	Jabatan
Pramudya Iriawan Buntoro	Direktur Utama
Zainudin	Direktur Perencanaan Strategis dan TI
Roswita Nilakurnia	Direktur Pelayanan
Asep Rahmat Suwandha	Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko
Abdur Rahman Irsyadi	Direktur Human Capital dan Umum
Edwin Michael Ridwan	Direktur Pengembangan Investasi
Eko Nugriyanto	Direktur Kepesertaan

PROFIL DIREKSI SEBELUMNYA

	 PRAMUDYA IRIAWAN BUNTORO Direktur Utama	 ZAINUDIN Direktur Perencanaan Strategis & Teknologi Informasi	 ROSWITA NILAKURNIA Direktur Pelayanan	 ASEP RAHMAT SUWANDHA Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko	 ABDUR RAHMAN IRSYADI Direktur Human Capital dan Umum	 EDWIN MICHAEL RIDWAN Direktur Pengembangan Investasi	 EKO NUGRIYANTO Direktur Kepesertaan
Masa Jabatan	2021-2026	2021-2026	2021-2026	2021-2026	2021-2026	2021-2026	2021-2026
Usia	48 Tahun	59 Tahun	59 Tahun	50 Tahun	55 Tahun	52 Tahun	57 Tahun
Pendidikan	- Magister Manajemen, Universitas Gadjah Mada (2003) - Sarjana Matematika, Institut Teknologi Bandung (2000)	- Magister Manajemen Asuransi, Universitas Gunadarma (2016) - Diploma IV Akuntansi, Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (2001)	- Master of Science Management in Finance, Universitas Indonesia (2009) - Sarjana Ekonomi, Universitas Indonesia (1992)	- Magister Bisnis, Sekolah Bisnis IPB University (2015) - Magister Ekonomi Syariah, Universitas Indonesia (2004) - S1 Ekonomi, Universitas Indonesia (2000)	- Magister Manajemen Komunikasi, Universitas Indonesia (2003) - S1 Sastra, Universitas Gadjah Mada (1995)	- Magister Manajemen, Universitas Indonesia (2003) - Sarjana Ekonomi, Universitas Indonesia (1996)	- Doktor Manajemen dan Bisnis, Sekolah Bisnis IPB University (2024-sekarang) - Magister Teknologi Informasi, Universitas Indonesia (2000) - Sarjana Pendidikan Matematika, Universitas Sebelas Maret (1994)
Sertifikasi Profesi	- Fellow of the Society of Actuaries of Indonesia (FSAI) - Associate Member (Ajun-AAAIJ)	Ahli Tata Kelola Risiko Terintegrasi (2023)	- Certified Governance Professional (CGP) (2024) - Integrated Risk Governance Specialist (CGRP) (2024)	- Chartered Accountant (CA) - Certified Fraud Examiner (CFE) - Certified Risk Governance Professional (CRGP)	- Sertifikasi Financial Management (CIFM) (2024) - Certified Procurement Strategist (CPSt) (2024) - Governance, Risk and Compliance Certified for Executive (2023) - Sertifikasi Uji Kompetensi GNK Bidang SDM (2022)	- Chartered Financial Analyst (CFA) (2002) - Financial Risk Manager (FRM) (2002)	- Certified International Financial Management (CIFM) (2023) - Sertifikasi Manajemen Risiko Dana Pensiun Level Utama (2022) - Sertifikasi Pengetahuan Dasar di Bidang Dana Pensiun (2021) - Sertifikasi Directorship Development Program (2020)
Pengalaman Kerja	- Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi, BPJS Ketenagakerjaan (2021-2023) - Deputi Direktur Bidang Aktuaria & Manajemen Risiko Organisasi, BPJS Ketenagakerjaan (2020-2021)	- Direktur Kepesertaan, BPJS Ketenagakerjaan (2021-2023) - Deputi Direktur Bidang Kepesertaan Korporasi dan Institusi, BPJS Ketenagakerjaan (2019-2021)	- Direktur Keuangan & SDM, PT Pulo Mas Jaya (JAKPRO Group) (2017-2021) - Komisaris, PT Bank Agroniaga Tbk (2011-2017)	- Direktur Koordinasi dan Supervisi Wilayah IV Komisi Pemberantasan Korupsi (2021) - Koordinator Wilayah II Koordinasi dan Supervisi Komisi Pemberantasan Korupsi (2020)	- Deputi Direktur Bidang Learning, BPJS Ketenagakerjaan (2019-2021) - Ketua Lembaga Sertifikasi Profesi, BPJS Ketenagakerjaan (2017-2019)	- Senior Vice President Investasi Pasar Modal & Pasar Uang, PT Taspen (Persero) (2019-2021) - Komisaris PT Waskita Transjawa Toll Road (2018-2019)	- Direktur Utama, Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan (2023-2024) - Kepala Kantor Wilayah DKI Jakarta, BPJS Ketenagakerjaan (2021-2022)

Sesuai regulasi di Indonesia yang menganut sistem dua dewan, terdapat pemisahan antara Dewan Direksi dan Dewan Pengawas. Dalam sistem ini, Direktur Utama tidak boleh merangkap sebagai Ketua Dewan Pengawas.

[GRI 2-11]

PROGRAM PENGENALAN BPJS KETENAGAKERJAAN BAGI DIREKSI BARU

BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan program pengenalan bagi Direksi yang baru diangkat untuk memberikan gambaran atas aktivitas bisnis, rencana Badan ke depan, pedoman kerja dan hal lainnya yang menjadi tanggung jawab Direksi.

Pada tahun 2025, terjadi perubahan susunan Direksi BPJS Ketenagakerjaan. Perubahan dilakukan untuk memastikan keberlangsungan kepemimpinan dan pelaksanaan tugas organisasi secara optimal, Presiden Republik Indonesia mengangkat Pramudya Iriawan Buntoro sebagai Direktur Utama (menggantikan Anggoro Eko Cahyo yang diberhentikan melalui Keppres No. 63/P Tahun 2025 terhitung 16 Mei 2025) dan Eko Nugriyanto sebagai Direktur Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

Sehubungan dengan pengangkatan tersebut, BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan Program Pengenalan kepada Pramudya Iriawan Buntoro dan Eko Nugriyanto. Program pengenalan

dilaksanakan melalui serangkaian sesi pemaparan dan diskusi yang mencakup aspek strategis maupun operasional organisasi, antara lain kinerja korporasi, pengelolaan kepesertaan dan pelayanan, pengelolaan investasi dan keuangan, tata kelola badan, manajemen risiko, kepatuhan, teknologi informasi, sumber daya manusia, serta agenda transformasi dan pengembangan organisasi.

Melalui program ini, Direksi yang baru diangkat memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai kondisi Badan, tantangan dan peluang strategis, serta prioritas pengembangan BPJS Ketenagakerjaan dalam memperluas cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan dan meningkatkan kualitas layanan kepada peserta. Program pengenalan juga menjadi bagian dari upaya badan untuk memastikan proses transisi kepemimpinan berjalan efektif sehingga Direksi dapat segera menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kewenangan masing-masing.

PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI DIREKSI [GRI 2-17]

Program pengembangan kompetensi dan pengetahuan diri bagi Direksi dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja, pengembangan potensi diri dan menunjang pelaksanaan tugas Direksi serta sejalan dengan program

pengembangan Direksi, termasuk yang berkaitan dengan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development*). Direksi harus senantiasa menambah dan memutakhirkan pengetahuannya melalui kegiatan pelatihan, workshop, seminar, conference, ataupun dalam bentuk kunjungan kerja serta banding kaji (*benchmark*). Program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diikuti Direksi di tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

DAFTAR PELATIHAN DIREKSI [GRI 2-17] [OJK E.2]

No.	Program yang Diikuti	Tanggal	Peserta
1	Public Training Double Certification Program: Governance, Risk Management and Compliance (GRC) serta Environmental, Social, and Governance Risk Compliance (ESGRC)	23–24 Januari 2025	Asep Rahmat Suwandha
2	Certified Accountant (CA) – BNSP	14 Maret 2025	Asep Rahmat Suwandha
3	Sertifikasi GRCE – BNSP	14 Maret 2025	Asep Rahmat Suwandha
4	Certified Environmental, Social and Governance Leadership	28 April – 1 Mei 2025	Roswita Nilakurnia
5	Perpanjangan Keanggotaan WMII	7 Mei 2025	Edwin Michael Ridwan
6	Certified Anti Fraud Governance (Level III) + Master Class LSPMR	2–4 Juli 2025	Asep Rahmat Suwandha
7	Third Malaysian CID Network Summit	9–11 Juli 2025	Zainudin
8	SAK Bootcamp 2025 – Perkembangan Standar Akuntansi Keuangan Terkini	15–18 Juli 2025	Asep Rahmat Suwandha
9	52nd ARTDO International World Conference	27–29 Juli 2025	Abdur Rahman Irsyadi
10	Pelatihan Data-Driven Decision-Making for Communications Leaders	22–26 September 2025	Asep Rahmat Suwandha
11	Indonesian Actuarial Conference 2025	31 Oktober 2025	Pramudya Iriawan Buntoro
12	Perpanjangan Certified Financial Planner – Financial Planning Standard Board Indonesia	Berlaku hingga 30 Juni 2026	Abdur Rahman Irsyadi

Sepanjang tahun 2025, anggota Direksi mengikuti 12 program pelatihan. Sebanyak 4 program diselenggarakan di luar negeri: University of Cambridge (Inggris), Penang (Malaysia, dua program), dan Berlin (Jerman) – dan 8 program di dalam negeri.

RAPAT DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI

RAPAT DEWAN PENGAWAS

Rapat Dewan Pengawas (RAWAS) merupakan rapat yang diselenggarakan oleh Dewan Pengawas yang dihadiri oleh Anggota Dewan Pengawas dan dipimpin oleh ketua Dewan Pengawas atau Pejabat Pengganti Sementara (PPS) Ketua Dewan Pengawas, diadakan untuk mengambil keputusan yang meliputi pemberian saran atau nasihat kepada Direksi serta penetapan dan persetujuan yang merupakan kewenangan, tugas dan tanggung jawab Dewan Pengawas sesuai dengan peraturan perundangan.

Rapat Dewan Pengawas dilaksanakan minimal satu kali dalam sebulan untuk membahas hal-hal yang membutuhkan persetujuan Dewan Pengawas, pengambilan keputusan yang meliputi aspek strategis maupun non strategis, perumusan saran dan nasihat kepada Direksi dari hasil pengawasan atas kebijakan pengelolaan BPJS dan Kinerja Direksi serta pengelolaan dan pengembangan Dana Jaminan Sosial, serta hal-hal strategis lainnya. Periode Tahun 2025, tercatat telah dilaksanakan 42 kali Rapat Dewan Pengawas, dengan tingkat persentase sebesar 350% dari jumlah kewajiban tahun 2025.

KETENTUAN PENYELENGGARAAN RAPAT DEWAN PENGAWAS

Sepanjang tahun 2025, Dewan Pengawas telah melaksanakan rapat sebanyak 42 kali, dengan rincian sebagai berikut:

REKAPITULASI KEHADIRAN RAPAT DEWAN PENGAWAS (RAWAS)

No	Nama Anggota Dewan Pengawas	Jabatan	Jumlah RAWAS	Jumlah Hadir	Tidak Hadir				Jumlah Tidak Hadir	Tingkat Kehadiran (%)
					Dinas	Sakit	Izin	Cuti		
1	Muhammad Zuhri	Ketua	42	41	1	0	0	0	1	97,62
2	Kushari Suprianto	Anggota	42	35	4	0	1	2	7	83,33
3	H. Yayat Syariful Hidayat	Anggota	42	36	4	0	1	1	6	85,71
4	Agung Nugroho	Anggota	42	41	0	0	1	0	1	97,62
5	Subchan Gatot	Anggota	42	37	5	0	0	0	5	88,10
6	M. Aditya Warman	Anggota	42	37	3	0	1	1	5	88,10
7	M. Iman N.H.B. Pinuji	Anggota	42	33	3	0	1	5	9	78,57

Selain rapat dalam rangka pengambilan keputusan, terdapat rapat yang diselenggarakan oleh Dewan Pengawas yang bertujuan untuk koordinasi antar Dewan Pengawas yaitu Rapat Koordinasi Dewan Pengawas (RAKOR). Sampai dengan bulan Desember tahun 2025 tercatat telah dilaksanakan 2 kali RAKOR. Tidak ada kewajiban penyelenggaraan rapat dalam satu bulan.

RAPAT DIREKSI

Direksi menyelenggarakan rapat secara berkala dalam rangka menjalankan fungsi pengelolaan dan pengambilan keputusan strategis bagi BPJS

Ketenagakerjaan. Rapat Direksi (RADIR) merupakan rapat internal Direksi yang dipimpin oleh Direktur Utama atau Anggota Direksi yang mendapat kuasa secara tertulis. RADIR membahas pelaksanaan tugas pengelolaan serta pengambilan keputusan strategis dalam menjalankan operasional BPJS Ketenagakerjaan.

KETENTUAN PENYELENGGARAAN RAPAT DIREKSI

Direksi telah melaksanakan rapat sebanyak 50 kali pada tahun 2025, dengan rincian sebagai berikut:

REKAPITULASI RAPAT DIREKSI (RADIR)

No	Nama Anggota Direksi	Jabatan	Jumlah RADIR	Jumlah Hadir	Tidak Hadir				Jumlah Tidak Hadir	Tingkat Kehadiran (%)
					Dinas	Sakit	Izin	Cuti		
1	Pramudya Iriawan Buntoro	Direktur Utama	50	42	3	0	3	2	8	84
2	Zainudin	Direktur Perencanaan Strategis dan TI	50	45	3	0	1	1	5	90
3	Roswita Nilakurnia	Direktur Pelayanan	50	38	4	0	1	7	12	76
4	Asep Rahmat Suwandha	Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko	50	41	2	0	5	2	9	82
5	Abdur Rahman Irsyadi	Direktur Human Capital dan Umum	50	41	2	0	4	3	9	82
6	Edwin Michael Ridwan	Direktur Pengembangan Investasi	50	41	5	0	0	4	9	82
7	Eko Nugriyanto	Direktur Kepesertaan	25	25	0	0	0	0	0	100

RAPAT GABUNGAN DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI

Rapat Gabungan (RAGAB) menjadi media koordinasi antara Direksi dan Dewan Pengawas. RAGAB merupakan Rapat Dewan Pengawas dan Direksi yang inisiasi rapat berdasarkan undangan dari Dewan Pengawas atau atas undangan Direksi. Rapat Gabungan dipimpin oleh Ketua Dewan Pengawas atau PPS Ketua Dewan Pengawas bilamana inisiasi rapat berdasarkan undangan dari Dewan Pengawas. Namun Rapat Gabungan dipimpin oleh Direktur Utama bilamana inisiasi rapat berdasarkan undangan dari Direksi.

KETENTUAN PENYELENGGARAAN RAPAT GABUNGAN

Sampai dengan bulan Desember tahun 2025, tercatat telah dilaksanakan 12 kali Rapat Gabungan Dewan Pengawas dan Direksi, dengan rerata tingkat kehadiran sebesar 85,71% dari jumlah kewajiban 12 kali sampai dengan Desember 2025.

REKAPITULASI RAPAT GABUNGAN (RAGAB) DEWAN PENGAWAS

No	Nama Dewan Pengawas	Jabatan	Jumlah RAGAB	Jumlah Hadir	Tidak Hadir				Jumlah Tidak Hadir	Tingkat Kehadiran (%)
					Dinas	Sakit	Izin	Cuti		
1	Muhammad Zuhri	Ketua	12	11	0	0	0	1	1	91,67
2	Kushari Suprianto	Anggota	12	8	2	0	0	2	4	66,67
3	H. Yayat Syariful Hidayat	Anggota	12	10	1	0	0	1	2	83,33
4	Agung Nugroho	Anggota	12	12	0	0	0	0	0	100,00
5	Subchan Gatot	Anggota	12	11	1	0	0	0	1	91,67
6	M. Aditya Warman	Anggota	12	12	0	0	0	0	0	100,00
7	M. Iman N.H.B. Pinuji	Anggota	12	10	2	0	0	0	2	83,33

REKAPITULASI RAPAT GABUNGAN (RAGAB) DIREKSI

No	Nama Anggota Direksi	Jabatan	Jumlah RAGAB	Jumlah Hadir	Tidak Hadir				Jumlah Tidak Hadir	Tingkat Kehadiran (%)
					Dinas	Sakit	Izin	Cuti		
1	Pramudya Iriawan Buntoro	Direktur Utama	12	12	0	0	0	0	0	100,00
2	Zainudin	Direktur Perencanaan Strategis dan TI	12	10	1	0	0	1	2	83,33
3	Roswita Nilakurnia	Direktur Pelayanan	12	9	1	0	1	1	3	75,00

No	Nama Anggota Direksi	Jabatan	Jumlah RAGAB	Jumlah Hadir	Tidak Hadir				Jumlah Tidak Hadir	Tingkat Kehadiran (%)
					Dinas	Sakit	Izin	Cuti		
4	Asep Rahmat Suwandha	Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko	12	8	1	0	0	3	4	66,67
5	Abdur Rahman Irsyadi	Direktur Human Capital dan Umum	12	10	1	0	0	1	2	83,33
6	Edwin Michael Ridwan	Direktur Pengembangan Investasi	12	9	0	2	0	1	3	75,00
7	Eko Nugriyanto	Direktur Kepesertaan	6	6	0	0	0	0	0	100,00

PROSES NOMINASI DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI [GRI 2-10]

Berdasarkan UU Nomor 24 Tahun 2011 menyatakan bahwa untuk memilih dan menetapkan anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi, Presiden membentuk panitia seleksi. Keanggotaan panitia seleksi terdiri atas 2 (dua) orang unsur Pemerintah dan 5 (lima) orang unsur masyarakat. Keanggotaan panitia seleksi ditetapkan dengan Keputusan Presiden.

UU Nomor 24 Tahun 2011 menetapkan kriteria kualifikasi calon anggota Dewan Pengawas atau calon anggota Direksi diukur dari jenjang pendidikan formal. Kriteria kompetensi calon anggota Dewan

Pengawas atau calon anggota Direksi diukur berdasarkan pengalaman, keahlian, dan pengetahuan sesuai dengan bidang tugasnya. Selain itu, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2015 mengatur tentang tata cara pemilihan dan penetapan anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi serta calon anggota pengganti antarwaktu Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Panitia seleksi mengumumkan penerimaan pendaftaran calon anggota Dewan Pengawas dan Direksi paling lambat 5 (lima) hari kerja setelah penetapan. Proses pendaftaran dan seleksi berlangsung selama 10 (sepuluh) hari kerja tanpa jeda. Selanjutnya, panitia

mengumumkan nama-nama calon kepada masyarakat untuk memperoleh tanggapan selama 5 (lima) hari kerja setelah pendaftaran ditutup.

Tanggapan masyarakat disampaikan kepada panitia seleksi paling lambat 15 (lima belas) hari kerja sejak tanggal pengumuman. Selanjutnya, panitia seleksi menetapkan calon anggota Dewan Pengawas dan Direksi sebanyak 2 (dua) kali jumlah jabatan yang dibutuhkan untuk disampaikan kepada Presiden, paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak berakhirnya masa tanggapan masyarakat.

Presiden memiliki hak prerogratif dalam menetapkan anggota Dewan Pengawas dari unsur Pemerintah dan anggota Direksi berdasarkan usulan panitia seleksi, serta mengajukan calon anggota Dewan Pengawas dari unsur Pekerja, Pemberi Kerja, dan tokoh masyarakat kepada DPR RI sebanyak 2 (dua) kali jumlah jabatan yang dibutuhkan, paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak diterimanya daftar nama calon dari panitia seleksi.

DPR RI memilih anggota Dewan Pengawas dari unsur Pekerja, Pemberi Kerja, dan tokoh masyarakat paling lambat 20 (dua puluh) hari kerja sejak menerima usulan dari Presiden.

Pimpinan DPR RI menyampaikan nama calon terpilih kepada Presiden paling lambat 5 (lima) hari kerja sejak berakhirnya pemilihan. Presiden menetapkan calon terpilih paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak menerima surat dari pimpinan DPR RI. Penetapan anggota Dewan Pengawas dari unsur Pemerintah dan anggota Direksi dilakukan bersamaan dengan penetapan anggota Dewan Pengawas lainnya. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemilihan dan penetapan Dewan Pengawas dan Direksi diatur dalam Peraturan Presiden.

PENILAIAN KINERJA DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI

[GRI 2-18]

Kinerja Dewan Pengawas dan Direksi dinilai oleh Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN), sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang memberikan kewenangan kepada DJSN untuk melakukan pengawasan, *monitoring*, evaluasi, serta penilaian terhadap pelaksanaan tugas dan kinerja BPJS, termasuk Dewan Pengawas dan Direksi. Selain itu, terdapat juga Dasar Peraturan yang digunakan untuk

mengatur penetapan Target Kinerja dan Penilaian Capaian Kinerja BPJS Ketenagakerjaan yakni Peraturan Dewan Jaminan Sosial Nasional Nomor 1 Tahun 2022 tentang Penetapan Target Kinerja dan Penilaian Capaian Kinerja Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Prinsip keberlanjutan telah diintegrasikan ke dalam strategi, kegiatan operasi, sistem investasi dan pengelolaan aset BPJS Ketenagakerjaan. Penilaian dilakukan setahun sekali, untuk menilai capaian kinerja selama tahun berjalan berdasarkan Indikator Capaian Kinerja (ICK) yang telah ditetapkan. Secara berkala, DJSN memantau dan mengevaluasi pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan menggunakan mekanisme *monitoring* dan evaluasi atas Program Jaminan Sosial.

HASIL SELF ASSESSMENT KINERJA BPJS KETENAGAKERJAAN TAHUN 2025

Kinerja Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan dinilai oleh Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang memberikan kewenangan kepada DJSN untuk melakukan pengawasan, *monitoring*, evaluasi, serta penilaian terhadap pelaksanaan tugas dan kinerja BPJS.

Penilaian kinerja tersebut dilaksanakan melalui Indikator Capaian Kinerja (ICK) yang ditetapkan oleh DJSN. Pada tahun 2025, ICK menjadi instrumen akuntabilitas untuk menilai pencapaian kinerja BPJS Ketenagakerjaan dalam menjalankan mandat penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan, sejalan dengan arah Rencana Strategis 2022–2026 dan tema RKAT 2025 “*Excellent Service and Good Governance*”.

Secara substansi, ICK Tahun 2025 mencerminkan keterhubungan antara prioritas strategis BPJS Ketenagakerjaan dengan dimensi kinerja utama, yaitu

perluasan kepesertaan, peningkatan kualitas layanan, kesehatan keuangan, penguatan integritas, serta efektivitas tata kelola. Dengan demikian, ICK tidak hanya menjadi alat ukur pencapaian target tahunan, tetapi juga menjadi mekanisme evaluasi untuk memastikan bahwa penyelenggaraan program berjalan terukur, pruden, transparan, dan berorientasi pada manfaat peserta.

Mengingat hasil penilaian resmi ICK Tahun 2025 oleh DJSN belum diterima sampai dengan penyusunan laporan ini, maka informasi yang disajikan merupakan hasil *self-assessment* BPJS Ketenagakerjaan terhadap capaian ICK Tahun 2025 berdasarkan target, formula, dan data kinerja yang tersedia. Hasil *self-assessment* ini merupakan gambaran awal atas capaian kinerja tahun berjalan dan tidak menggantikan penilaian resmi DJSN.

HASIL SELF-ASSESSMENT CAPAIAN ICK	
Perspektif	Nilai
Kepesertaan	27,85%
Pelayanan	35,14%
Keuangan	28,67%
Organisasi	10,67%
Self-Assessment ICK	102,33%

REMUNERASI DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI [GRI 2-19] [GRI 2-20] [IR-4B]

Dewan Pengawas dan anggota Direksi memperoleh penghasilan sesuai dengan tanggung jawab serta tuntutan profesionalisme yang diperlukan dalam menjalankan tugas di dalam BPJS Ketenagakerjaan. Dilakukan dengan memperhatikan tingkat kewajaran yang berlaku dengan mempertimbangkan faktor

pengelolaan dana, aset, kondisi dan kemampuan keuangan BPJS Ketenagakerjaan, tingkat inflasi, dan faktor lain yang relevan seperti kinerja ESG. Proses penetapan remunerasi Dewan Pengawas dan Direksi adalah sebagai berikut:

- 01
- Direksi mengusulkan kepada Presiden besaran penghasilan bagi anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.
- 02
- Presiden atau pejabat yang ditunjuk melakukan penilaian terhadap usulan.
- 03
- Presiden berdasarkan penilaian, menetapkan besaran penghasilan bagi anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.

Ketentuan mengenai remunerasi Dewan Pengawas dan Direksi diatur dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 110 Tahun 2013 tentang Gaji atau Upah dan Manfaat Tambahan Lainnya serta Insentif bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi BPJS serta Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor: 112/PMK.02/2019 tentang Perubahan atas PMK Nomor: 134/PMK.02/2015 tentang Manfaat Tambahan Lainnya dan Insentif bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi BPJS. Berdasarkan ketentuan tersebut, proses penetapan remunerasi Dewan Pengawas dan Direksi ditetapkan oleh Pemerintah sebagai pihak yang berwenang. Remunerasi yang diberikan terdiri atas komponen penghasilan, tunjangan, fasilitas, dan pajak. BPJS Ketenagakerjaan tidak menggunakan jasa pihak independen seperti konsultan remunerasi.

KOMPONEN DALAM REMUNERASI DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI

Komponen	Uraian
Penghasilan	Gaji atau Upah Dasar X Faktor Penyesuaian Inflasi X Faktor Jabatan
Tunjangan	- Tunjangan Hari Raya Keagamaan - Tunjangan Asuransi Sosial - Santunan Purnajabatan - Tunjangan Perumahan - Tunjangan Cuti Tahunan - Biaya Pengembangan Kompetensi
Fasilitas	- Kendaraan Dinas - Kesehatan - Pendampingan Hukum - Pakaian Dinas - Biaya Representasi
Pajak	Pajak ditanggung dan menjadi beban BPJS Ketenagakerjaan

REMUNERASI DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI

Remunerasi Dewan Pengawas	Remunerasi Direksi
Remunerasi bagi Ketua Dewan Pengawas sebesar 60% dari gaji Direktur Utama	Gaji anggota Direksi lain adalah 90% dari gaji Direktur Utama
Remunerasi bagi Anggota Dewan Pengawas adalah sebesar 54% dari gaji Direktur Utama	
Dibayarkan per bulan	
Total remunerasi yang dibayarkan pada tahun 2025 sebesar Rp12.083.520.000 atau 0,79% dari total imbal jasa pekerjaan untuk karyawan pada tahun 2025	Total remunerasi yang dibayarkan pada tahun 2025 sebesar Rp19.201.987.097 atau 1,26% dari total imbal jasa pekerjaan untuk karyawan pada tahun 2025

Rasio kompensasi total tahunan individu tertinggi (Direktur Utama) dibandingkan median kompensasi total tahunan seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan (tidak termasuk Direktur Utama) tahun 2025 sebesar 8,39%. Dengan demikian, terdapat perubahan persentase antara total kompensasi tertinggi (Direktur Utama) dengan total kompensasi median seluruh karyawan (selain Direktur Utama) pada tahun 2025 sebesar 6,84%, sejalan

dengan perubahan kompensasi untuk Direksi. [GRI 2-21]

ORGAN PENDUKUNG DEWAN PENGAWAS [IR-4B]

Untuk mendukung pelaksanaan fungsi pengawasan, Dewan Pengawas mempunyai 3 (tiga) Komite Pendukung Dewan Pengawas, yaitu Komite Kinerja Program dan Badan (KKPB), Komite

Manajemen Risiko, Investasi, dan Pelayanan (KMRIP), Komite Audit, Anggaran, dan Aktuaria (KAAA) serta didukung oleh fungsi Sekretaris Dewan Pengawas. Setiap Komite Pendukung Dewan Pengawas diketuai oleh anggota Dewan Pengawas, dengan tugas dan tanggung jawab yang diatur dalam

pedoman kerja (*charter*) masing-masing Komite. Adapun dasar hukum pembentukan organ Pendukung Dewan Pengawas mengacu pada Peraturan Presiden RI Nomor 25 Tahun 2020 tentang Tata Kelola Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Bagian Kelima Pasal 9 dan Pasal 10.

STRUKTUR KOMITE DEWAN PENGAWAS [GRI 2-9]**KOMITE KINERJA PROGRAM DAN BADAN (KKPB)**

Komite Kinerja Program dan Badan (KKPB) adalah kelengkapan organ Dewan Pengawas yang berfungsi untuk membantu pelaksanaan fungsi dan tugas Dewan Pengawas dalam rangka melakukan pengawasan

atas pelaksanaan tugas BPJS Ketenagakerjaan oleh Direksi terkait kinerja program dan kinerja badan di BPJS Ketenagakerjaan. Sepanjang tahun 2025, KKPB telah mengadakan 66 rapat bersama dengan rata-rata kehadiran seluruh anggota komite dalam rapat KKPB mencapai 89,21%.

Susunan Komite Kinerja Program dan Badan (KKPB) per 31 Desember 2025 sebagai berikut:

No	Nama	Jabatan
1	M. Aditya Warman	Ketua Komite Dewan Pengawas
2	H. Yayat Syariful Hidayat	Anggota Komite Dewan Pengawas
3	Andrea Liesha Frinandya Harun	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
4	Rasty Susanty	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
5	Tonny Irawan	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
6	Nurhayati Saadah*	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
7	Rachmad Widodo	Anggota Komite Non Dewan Pengawas

*Pengunduran diri telah disetujui dan terhitung sejak 26 September 2025

KOMITE MANAJEMEN RISIKO, INVESTASI, DAN PELAYANAN (KMRIP)

Komite Manajemen Risiko, Investasi, dan Pelayanan (KMRIP) adalah kelengkapan organ Dewan Pengawas yang berfungsi untuk membantu pelaksanaan fungsi dan tugas Dewan Pengawas dalam rangka melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas BPJS Ketenagakerjaan oleh Direksi terkait manajemen risiko, investasi, pelayanan dan teknologi informasi di BPJS Ketenagakerjaan. Sepanjang tahun 2025, KMRIP telah mengadakan 61 rapat bersama dengan rata-rata kehadiran seluruh anggota komite dalam rapat KMRIP mencapai 90,35%.

Susunan Komite Manajemen Risiko, Investasi, dan Pelayanan (KMRIP) per 31 Desember 2025 sebagai berikut:

No	Nama	Jabatan
1	Agung Nugroho	Ketua Komite Dewan Pengawas
2	Subchan Gatot	Anggota Komite Dewan Pengawas
3	Titi Kusriani	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
4	Vika Rosaningrum	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
5	Fitzgerald Stevan Purba	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
6	Iqbal Ahmad Dahlan*	Anggota Komite Non Dewan Pengawas

*Secara resmi mulai bergabung dan melaksanakan tugas terhitung sejak tanggal 2 Mei 2025

KOMITE ANGGARAN, AUDIT, DAN AKTUARIA (KAAA)

Komite Anggaran, Audit, dan Aktuaria (KAAA) adalah kelengkapan organ Dewan Pengawas yang berfungsi untuk membantu pelaksanaan fungsi dan tugas Dewan Pengawas dalam rangka melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas BPJS Ketenagakerjaan oleh Direksi terkait anggaran, audit, dan aktuaria di BPJS Ketenagakerjaan. Sepanjang tahun 2025, KAAA telah mengadakan 71 rapat bersama dengan rata-rata kehadiran seluruh anggota komite dalam rapat KAAA mencapai 96,30%.

Susunan Komite Anggaran, Audit, dan Aktuaria (KAAA) per 31 Desember 2025 sebagai berikut:

No	Nama	Jabatan
1	Kushari Suprianto	Ketua Komite Dewan Pengawas
2	M. Iman N. H. B. Pinuji	Anggota Komite Dewan Pengawas
3	Tedy Herdyanto	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
4	Anton Fathoni Mudzakir	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
5	Rizka Mukhlisa	Anggota Komite Non Dewan Pengawas
6	Renny Friska*	Anggota Komite Non Dewan Pengawas

*Secara resmi mulai bergabung dan melaksanakan tugas terhitung sejak tanggal 2 Mei 2025.

**ORGAN PENDUKUNG
DIREKSI [IR-4B]**

Direksi memiliki komite pendukung yang bersifat ad hoc. Pembentukan komite mengacu pada Peraturan Direksi Nomor: 8/PERDIR.04/042023 pasal 117 tentang Komite Direksi.

KOMITE MANAJEMEN RISIKO

Komite Manajemen Risiko dibentuk berdasarkan Peraturan Direksi No. 8/PERDIR.04/042023. Keanggotaan

Komite terdiri dari seluruh Direktur sesuai bidang dan tanggung jawabnya, serta Deputi Bidang Manajemen Risiko.

Fungsi Komite Manajemen Risiko adalah memberikan konsultasi kepada Direksi, khususnya Direktur Utama, guna pengambilan keputusan pada tingkat strategis, menyangkut kebijakan manajemen risiko dan pertimbangan risiko dalam pengambilan keputusan operasional, keuangan, maupun

investasi, serta hal hal yang terkait dengan keputusan bisnis yang belum tercakup dalam prosedur normal (*irregularities*).

KOMITE TATA KELOLA YANG BAIK TUGAS DAN FUNGSI KOMITE TATA KELOLA YANG BAIK

Komite Tata Kelola yang Baik dibentuk berdasarkan Peraturan Direksi No. 8/PERDIR.04/042023. Komite dipimpin Direktur Utama sebagai Ketua. Dalam melaksanakan tugasnya, Komite berpedoman pada Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/01/012021 tentang Pedoman Tata Kelola Yang Baik BPJS Ketenagakerjaan.

Komite Tata Kelola yang Baik memiliki fungsi menyusun parameter penilaian *Good Governance* (GG), menyusun infrastruktur GG yang melibatkan beberapa unit kerja, mendorong inovasi atas pelaksanaan GG, sosialisasi dan edukasi tata kelola yang baik pada seluruh unit kerja, serta pelaksanaan Internal Governance Indicators (IGI). Komite *Good Governance* melaksanakan tugas sesuai program kerja dan tugas lain terkait dengan penerapan *good governance* BPJS Ketenagakerjaan serta melakukan koordinasi dengan Unit Kerja lain terkait penyempurnaan infrastruktur dan penerapan *good governance* di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

KOMITE INVESTASI

Berdasarkan Peraturan Direksi Nomor: 9/PERDIR.05/042026, Komite Investasi memiliki fungsi untuk:

1. Memberi pertimbangan dalam bentuk rekomendasi direktur utama sebagai dasar pertimbangan untuk pengambilan keputusan investasi;
2. Menelaah, memonitor, dan/atau mengevaluasi kebijakan, strategi, rencana, dan aktivitas pengelolaan investasi yang memiliki risiko khusus bersifat non rutin antara lain kondisi. potensi krisis yang berdampak strategis pada DJS Ketenagakerjaan atau BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan/atau
3. Berkoordinasi dengan unit kerja terkait untuk memberikan penjelasan yang diperlukan berkaitan dengan materi yang dibahas.

Komite Investasi beranggotakan empat Direktur sebagai berikut:

1. Direktur Utama sebagai ketua merangkap anggota;
2. Direktur yang membawahi fungsi pengembangan investasi sebagai sekretaris merangkap anggota;
3. Direktur yang membawahi fungsi manajemen risiko sebagai anggota; dan
4. Direktur yang membawahi fungsi perencanaan strategis sebagai anggota.

KOMITE PENGARAH TEKNOLOGI INFORMASI

Komite Pengarah Teknologi Informasi (KPTI) dibentuk berdasarkan Peraturan Direksi Nomor 4/PERDIR.06/042025 sebagai forum tata kelola yang mendukung Direksi dalam pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan data dan teknologi informasi. KPTI berperan dalam memberikan arahan, pengawasan, serta memastikan keselarasan antara inisiatif teknologi informasi dengan tujuan strategis organisasi.

Struktur keanggotaan KPTI dipimpin oleh Direktur yang membawahi fungsi Data dan Teknologi Informasi sebagai Ketua, dengan Direktur yang membawahi fungsi Manajemen Risiko sebagai Wakil Ketua, serta Kepala Unit Pengembangan Teknologi Informasi sebagai Sekretaris.

Anggota KPTI terdiri atas Kepala Unit Operasional Teknologi Informasi, Kepala Unit Manajemen Data, serta pimpinan unit kerja yang membidangi fungsi Manajemen Risiko dan Perencanaan Strategis. Melalui keterlibatan berbagai fungsi strategis dalam organisasi, KPTI memastikan bahwa pengelolaan data dan teknologi informasi dilaksanakan secara terarah, terukur, efektif, dan selaras dengan kebutuhan bisnis serta prinsip tata kelola yang baik. KPTI juga berperan dalam mengawal pemanfaatan teknologi informasi agar memberikan nilai tambah, mendukung pengelolaan

risiko, serta berkontribusi terhadap pencapaian sasaran strategis badan secara berkelanjutan.

DEWAN PENASIHAT SYARIAH

BPJS Ketenagakerjaan memiliki Penasihat Syariah sebagai mediator pengawasan antara BPJS Ketenagakerjaan dengan DSN-MUI untuk memastikan layanan syariah yang dijalankan sesuai ketentuan syariat yang penerapannya telah diimplementasikan di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (NAD).

Penasihat Syariah BPJS Ketenagakerjaan memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Mengawasi dan memastikan seluruh kegiatan, produk, dan investasi BPJS Ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan prinsip syariah sebagaimana diatur dalam fatwa DSN-MUI;
- b. Memberikan rekomendasi dan masukan dalam implementasi maupun kegiatan operasional layanan syariah; serta
- c. Menyusun dan memberi persetujuan atas aspek pedoman pelayanan syariah untuk seluruh layanan dan produk BPJS Ketenagakerjaan Syariah.

Keanggotaan Dewan Penasihat Syariah BPJS Ketenagakerjaan per 31 Desember 2025:

No	Nama	Jabatan
1	Prof. Dr. H. Fathurrahman Djamil, MA	Ketua
2	M. Cholil Nafis, Lc., Ph D	Anggota
3	Ir. H. Agus Haryadi, AAAIJ, ASAI, FIIS	Anggota
4	Mohammad Bagus Teguh Perwira, Lc, MA	Anggota

MANAJEMEN RISIKO

[OJK E.3] [IR-4B]

BPJS Ketenagakerjaan telah menerapkan manajemen risiko secara menyeluruh di seluruh lingkungan organisasinya. Pengelolaan risiko dilakukan dengan mengacu pada *ISO 31000:2018 Risk Management – Guidelines*, sebagai standar internasional dalam praktik manajemen risiko. Penerapan ini dilandasi oleh pemahaman bahwa sebagai pengelola dana jaminan sosial, BPJS Ketenagakerjaan menghadapi berbagai potensi risiko dalam setiap aktivitas operasionalnya. Oleh karena itu, pengelolaan risiko dilakukan secara optimal guna memastikan tata kelola yang baik serta menjaga kepercayaan publik sebagai lembaga yang kredibel dan akuntabel.

Sebagai badan hukum publik penyelenggara program jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan menerapkan manajemen risiko

terintegrasi melalui kebijakan, strategi, dan sistem pengelolaan risiko yang komprehensif. Pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan organisasi serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, guna mendukung pencapaian target dan sasaran strategis Badan.

Manajemen risiko di BPJS Ketenagakerjaan merupakan proses yang melibatkan seluruh personel dan diterapkan dalam penetapan strategi di seluruh lingkungan Badan. Proses ini dirancang untuk mengidentifikasi peristiwa potensial yang dapat mempengaruhi kinerja dan keberlangsungan Badan, serta mengelola risiko agar tetap sesuai dengan tingkat risiko yang dapat diterima (*risk appetite*). Tujuan utama penerapan manajemen risiko ini adalah untuk memberikan keyakinan atas pencapaian sasaran strategis BPJS Ketenagakerjaan secara efektif dan

efisien. Untuk memastikan efektivitas manajemen risiko, Direksi melakukan telaah dan evaluasi atas manajemen risiko setiap 4 kali dalam setahun melalui penyusunan profil risiko Badan (setiap triwulan).

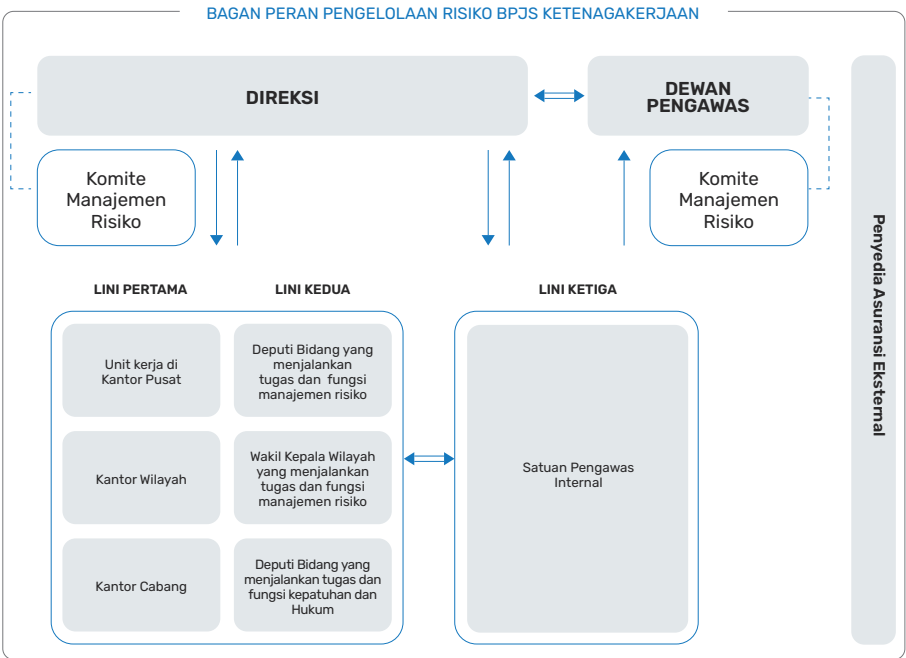
Manajemen risiko di BPJS Ketenagakerjaan telah menyelaraskan kebijakan, strategi, dan sistem pengelolaan risiko yang komprehensif dengan tujuan Badan, serta ketentuan regulasi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Langkah ini dilakukan untuk mendukung

pencapaian target dan sasaran kerja strategis BPJS Ketenagakerjaan.

STRUKTUR MANAJEMEN RISIKO DAN PERAN PEMANGKU KEPENTINGAN INTERNAL

BPJS Ketenagakerjaan mengelola risiko dengan adanya dukungan dari Struktur Pengelolaan Risiko dan melibatkan peran dari para pemangku kepentingan internal, sejalan dengan Peraturan Direksi Nomor 7/PERDIR.07/092025 tentang Kebijakan Manajemen Risiko BPJS Ketenagakerjaan.

STRUKTUR MANAJEMEN RISIKO DAN PERAN PEMANGKU KEPENTINGAN INTERNAL



SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen mewujudkan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja yang sehat melalui pelaksanaan pengawasan yang efektif, guna mencegah terjadinya penyelewengan dan/atau penyimpangan terhadap tujuan yang telah ditetapkan.

Sistem Pengendalian Internal di BPJS Ketenagakerjaan diterapkan secara menyeluruh dan dilaksanakan oleh Satuan Pengawas Internal (SPI) yang bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama. Kegiatan pengendalian internal yang dilakukan SPI mencakup fungsi asurans dan konsultasi, sesuai dengan Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/31/122018 dan PERDIR/30/122021 tentang Pedoman Pengelolaan SPI. Sistem ini telah disesuaikan dengan lima komponen kerangka kerja yang ditetapkan oleh *The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)*, yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan/pengawasan.

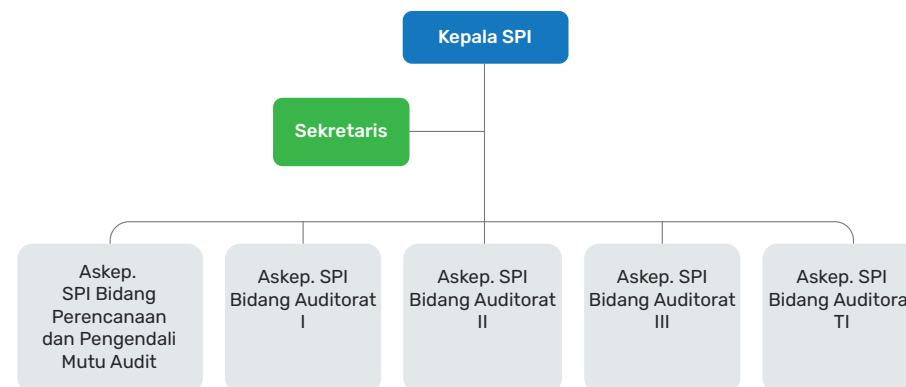
Tugas dan tanggung jawab SPI diatur dalam Piagam Audit yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Direksi Nomor: 24/PERDIR.01/082022 tentang Piagam Audit Internal.

STRUKTUR SATUAN PENGAWAS INTERNAL

Berdasarkan Peraturan Direksi Nomor: 8/PERDIR.04/042023, Satuan Pengawas Internal (SPI) dipimpin oleh Kepala Satuan. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, Kepala SPI dibantu oleh Asisten Kepala SPI Bidang Perencanaan dan Pengendali

Mutu Audit, Asisten Kepala SPI Bidang Auditorat I, II, III, dan Asisten Kepala SPI Bidang Auditorat Teknologi Informasi, serta didukung oleh Senior Auditor, Staf Auditor, dan Staf non-Auditor. Struktur organisasi SPI disusun untuk mendukung pelaksanaan fungsi pengawasan internal secara efektif dan menyeluruh di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

STRUKTUR DAN KEDUDUKAN SATUAN PENGAWASAN INTERNAL



Sesuai Peraturan Direksi Nomor: 8/PERDIR.04/042023, pemimpin dari SPI adalah Kepala Satuan yang bertanggung jawab kepada Direktur Utama. Tugas dan tanggung jawab SPI, Uraian Pelaksanaan Tugas Satuan Pengawasan Internal tahun 2025, hasil pemantauan dan informasi terkait audit dan pengendalian

internal dapat dilihat di bagian Sistem Pengendalian Internal pada Laporan ini.

Dalam melakukan pengawasan pengelolaan program BPJS Ketenagakerjaan, SPI menggunakan pendekatan Audit Internal Berbasis Risiko (AIBR) sesuai dengan Standar Profesi Audit Internal.

TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB SATUAN PENGAWAS INTERNAL

Tugas dan tanggung jawab SPI diatur dalam Piagam Audit yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Direksi Nomor: 24/PERDIR.01/082022 tentang Piagam Audit Internal. Sesuai Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/17/062020, pemimpin dari SPI adalah Kepala Satuan yang bertanggung jawab kepada Direktur Utama. Pada tahun 2025, SPI memiliki personel sejumlah 44 orang. Beberapa kegiatan pengembangan kompetensi personel SPI, diantaranya:

1. Qualified Internal Auditor (QIA)
2. Certified Risk Management Officer (CRMO)
3. Certified Risk Management Professional (CRMP)
4. Certified Information System Auditor (CISA)
5. Governance, Risk, and Compliance Professionals (GRCP)/Governance, Risk, and Compliance Auditor (GRCA)
6. Certified Forensic Auditor (CFrA)
7. IT Auditor (SKKNI)
8. Certified Procurement Specialist (CPSp)
9. Qualified Government Internal Auditor (QGIA)

KANTOR AKUNTAN PUBLIK

Sesuai dengan Pasal 37 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, disebutkan bahwa Akuntan Publik ditunjuk oleh Dewan Pengawas BPJS. Dewan Pengawas memiliki wewenang penuh untuk menunjuk Kantor Akuntan Publik (KAP) guna mengaudit laporan keuangan dan laporan pengelolaan program tahunan BPJS Ketenagakerjaan. Penunjukan dilakukan secara independen dan profesional, serta mempertimbangkan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku dan prinsip tata kelola yang baik. Berdasarkan Peraturan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor: PER/29/Dewas/092024 tentang Tata Cara Penunjukan Akuntan Publik dan Persetujuan Aktuaris Independen BPJS Ketenagakerjaan Pasal 9 ayat 1 berbunyi: “BPJS Ketenagakerjaan dapat menggunakan jasa audit oleh Akuntan Publik yang sama paling lama untuk periode audit selama 5 (lima) tahun berturut-turut”. Kemudian ayat 2 berbunyi: “BPJS Ketenagakerjaan dapat menggunakan kembali jasa audit oleh Akuntan Publik yang sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setelah melewati masa jeda selama 2 (dua) tahun berturut-turut”.

BPJS Ketenagakerjaan telah menunjuk Kantor Akuntan Publik (KAP) Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan untuk melakukan audit atas Laporan Keuangan dan Laporan Pengelolaan Program Tahun Buku 2025. Berdasarkan hasil audit, KAP menyatakan opini wajar dalam semua hal yang material, atas posisi keuangan konsolidasian serta seluruh program per 31 Desember 2025, termasuk kinerja keuangan dan arus kas untuk tahun yang berakhir pada tanggal tersebut, sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan di Indonesia. Penugasan audit tersebut dilaksanakan berdasarkan Perjanjian Nomor: PER/7/012026 tanggal 26 Januari 2026.

RUANG LINGKUP PENGAWASAN INTERNAL

Sesuai Piagam SPI BPJS Ketenagakerjaan, ruang lingkup pengawasan mencakup pengujian atas kecukupan dan efektivitas sistem pengendalian internal, manajemen risiko, dan tata kelola organisasi serta Dana Jaminan Sosial. Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa:

1. Risiko strategis organisasi telah teridentifikasi dan dikelola secara memadai;
2. Informasi keuangan dan operasional yang disajikan akurat, andal, dan tepat waktu.
3. Insan BPJS Ketenagakerjaan mematuhi hukum dan peraturan perundang-undangan, serta kebijakan, norma, standar, dan prosedur internal;
4. Sumber daya (aset) diperoleh dan dikelola secara efisien serta mendapatkan perlindungan yang memadai;
5. Rencana strategis BPJS Ketenagakerjaan dapat dicapai secara efektif; dan
6. Proses pengendalian internal berjalan efektif dalam mendorong peningkatan kualitas dan nilai tambah secara berkelanjutan.

Area pengawasan SPI mencakup pengelolaan dana investasi, aset, SDM, belanja modal, dan seluruh operasional BPJS Ketenagakerjaan di tingkat pusat dan daerah.

PROGRAM KERJA SATUAN PENGAWAS INTERNAL

Penyusunan Program Kerja Audit Tahunan (PKAT) 2025 oleh Satuan Pengawas Internal (SPI) BPJS Ketenagakerjaan telah dirancang selaras dengan tema strategis “*Excellence* – Mencapai layanan dan operasional yang unggul”, yang menekankan pada peningkatan kualitas layanan, tata kelola, dan efisiensi operasional. Hal ini tercermin dari fokus audit terhadap

area-area strategis seperti peningkatan kualitas data, efektivitas proses klaim JKK, keamanan sistem TI, serta evaluasi pengelolaan keagenan dan piutang iuran, yang merupakan bagian integral dalam mewujudkan layanan unggul dan operasional yang andal. Selain itu, pendekatan berbasis risiko, integrasi teknologi melalui *Audit Management System* (AMS), serta penguatan kompetensi auditor menunjukkan upaya berkelanjutan SPI dalam mendukung pencapaian tujuan strategis institusi melalui pengawasan yang adaptif, profesional, dan bernilai tambah.

PENILAIAN RISIKO

Dari *audit universe* yang telah diidentifikasi, dalam menentukan fokus audit digunakan pendekatan analisis berbasis risiko dengan mempertimbangkan beberapa *risk factors* untuk memastikan fokus audit mendukung tujuan strategis organisasi dan mempertimbangkan *concerns* dari *stakeholders* internal maupun eksternal, dengan rincian sebagai berikut:

1. Entity Risk Profile

Profil risiko Badan menjadi pertimbangan yang dominan dalam menilai *risk score* dengan bobot 20% terhadap keseluruhan faktor risiko.

2. Stakeholders and Management Concerns

Faktor berikutnya yang menjadi pertimbangan utama juga *concern* dari Dewan Pengawas dan Direktur Utama dengan bobot 20% terhadap keseluruhan faktor risiko. Aspek tertentu yang menjadi perhatian manajemen dan dipandang perlu dilakukan pengawasan dinilai memiliki *risk score* yang tinggi, yaitu sebagai berikut:

- a. Saran, Nasihat, dan Pertimbangan (SNP) Dewan Pengawas
- b. Arahan Direktur Utama
- c. Materi/topik pembahasan *Monthly/Quarterly Performance Review*

3. Core/Supporting Activities

Faktor risiko berikutnya yang digunakan dalam penilaian risiko yaitu pembagian proses bisnis berdasarkan dampak aktivitas terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan yang dibagi ke dalam *core activities*, *IT business process*, dan *supporting activities* dengan bobot 15% dan kriteria penilaian sebagai berikut:

- Core activities* diberikan *risk score* lebih tinggi
 - IT business process* diberikan *risk score* menengah
 - Supporting activities* diberikan *risk score* lebih rendah dibandingkan *Core* dan *IT*
4. *Strategic Plan*
Faktor lain yang menjadi pertimbangan penilaian risiko atas suatu proses bisnis adalah keterkaitan proses bisnis dengan rencana strategis (renstra) BPJS Ketenagakerjaan (bobot 15%). Proses bisnis yang terkait inisiatif renstra diberikan *risk score* yang lebih tinggi.
5. *Past Internal & External Audit Findings* (bobot 15%)
Proses bisnis yang berdasarkan data *historis* terdapat temuan audit internal/eksternal diberikan *risk score* lebih tinggi.
6. *Degree of Changes* (bobot 10%)
Proses bisnis yang terdapat perubahan proses, sistem, regulasi, struktur, dan lainnya diberikan *risk score* lebih tinggi.
7. *Assurance Coverage* (bobot 5%)
Proses bisnis yang telah lama tidak dilakukan audit diberikan *risk score* lebih tinggi.

KEGIATAN ASSURANCE DAN KONSULTANSI

Pada tahun 2025, Satuan Pengawas Internal (SPI) BPJS Ketenagakerjaan telah melaksanakan fungsi assurance dan konsultasi pada berbagai tema dan unit kerja. Kedua fungsi ini dijalankan untuk mendukung peningkatan efektivitas pengendalian internal, manajemen risiko, dan tata kelola organisasi.

1. *Kegiatan Assurance*
Dilaksanakan melalui audit, evaluasi, *assessment*, dan *review* atas proses bisnis di Kantor Pusat, Kantor Wilayah, dan Kantor Cabang. Tujuannya adalah memberikan penilaian independen dan objektif atas implementasi sistem pengendalian internal, tata kelola, dan manajemen risiko. Pada tahun 2025 terdapat 10 program kerja kegiatan assurance sudah terealisasi.
2. *Kegiatan Konsultasi*
Diberikan dalam bentuk saran, fasilitasi, pelatihan, dan pendampingan yang disepakati bersama unit kerja terkait. Tujuannya adalah memberikan nilai tambah dan mendukung perbaikan proses tanpa mengambil alih tanggung jawab manajerial. Pada tahun 2025 terdapat 4 program kerja kegiatan konsultasi yang sudah terealisasi.

ASESMEN MANAJEMEN RISIKO

Tahun 2025, SPI melakukan evaluasi maturitas manajemen risiko mengacu pada ISO 31000 dan Peraturan Direksi Nomor 1/PERDIR.07/012024. SPI menjadi bagian dalam *Tim Self Assessment Maturity Level* Manajemen Tahun Buku 2024 BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan surat perintah Nomor: SPRIN/527/082025. Berdasarkan pengolahan data dari seluruh parameter asesmen *Maturity Level* Manajemen Risiko, BPJS Ketenagakerjaan memperoleh nilai 3,97, yang menempatkan organisasi pada Level 4 – Managed. Level ini menunjukkan bahwa proses manajemen risiko telah berjalan terstruktur, terintegrasi, dan konsisten pada sebagian besar proses bisnis.

Meski telah berada pada Level 4, masih terdapat ruang peningkatan untuk mencapai tingkatan *Optimized* (Level 5) yang mencerminkan praktik terbaik. Untuk itu, selain rekomendasi spesifik pada setiap parameter yang diukur, asesmen ini juga menyertakan *Opportunity for*

Improvement (OFI) sebagai langkah penyempurnaan yang lebih mendalam, bersifat struktural, dan berorientasi pada penguatan jangka panjang. SPI akan melakukan tindak lanjut atas OFI berdasarkan hasil *assessment Maturity Level* Manajemen Risiko Tahun 2024.

QUALITY ASSURANCE & ASSESSMENT INTERNAL AUDIT CAPABILITY MODEL (IACM)

Berdasarkan penilaian atas praktik aktivitas audit internal SPI BPJS Ketenagakerjaan tahun 2024 dibandingkan praktik unggulan sesuai model maturitas audit internal yang dikeluarkan oleh IIA, SPI BPJS Ketenagakerjaan berada di nilai 3,02 (Defined) dari skala maksimal 5,00. Penilaian atas praktik aktivitas audit internal SPI BPJS Ketenagakerjaan tahun 2025 akan dilakukan secara *self-assessment* pada semester II tahun 2026.

ASSESSMENT GRCC MATURITY LEVEL

Sebagai bagian dari upaya memperkuat tata kelola dan manajemen risiko, BPJS Ketenagakerjaan telah melaksanakan penilaian tingkat maturitas *Governance, Risk, Compliance and Control* (GRCC). Penilaian ini bertujuan untuk memperkuat tata kelola yang baik menuju kinerja badan yang berprinsip.

Pelaksanaan penilaian Maturitas GRCC meliputi penilaian terhadap aspek Pembelajaran (*Learn*), Penyelarasan (*Align*), Pelaksanaan (*Perform*), dan Evaluasi (*Review*) GRCC yang telah diterapkan BPJS Ketenagakerjaan dengan menggunakan berbagai acuan standar yaitu:

1. *Open Compliance & Ethics Group* ("OCEG") GRC Assessment Framework 3.5.1, BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan Nilai 3,03 masuk dalam Level 3 – Consistent.
2. Model Keunggulan GRC – GRC Forum Indonesia & OJK. BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan Nilai 3,42 masuk dalam Level 3 – Consistent.

PEMUTAKHIRAN TINDAK LANJUT HASIL PENGAWASAN

BPJS Ketenagakerjaan melalui Satuan Pengawas Internal (SPI) secara berkala melakukan *monitoring* dan evaluasi atas tindak lanjut hasil pengawasan, baik yang bersumber dari audit internal maupun eksternal. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap rekomendasi atas temuan telah ditindaklanjuti oleh unit yang bertanggung jawab secara tepat waktu dan efektif.

Ruang lingkup *monitoring* mencakup:

1. *Monitoring* Tindak Lanjut Audit Internal
SPI memantau progres penyelesaian rekomendasi hasil audit internal dengan melibatkan unit terkait, menyusun laporan status tindak lanjut, serta memberikan evaluasi atas efektivitas perbaikan yang dilakukan.
2. *Monitoring* Tindak Lanjut Audit Eksternal
Pemantauan dilakukan terhadap rekomendasi dari auditor eksternal, seperti Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), guna memastikan penyelesaian sesuai ketentuan dan batas waktu yang ditetapkan.

KEPATUHAN HUKUM [GRI 2-27]

Pada tahun pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan hukum yang berlaku sehingga tidak terdapat insiden ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan maupun kode etik yang menyebabkan sanksi administratif, denda, atau tindakan hukum lainnya terhadap BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini mencerminkan komitmen kuat institusi dalam menjalankan tata kelola yang transparan, akuntabel, dan berintegritas.

UPAYA PENGENDALIAN FRAUD, KORUPSI DAN GRATIFIKASI

Pendekatan BPJS Ketenagakerjaan dalam menerapkan prinsip anti *fraud*, antikorupsi, dan antigratifikasi dilakukan secara terintegrasi melalui penguatan tata kelola dan budaya integritas organisasi. Hal ini diwujudkan melalui penerapan pedoman perilaku (*code of conduct*) sebagai acuan etika bagi seluruh insan organisasi, didukung oleh sistem pengendalian internal yang komprehensif melalui pengawasan berlapis, audit internal, dan manajemen risiko untuk mencegah serta mendeteksi potensi penyimpangan. Selain itu, disediakan saluran pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) yang aman dan rahasia, guna mendorong partisipasi seluruh pemangku kepentingan dalam melaporkan dugaan pelanggaran, dengan jaminan perlindungan bagi pelapor, sehingga tercipta tata kelola yang transparan, akuntabel, dan berintegritas.

Kode etik yang menjadi pedoman bagi seluruh insan BPJS Ketenagakerjaan sebagai berikut.

1. Menjunjung tinggi hak peserta, responsif terhadap keluhan, dan berorientasi layanan profesional.
2. Sistem *Whistleblowing* disediakan untuk pelaporan dengan indikasi pelanggaran.
3. Pejabat wajib melaporkan LHKPN ke KPK.
4. Menerapkan prinsip *zero tolerance* terhadap korupsi, suap, gratifikasi, dan *fraud*.

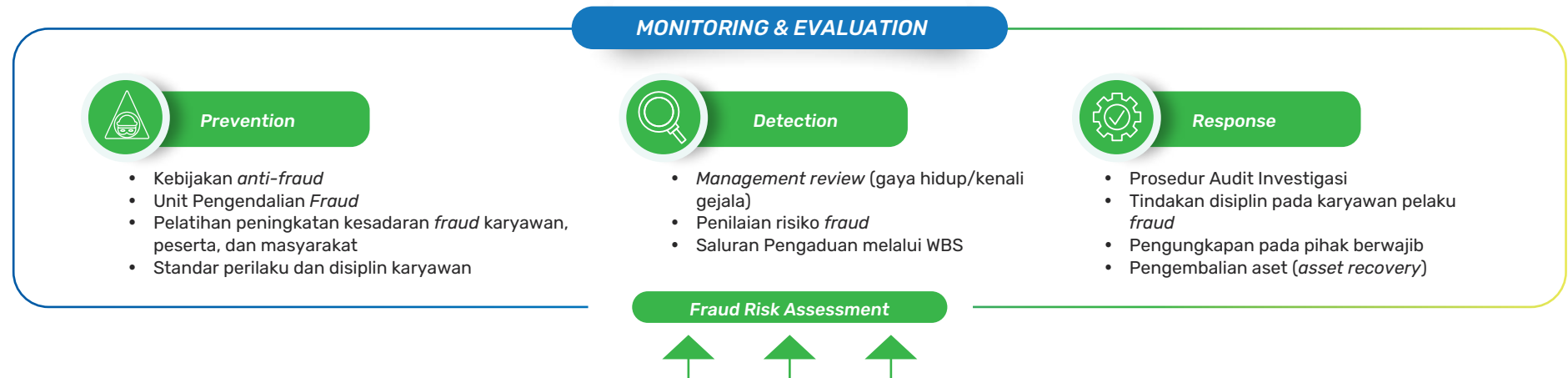
PENGENDALIAN FRAUD

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen penuh terhadap implementasi prinsip tata kelola yang baik melalui kebijakan pengendalian *fraud* dengan menerapkan *zero fraud tolerance* yang diimplementasikan secara menyeluruh di seluruh lini organisasi. Komitmen ini diwujudkan melalui penguatan sistem pengendalian internal, penyusunan pedoman perilaku, serta

penyediaan saluran pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) yang aman dan terpercaya. Upaya ini bertujuan untuk menjaga integritas institusi, meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan, serta memastikan pengelolaan program jaminan sosial ketenagakerjaan berjalan secara transparan, akuntabel, dan bebas dari praktik penyimpangan.

BPJS Ketenagakerjaan menetapkan Unit Pengendalian *Fraud* (UPF) dengan melibatkan unit kerja terkait pada pelaksanaan setiap atribut pengendalian *fraud* di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan tupoksinya. Dalam struktur UPF, penanggung jawab adalah Direktur Utama, dengan Deputi Kepatuhan dan Hukum selaku ketua dan Kepala Satuan Pengawas Internal selaku wakil ketua. Dalam mengimplementasikan kebijakan *anti-fraud*, UPF berkewajiban untuk melakukan koordinasi, pemantauan, serta evaluasi atas implementasi kebijakan *Fraud Control System* (FCS) setiap tahunnya baik melalui metode *self-assessment* maupun evaluasi bersama lembaga independen seperti BPKP.





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

Atribut 1 Kebijakan <i>Anti-fraud</i>	Atribut 2 Struktur Pengendalian <i>Fraud</i>	Atribut 6 Penilaian Risiko <i>Fraud</i>	Atribut 4 Manajemen Sumber Daya Manusia	Atribut 5 Pengendalian Pihak Ketiga	Atribut 7 Sistem Pelaporan Pelanggaran	Atribut 10 Tindakan Korektif	Atribut 9 Investigasi	Atribut 8 Deteksi Proaktif	Atribut 3 Standar Perilaku dan Disiplin
Dipenuhi dengan tersedianya Peraturan Direksi terkait pengendalian kecurangan, yakni Nomor: 23/PERDIR.01/122023 tentang Pedoman Pengendalian Kecurangan.	Dipenuhi dengan dibentuknya Unit Pengendalian <i>fraud</i> , diketuai Deputi Bidang Kepatuhan dan Hukum.	Dipenuhi dengan pelaksanaan identifikasi area rawan terjadinya tindakan <i>fraud</i> , menyusun kebijakan, dan usulan mitigasi dalam mengelola risiko <i>fraud</i> .	Dilakukan sosialisasi antikorupsi yang berkelanjutan kepada seluruh karyawan sejak Diklat Persiapan Kerja hingga Diklat Tingkat <i>Advance</i> untuk karyawan yang akan menduduki jabatan Level 1.	Peserta dan masyarakat didorong untuk melaporkan adanya kejadian <i>fraud</i> di BPJS Ketenagakerjaan melalui kanal yang telah disediakan.	Aplikasi pelaporan indikasi <i>fraud</i> dapat diakses melalui https://wbs.bpjsketenagakerjaan.go.id/ [IR-1E]	Manajemen melindungi semua upaya partisipasi karyawan, peserta, dan masyarakat yang menyampaikan kejadian <i>fraud</i> .	Dipenuhi dengan adanya pedoman prosedur standar Investigasi terhadap <i>fraud</i> oleh Satuan Pengawas Internal dan prosedur pemeriksaan oleh Deputi Bidang Human Capital.	Atas hasil audit yang dilakukan oleh Satuan Pengawas Internal, Direktur Utama memerintahkan Deputi Bidang Kepatuhan dan Hukum untuk mengungkapkan kepada Aparat Penegak Hukum.	Dipenuhi dengan dibuatnya Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan mengenai Kode Etik dan Manajemen Kepegawaian.

PENGENDALIAN GRATIFIKASI

BPJS Ketenagakerjaan meneguhkan komitmen terhadap integritas dan tata kelola yang baik melalui implementasi sistem pengendalian gratifikasi demi terselenggaranya pengelolaan sistem jaminan sosial nasional yang transparan dan akuntabel. Sebagaimana komitmen BPJS Ketenagakerjaan, kami telah memiliki Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) yang bertugas menyelenggarakan sosialisasi, analisis, pelaporan, *monitoring*, sosialisasi dan evaluasi implementasi pengendalian gratifikasi di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

Setiap insan BPJS Ketenagakerjaan diwajibkan untuk melaporkan segala bentuk penerimaan maupun penolakan gratifikasi yang berhubungan dengan jabatan dan berlawanan dengan kewajibannya melalui aplikasi SiPatuh yang dapat diakses secara *online* oleh

seluruh insan BPJS Ketenagakerjaan. Selain untuk pelaporan gratifikasi, kanal ini juga dapat digunakan untuk melaporkan *fraud* dan benturan kepentingan. Untuk meningkatkan kemudahan pelaporan, kami juga menyediakan sarana pelaporan melalui Whatsapp.

Selanjutnya, laporan diteruskan oleh UPG kepada KPK melalui aplikasi Gratifikasi *Online* (GOL) milik KPK. Dalam pelaksanaannya, UPG menjalin koordinasi yang erat dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) untuk memverifikasi dan menetapkan status kepemilikan atas laporan yang masuk. Pada tahun pelaporan, terdapat 189 laporan dengan estimasi nilainya Rp112.111.500. Komitmen antigratifikasi ini juga diperdalam dengan keikutsertaan BPJS Ketenagakerjaan dalam *monitoring* dan evaluasi program pengendalian gratifikasi yang diadakan oleh KPK.

ANTISUAP

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen dalam penerapan program pengendalian penyuapan sebagai bagian dari pengendalian kecurangan dan pengendalian gratifikasi di BPJS Ketenagakerjaan. Komitmen ini dilaksanakan melalui penerapan Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) yang mengacu pada standar internasional ISO 37001:2016 sebagai bagian dari komitmen Badan terhadap implementasi tata kelola yang baik. Dalam menjalankan operasional yang berkesinambungan, kami menerapkan nilai budaya anti penyuapan yaitu 4 FIGHTs: *Fight Bribery* (lawan penyuapan), *Fight Gratification* (lawan gratifikasi), *Fight Fraud* (lawan kecurangan), dan *Fight Luxuries Hospitality* (lawan layanan kemewahan). Sistem ini dirancang untuk mencegah, mendeteksi, dan menangani segala bentuk penyuapan di lingkungan kerja, serta memastikan seluruh pegawai dan mitra kerja mematuhi kebijakan antisuap yang berlaku.

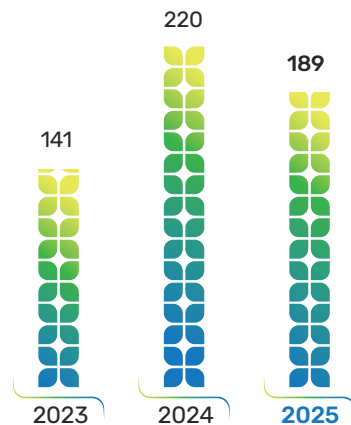
Untuk menjamin efektivitasnya, kami melaksanakan audit secara berkala setiap tahun yang bertujuan untuk menilai kesesuaian sistem dengan standar ISO, mengidentifikasi potensi celah, dan memberikan rekomendasi perbaikan yang diperlukan. Hasil audit ini menjadi dasar untuk terus memperkuat budaya anti penyuapan dan meningkatkan kepatuhan.

KOMUNIKASI DAN PELATIHAN ANTIKORUPSI

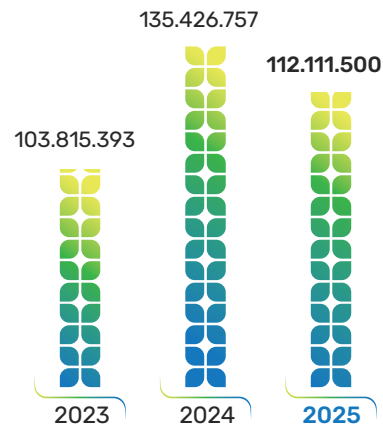
[GRI 205-2]

Komunikasi dan pelatihan antikorupsi di BPJS Ketenagakerjaan dilaksanakan secara menyeluruh di seluruh kantor dan wilayah operasional sebagai bagian dari penguatan budaya integritas yang konsisten dan merata (100% karyawan). Oleh karena cakupan implementasinya yang bersifat nasional dan terintegrasi, penyampaian data pelatihan tidak dirinci dalam bentuk tabel per wilayah maupun per kategori karyawan.

JUMLAH LAPORAN



NILAI LAPORAN (Rp)



Upaya komunikasi dan edukasi dilakukan melalui berbagai media, antara lain penyebaran materi visual secara berkala melalui *email blasting* dan aplikasi kepegawaian, serta sosialisasi penerapan Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) sesuai standar ISO 37001:2016 yang dilaksanakan secara daring. Selain itu, karyawan juga diwajibkan mengikuti dan menyelesaikan *e-learning* peningkatan pemahaman terkait gratifikasi yang diselenggarakan oleh KPK, sehingga pemahaman terhadap risiko korupsi dan upaya pencegahannya dapat terus diperkuat di seluruh lini organisasi.

Sebagai wujud komitmen nyata terhadap penegakkan nilai integritas dan penguatan budaya antikorupsi yang berkelanjutan, BPJS Ketenagakerjaan secara konsisten membentuk dan mengembangkan Tunas Integritas yang berperan sebagai *change agent* sekaligus *role model* integritas bagi Insan BPJS Ketenagakerjaan yang tersebar di seluruh Indonesia. Hingga tahun 2025 BPJS Ketenagakerjaan memiliki 497 Tunas Integritas. Pembentukan maupun penguatan Tunas Integritas terus dilakukan dengan peningkatan kompetensi, serta pembaruan regulasi, baik melalui Bimbingan Teknis Antikorupsi maupun *Webinar* Integritas, program-program tersebut diselenggarakan melalui kolaborasi aktif bersama Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), serta berbagai instansi terkait lainnya. Pengembangan kompetensi ini telah menghasilkan sejumlah personil yang tersertifikasi resmi oleh LSP KPK dan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), terdiri dari 131 Penyuluh Anti Korupsi (PAKSI), 53 Ahli Pembangun Integritas (API), serta 4 Asesor yang tersebar di seluruh unit kerja di Indonesia. Untuk mempertegas komitmen penegakkan budaya antikorupsi, pada November 2025 telah dilakukan peresmian Tempat Uji Kompetensi

(TUK) Antikorupsi BPJS Ketenagakerjaan berkolaborasi dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) KPK yang diresmikan oleh Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan bersama Ketua KPK yang diwakili oleh Deputi Bidang Pendidikan dan Peran Serta Masyarakat KPK RI.

Pada tahun 2025, Dewan Pengawas dan Direksi turut menerima komunikasi dan pelatihan mengenai antikorupsi. Oleh karena anggota Dewan Pengawas dan Direksi seluruhnya berdomisili di Jakarta, maka kami tidak menyampaikan tabel pelatihan per wilayah.

PELATIHAN BADAN TATA KELOLA

Keterangan	Telah dikomunikasikan kebijakan dan prosedur anti-korupsi		Telah mengikuti pelatihan anti korupsi	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Dewan Pengawas	7	100	5	71,4
Direksi	7	100	3	42,8
Total	14		8	

Komunikasi terkait prinsip antisuap, antikorupsi, dan antigratifikasi di BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya ditujukan kepada insan organisasi, tetapi juga mencakup seluruh pemasok sebagai bagian dari ekosistem bisnis yang berintegritas. Hal ini diwujudkan melalui kewajiban penandatanganan pakta integritas oleh seluruh pemasok, sebagai bentuk komitmen untuk mematuhi standar etika, menghindari praktik penyuapan, korupsi, serta gratifikasi dalam setiap hubungan kerja sama. Pendekatan ini bertujuan

memastikan bahwa seluruh rantai pasok berjalan secara transparan, akuntabel, dan sesuai dengan prinsip tata kelola yang baik. Pada tahun pelaporan, tidak terdapat keputusan kontrak yang disebabkan oleh pelanggaran prinsip antisuap, antikorupsi, maupun antigratifikasi oleh pemasok, yang mencerminkan tingkat kepatuhan dan efektivitas implementasi kebijakan integritas dalam hubungan kemitraan.

BPJS Ketenagakerjaan hingga saat ini belum melakukan penilaian risiko korupsi. Namun demikian, sebagai bagian dari komitmen untuk memperkuat tata kelola dan manajemen risiko yang berintegritas, pelaksanaan penilaian risiko korupsi direncanakan akan dilakukan pada tahun 2028. Langkah ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam mengidentifikasi area rawan, menyusun strategi mitigasi yang lebih efektif, serta meningkatkan kualitas penerapan sistem pencegahan korupsi secara menyeluruh. **[GRI 205-1]**

Pada tahun pelaporan, tidak terdapat insiden maupun kasus hukum yang berkaitan dengan praktik korupsi. Hal ini mencerminkan komitmen organisasi dalam menerapkan prinsip tata kelola yang baik, serta efektivitas upaya pencegahan melalui penguatan sistem pengendalian, kepatuhan, dan budaya integritas di seluruh lini operasional. **[GRI 205-3]**

ANTIPERSAINGAN **[GRI 206-1]**

BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dalam menjalankan mandat tersebut, BPJS Ketenagakerjaan beroperasi berdasarkan prinsip nirlaba dan pelayanan

publik, sehingga tidak berorientasi pada persaingan usaha. Pada tahun pelaporan, tidak terdapat kasus hukum yang berkaitan dengan praktik monopoli maupun antipersaingan usaha, yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta komitmen terhadap tata kelola yang transparan dan akuntabel.

KODE ETIK BPJS KETENAGAKERJAAN

[GRI 2-23][IR-4B]

Kode Etik BPJS Ketenagakerjaan merupakan pedoman perilaku yang menjadi landasan moral dan profesional bagi seluruh Insan BPJS Ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas, fungsi, serta tanggung jawabnya.

Kode etik ini bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang berintegritas, profesional, dan akuntabel, guna menjaga kepercayaan publik terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Kode Etik BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Direksi Nomor 4/PERDIR.04/032024 tentang Nilai Budaya, Kode Etik, dan Perilaku BPJS Ketenagakerjaan:

PRINSIP-PRINSIP KODE ETIK BPJS KETENAGAKERJAAN

INTEGRITAS

Menjunjung tinggi kejujuran, konsistensi antara pikiran, ucapan, dan tindakan, serta berkomitmen untuk tidak melakukan kecurangan, gratifikasi, penyuapan, maupun konflik kepentingan.

PROFESIONALISME

Bekerja secara kompeten, obyektif, dan bertanggung jawab sesuai dengan standar dan etika profesi.

AKUNTABILITAS

Setiap Insan BPJS Ketenagakerjaan wajib mempertanggungjawabkan seluruh keputusan dan tindakannya kepada organisasi dan publik.

TRANSPARANSI

Menjamin keterbukaan informasi yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada para pemangku kepentingan.

KEPATUHAN TERHADAP PERATURAN

Mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk ketentuan internal BPJS Ketenagakerjaan.

ANTI-KORUPSI DAN ANTI-GRATIFIKASI

Tidak menerima atau memberi gratifikasi, suap, atau bentuk penyimpangan lainnya, serta wajib melaporkannya melalui mekanisme yang telah disediakan.



IMPLEMENTASI KODE ETIK

1. Seluruh pegawai wajib menandatangani Pakta Integritas sebagai bentuk komitmen terhadap pelaksanaan kode etik.
2. Pelanggaran terhadap kode etik akan dikenakan sanksi administratif hingga sanksi hukum sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Terdapat mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) yang aman dan rahasia untuk menjaga integritas organisasi.

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan prinsip tata kelola yang baik. Hal ini diwujudkan melalui penerapan Kode Etik dan Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System/WBS*). Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga menerapkan *Board Manual*, Pakta Integritas, Kode Etik, dan Sistem Manajemen Anti-Penyuapan yang dapat diakses publik melalui situs resmi BPJS Ketenagakerjaan, kecuali untuk dokumen Pakta Integritas.



<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/penerapan-tata-kelola.html>

Dokumen-dokumen ini mencakup hubungan kerja antar organ tata kelola, upaya pencegahan benturan kepentingan, serta adanya Kebijakan untuk menjaga kerahasiaan identitas dan perlindungan pelapor diatur dalam Perdir Nomor: 23/PERDIR.01/122023 tentang mengenai Pedoman Pengendalian Kecurangan dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan mengevaluasi penerapan tata kelola melalui asesmen secara berkala, baik melalui penilaian internal maupun oleh pihak ketiga. Selain itu, sosialisasi mengenai Kode Etik dan ketentuan lainnya dilakukan kepada karyawan melalui berbagai kanal komunikasi internal, serta kepada pihak ketiga melalui pertemuan berkala. [GRI 2-23]

PENGELOLAAN LAPORAN HARTA KEKAYAAN PENYELENGGARAAN NEGARA (LHKPN)

Sesuai Peraturan KPK Nomor 02 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan KPK Nomor 07 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengumuman dan

Pemeriksaan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara, maka BPJS Ketenagakerjaan telah menyusun kebijakan berupa Peraturan Direksi Nomor PERDIR/24/092021 tentang Pedoman Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

Wilayah wajib lapor LHKPN BPJS Ketenagakerjaan ialah seluruh unit kerja yaitu: Kantor Pusat, 11 Kantor Wilayah dan 325 Kantor Cabang dengan total wajib lapor 1040 orang. Wajib Lapor LHKPN BPJS Ketenagakerjaan adalah: Dewan Pengawas, Direksi, Deputi Bidang/Wilayah/Kepala SPI/Sekretaris Dewan Pengawas, Senior Manajemen, Asisten Deputi Bidang/Wilayah, Kepala Kantor Cabang, Kepala Bidang, Karyawan Penugasan setara Pejabat Level 1, 2 maupun 3, Komisaris dan Direksi Anak Perusahaan, Auditor, Karyawan Non Struktural yang menjalankan Pengadaan Barang dan Jasa, Karyawan Non Struktural di Direktorial Investasi.

TINGKAT KEPATUHAN WAJIB LAPOR LHKPN (TAHUN 2025)

Pejabat	Jumlah wajib lapor LHKPN	Jumlah telah lapor LHKPN	Persentase
Dewan Pengawas	7	7	100%
Direksi	7	7	100%
Wajib Lapor Karyawan dan Anak Perusahaan	1.026	1.026	100%
Total	1.040	1.040	100%

PENGHARGAAN 2025



26 FEBRUARI 2025

PR INDONESIA AWARDS 2025

oleh PR Indonesia

1. Silver Winner - Sektor Badan Layanan Umum (BLU)
Kategori Owned Media
Sub Kategori Video Profile
2. Silver Winner - Sektor Badan Layanan Umum (BLU)
Kategori Laporan Tahunan
Sub Kategori Annual Report
3. Silver Winner - Sektor Badan Layanan Umum (BLU)
Kategori Kanal Digital
Sub Kategori Website
4. Kategori Terpopuler di Media Online dan Media sosial 2025
Sub Kategori Lembaga Negara"



27 FEBRUARI 2025

THE 10TH INDONESIA WOW BRAND 2025

oleh MarkPlus, Inc

Public Service Application untuk aplikasi Jamsostek Mobile (JMO)



29 MEI 2025

AUSTRALASIAN REPORTING AWARDS

Gold Award - Public Sector Category

26 JULI 2025

GLOBAL TOP RANKING PERFORMERS AWARDS

oleh Contact Center World

Gold Winner for Best Transformation Project in Asia Pacific 2025



15 SEPTEMBER 2025

1. THE MOST ASTUTE INVESTORS IN ASIAN LOCAL CURRENCY BONDS FOR 2025
2. TOP INVESTMENT HOUSE FOR 2025

oleh Asian Local Currency Bond Award



25 SEPTEMBER 2025

THE BEST CONTACT CENTER INDONESIA (TBCCI)

oleh Indonesia Contact Center Association

1. Gold Award for The Best Employee Engagement
2. Gold Award for The Best Customer Experience
3. Silver Award for The Best Contact Center Public Services
4. Silver Award for The Best Digital Services
5. Bronze Award for The Best Digital Innovation

3 OKTOBER 2025

CERTIFICATE OF EXCELLENCE

oleh International Social Security Association (ISSA)

1. ISSA Guidelines on Communication
2. ISSA Guidelines on Good Governance
3. ISSA Guidelines on Service Quality
4. ISSA Guideline on Prevention of Occupational Risks
5. ISSA Guideline on Return to Work and Reintegration



1 DESEMBER 2025

ASSA RECOGNITION AWARD 2025

oleh Asean Social Security Association (ASSA)

Kategori Continuous Improvement

12 NOVEMBER 2025

GRC (GOVERNANCE, RISK & COMPLIANCE) & LEADERSHIP AWARD 2025

1. The Best Overall for GRC Performance Excellence 2025
2. The Best Corporate in Good Corporate Governance

12 DESEMBER 2025

MARKETEERS DIGITAL MARKETING HEROES 2025

oleh Marketeers

Creative Marketing Campaign Heroes



28 NOVEMBER 2025

ASIA SUSTAINABILITY REPORTING RATING (ASRRAT)

oleh National Center for Corporate Reporting (NCCR)

Platinum Rank



16 DESEMBER 2025

ANUGERAH KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK

oleh Komisi Informasi Pusat
Badan Publik Informatif

TESTIMONI MANFAAT PROGRAM

PENGALAMAN PRIBADI, JADI PESAN PENUH INSPIRASI

Ketika kaki nyaris diamputasi akibat kecelakaan kerja, Romo Joseph Ukatrojo (Atambua, Nusa Tenggara Timur) menjadi saksi pelayanan terbaik BPJS Ketenagakerjaan. Pengalaman tersebut membuat Romo selalu berpesan kepada umat dan lingkungannya agar memiliki perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Cerita selengkapnya,
scan barcode





Laporan Kesesuaian dengan Standar GRI dan SEOJK 16/OJK.04/2021

Statement of GRI Standards and SEOJK 16/OJK.04/2021 in Accordance Check

National Center for Corporate Reporting (NCCR) telah melakukan pengecekan kesesuaian dengan Standar GRI dan SEOJK 16/OJK.04/2021 atas Laporan Terintegrasi BPJS Ketenagakerjaan 2025 ("Laporan"). Pengecekan dilakukan untuk memberikan gambaran tentang sejauh mana Standar GRI dan SEOJK 16/OJK.04/2021 telah diterapkan dalam Laporan tersebut. Pengecekan ini bukan merupakan opini atas kinerja keberlanjutan maupun kualitas informasi yang dimuat dalam Laporan tersebut.

Kami menyimpulkan bahwa Laporan ini telah disusun sesuai dengan Standar GRI dan SEOJK 16/OJK.04/2021.

Jakarta, 15 Juli 2026

The National Center for Corporate Reporting has conducted a GRI Standards and SEOJK 16/OJK.04/2021 in Accordance Check on BPJS Ketenagakerjaan Integrated Report 2025 ("Report"). The check communicates the extent to which the GRI Standards and SEOJK 16/OJK.04/2021 have been applied in the Report. The check does not provide an opinion on the sustainability performance of the reporter or the quality of the information provided in the Report.

We conclude that this report has been prepared in accordance with GRI Standards and SEOJK 16/OJK.04/2021.

Jakarta, July 15, 2026

National Center for Corporate Reporting
GRI Standards Aligning Service

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andrew K. Twohig', is positioned above the printed name and title.

Andrew K. Twohig, BCom, BA (Hons), MA, CSRA
Director



Independent Assurance Statement

No. 0900/KSP-VI/2026

To the management and stakeholders of BPJS Ketenagakerjaan,

We were engaged by BPJS Ketenagakerjaan to provide assurance regarding its Integrated Report 2025 ('the Report'). The assurance engagement was conducted by our assurance team, which possesses extensive relevant professional and technical competencies and experience. The team comprised certified sustainability reporting specialists and certified sustainability reporting assurers to ensure a high level of competence in executing the engagement.

Independence

We carried out all assurance undertakings with independence and autonomy, having not been involved in the preparation of any key part of the Report, nor did we provide any services to BPJS Ketenagakerjaan during 2025 that could conflict with the independence of the assurance engagement.

Assurance Standards, Levels, and Criteria

Our work was carried out in accordance with AA1000 Assurance Standards v3 (AA1000AS v3) issued by AccountAbility and International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised), 'Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information', issued by the International Auditing and Assurance Standards Board.

By designing our evidence-gathering procedures to obtain a moderate level of assurance as set out in AA1000AS v3, readers of the report can be confident that all risks or errors have been reduced to a very low level, although not necessarily to zero. Moreover, BPJS Ketenagakerjaan adherence to the AccountAbility Principles (AP) was evaluated in accordance with the criteria of AA1000AP (2018) on Inclusivity, Materiality, Responsiveness, and Impact. In addition, the Report, within the agreed scope, has been assessed according to the GRI Standards criteria.

Limitations

Our scope of work was limited to a review of the accuracy and reliability of specified data and interviews with data providers, persons in charge of data collection and processing, as well as persons in charge of sustainability performance-related information.

Responsibility

BPJS Ketenagakerjaan is responsible for the preparation of the report and all information and claims therein, which include establishing sustainability management targets, performance management, data collection, and other performance actions.

In performing this engagement, meanwhile, our responsibility to the management of BPJS Ketenagakerjaan is solely for the

purpose of verifying the statements it has made in relation to its sustainability performance, specifically as described in the agreed scope, and expressing our opinion on the conclusions reached.

Methodology

In order to assess the veracity of certain assertions and specified data sets included within the Report, as well as the systems and processes used to manage and report them, the following methods were employed during the engagement process:

Reviews were conducted on the Report, internal policies, documentation, management and information systems, and included interviews with relevant staff in sustainability-related management and reporting. This also involved following data trails to the initial aggregated source and checking data samples in greater depth.

Scope of Assurance

We provided a Type 2 assurance engagement under AA1000AS v3. This involved:

- 1) Assessment of BPJS Ketenagakerjaan adherence to the AA1000AP (2018); and
- 2) Assessment of the accuracy and quality of the specified sustainability performance information contained in the Report, in relation to the agreed scope of the GRI Standards:
 - 201. Economic Performance
 - 302. Energy
 - 305. Emissions
 - 404. Training and Education

Conclusions

BPJS Ketenagakerjaan adherence to the AA1000 AP (2018) principles of Inclusivity, Materiality, Responsiveness, and Impact is assessed as follows:

Inclusivity

BPJS Ketenagakerjaan demonstrates its commitment to the principle of inclusivity by actively engaging a wide range of stakeholders in various engagement mechanisms. The organization regularly conducts stakeholder mapping and identification to ensure diverse and relevant representation throughout the engagements process. Communication channels include, stakeholder hearings, communication and coordination forums, site visits, as well as grievance and feedback mechanisms. These approaches enable BPJS Ketenagakerjaan to better understand stakeholders' expectations, needs, and perspectives, which serve as a basis for enhancing its policies, programs, and service.



To further strengthen its inclusivity practices, BPJS Ketenagakerjaan may consider disclosing the outcomes of stakeholder engagement activities and the corresponding follow-up actions in a more structured and transparent manner. This would not only enhance accountability but also demonstrate how stakeholder feedback is systematically incorporated into strategic planning, decision making, and the continuous improvement of service quality.

Materiality

BPJS Ketenagakerjaan has demonstrated an effective process for identifying and assessing material issues relevant to the organization and its key stakeholders. The materiality assessment is conducted through a participatory approach involving Focus Group Discussion (FGDs), ESG benchmarking, and consultations with sustainability experts. The outcomes are reflected in the Integrated Report, while relevant Key Performance Indicators (KPI) have been integrated into the organization's performance management system.

Furthermore, BPJS Ketenagakerjaan periodically reviews its material issues using an ESG approach to remain responsive to evolving stakeholder expectations. Material topics are disclosed in a balanced manner, presenting both achievements and challenges. Initiatives such as JMO (Jamsostek Mobile) demonstrate the integration of sustainability principles into service innovation and digital transformation.

Responsiveness

BPJS Ketenagakerjaan has demonstrated an effective approach to responding to stakeholder needs through structured engagement mechanisms, including coordination with the House of Representative (DPR) relevant ministries and government agencies, Labor Unions (SP/SB), employers' associations, and the Indonesian Chamber of Commerce and Industry (KADIN). These engagements support inclusive policy development and stakeholder-oriented programs.

Opportunities remain to further improve service accessibility, particularly for underserved groups with limited digital access. Regular customer satisfaction surveys and complaint data analysis support the continuous improvement of services while strengthening transparency and accountability.

Impact

BPJS Ketenagakerjaan has taken significant steps to integrate sustainability and ESG considerations into its operations and strategy. Initiatives such as JMO (Jamsostek Mobile), digital infrastructure enhancement, ESG and green investment

initiatives, inclusive social security programs, and collaboration with international organizations demonstrate the organization's commitment to sustainable value creation and stakeholder responsiveness. These efforts have strengthened transparency and service accessibility.

To further strengthen its impact, BPJS Ketenagakerjaan is encouraged to enhance the monitoring and evaluation of ESG performance across its value chain by establishing measurable impact indicators, improving transparency in ESG disclosures, and strengthening data-driven decision-making. These efforts would support continuous improvement, reinforce stakeholder confidence, and enhance the organization's long-term resilience.

Conclusion on the accuracy and quality of the specified sustainability performance.

Based on our limited assurance engagement, nothing has come to our attention that causes us to believe the data of the Report, in relation to the agreed scope, has been materially misstated.

All key assurance findings are included herein, while detailed observations and follow-up recommendations have been submitted to BPJS Ketenagakerjaan management in a separate report.

Jakarta, June 26th, 2026

PT SUCOFINDO (PERSERO)

Engagement Leader



Syaeful Bahrie

Certified Assurance Practitioner No. 10024117

Certified Sustainability Reporting Assurer No. A-PK213-2501-008

Sucofindo is an independent and state-owned company based in Indonesia that offers a wide range of inspection, testing of industrial products, marine survey, quality assurance and quality control, certification of management system such as ISO 9001, ISO 14001, and OHSAS 18001, as well as certification of various product standards. Sucofindo is member of IDSurvey Holding Company.

Sucofindo is known for its high level of professionalism and competence, and its services are recognized not just in Indonesia, but also internationally. Sucofindo has a variety of technologies and equipment that helps them provide expertise and support their client's business objectives. Over the years, Sucofindo has gained a reputation for its reliability, integrity, and consistency with delivering quality services.

TAUTAN SDGS DALAM STANDAR GRI

SDGs	Tema Bisnis	Relevansi GRI Standard	Pengungkapan	Judul Indikator	Halaman
 MENGHAPUS KEMISKINAN Mengakhiri kemiskinan di manapun dan dalam semua bentuk	Penghasilan, upah, dan tunjangan	GRI 202: Keberadaan Pasar (2016)	202-1	Rasio upah karyawan entry-level standar Berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional.	107
	Pembangunan ekonomi di wilayah kemiskinan tertinggi	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung (2016) GRI 207: Pajak (2019)	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	43
			207-1	Pendekatan terhadap pajak	47
			207-2	Tata kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak	47
			207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak	47
			207-4	Laporan per negara	47
 MENGAKHIRI KELAPARAN Mengakhiri kelaparan, mencapai ketahanan pangan dan nutrisi yang lebih baik dan mendukung pertanian berkelanjutan	Kinerja Ekonomi	GRI 201: Kinerja Ekonomi (2016)	201-1	Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan	41
	Pembangunan ekonomi di wilayah kemiskinan tertinggi	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung (2016)	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	43
 KESEHATAN YANG BAIK DAN KESEJAHTERAAN Memastikan kehidupan yang sehat dan mendukung kesejahteraan bagi semua untuk semua usia	Pembangunan ekonomi di wilayah kemiskinan tertinggi	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung (2016)	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	43
	Kualitas udara	GRI 305: Emisi (2016)	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	132
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	132
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	132-133
			305-6	Emisi zat perusak ozon (ODS)	133
			305-7	Nitrogen oksida (NOx), sulfur oksida (SOx), dan emisi udara yang signifikan lainnya	133
	Kesejahteraan	GRI 401: Kepegawaian (2016)	401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	107

SDGs	Tema Bisnis	Relevansi GRI Standard	Pengungkapan	Judul Indikator	Halaman
 PENDIDIKAN BERMUTU Memastikan pendidikan yang inklusif dan berkualitas setara, juga mendukung kesempatan belajar seumur hidup bagi semua	Pelatihan dan pendidikan	GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan (2016)	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan	111-112
			404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	109-110
 KESETARAAN GENDER Mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan	Kesetaraan pria dan wanita	GRI 202: Keberadaan Pasart (2016)	202-1	Rasio upah karyawan <i>entry-level</i> standar Berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional.	107
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung (2016)	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan	43, 82
		GRI 401: Kepegawaian (2016)	401-1	Perekrutan Karyawan Baru dan Pergantian Karyawan	106
			401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	107
			401-3	Cuti melahirkan	110
		GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan (2016)	404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	114
		GRI 405-1: Keanekaragaman dan kesempatan setara (2016)	405-1	Keberagaman badan tata kelola dan karyawan	108
			405-2	Remunerasi pria dan wanita	107
	Antidiskriminasi	GRI 406: Non-Diskriminasi (2016)	406-1	Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan	108
	Dampak sosial dari pemasok	GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok (2016)	414-1	Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	124
			414-2	Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	124

SDGs	Tema Bisnis	Relevansi GRI Standard	Pengungkapan	Judul Indikator	Halaman
 AKSES AIR BERSIH DAN SANITASI Memastikan ketersediaan dan manajemen air bersih yang berkelanjutan dan sanitasi bagi semua					
 ENERGI BERSIH DAN TERJANGKAU Memastikan akses terhadap energi yang terjangkau, dapat diandalkan, berkelanjutan dan modern bagi semua	Efisiensi energi	GRI 302: Energi (2016)	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi	130
			302-2	Konsumsi energi di luar organisasi	131
			302-3	Intensitas Energi	130
			302-4	Pengurangan konsumsi energi	130-131
			302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	131
 PEKERJAAN LAYAK DAN PERTUMBUHAN EKONOMI Mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, tenaga kerja penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua	Kesempatan bekerja	GRI 102: Pengungkapan Umum (2021)	2-7	Karyawan	105
			2-8	Pekerja yang bukan karyawan	105-106
	Peningkatan ekonomi	GRI 201: Kinerja Ekonomi (2016)	201-1	Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan	41
	Penghasilan, upah, dan tunjangan	GRI 202: Keberadaan Pasar (2016)	202-1	Rasio upah karyawan entry-level standar Berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional.	107
			202-2	Proporsi manajemen senior yang berasal dari masyarakat lokal	108
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung(2016)	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	43
		GRI 204: Praktik Pengadaan (2016)	204-1	Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal	79, 108
		GRI 302: Energi (2016)	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi	130
			302-2	Konsumsi energi di luar organisasi	131
			302-3	Intensitas Energi	130

SDGs	Tema Bisnis	Relevansi GRI Standard	Pengungkapan	Judul Indikator	Halaman
			302-4	Pengurangan konsumsi energi	130-131
			302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	131
		GRI 401: Kepegawaian (2016)	401-1	Perekrutan Karyawan Baru dan Pergantian Karyawan	106
			401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	107
			401-3	Cuti melahirkan	110
	Pelatihan dan Pendidikan	GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan (2016)	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan	111-112
			404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	109-110
			404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	114
		GRI 405: Keberagaman dan Kesetaraan (2016)	405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan	108
			405-2	Remunerasi pria dan wanita	107
		GRI 406: Non-Diskriminasi	406-1	Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan	108
		GRI 407: Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif (2016)	407-1	Operasi dan pemasok di mana hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif mungkin berisiko	110
		GRI 408: Pekerja anak (2016)	408-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak	107
		GRI 409: Kerja Paksa atau Wajib Kerja (2016)	409-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden kerja paksa atau wajib kerja	107
		GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok (2016)	414-1	Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	124
			414-2	Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	124

SDGs	Tema Bisnis	Relevansi GRI Standard	Pengungkapan	Judul Indikator	Halaman
 9 INDUSTRI, INOVASI DAN INFRASTRUKTUR Membangun infrastruktur yang tahan lama, mendukung industrialisasi yang inklusif dan berkelanjutan dan membantu perkembangan inovasi	Pembangunan ekonomi di wilayah kemiskinan tertinggi	GRI 201: Kinerja Ekonomi	201-1	Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan	41
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung	203-1	Dampak Ekonomi Tidak Langsung	43, 82
 10 MENGURANGI KETIMPANGAN Mengurangi ketimpangan di dalam dan antar negara	Kesempatan bekerja	GRI 2: Pengungkapan Umum (2021)	2-7	Karyawan	105
			2-8	Pekerja yang bukan karyawan	105-106
	Pengembangan ekonomi di daerah miskin	GRI 207: Pajak (2019)	207-1	Pendekatan terhadap pajak	47
			207-2	Tata kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak	47
			207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak	47
			207-4	Laporan per negara	47
		GRI 401: Kepegawaian (2016)	401-1	Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan	106
		GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan (2016)	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan	111-112
			404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	114
		GRI 405: Keanekaragaman dan Kesempatan Setara	405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki	107
 11 KOTA DAN KOMUNITAS YANG BERKELANJUTAN Membangun kota dan pemukiman inklusif, aman, tahan lama dan berkelanjutan	Investasi infrastruktur	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung	203-1	Dampak Ekonomi Tidak Langsung	43, 82

SDGs	Tema Bisnis	Relevansi GRI Standard	Pengungkapan	Judul Indikator	Halaman
 KONSUMSI DAN PRODUKSI YANG BERTANGGUNG JAWAB Memastikan pola konsumsi dan Produksi yang berkelanjutan	Penggunaan energi	GRI 302: Energi (2016)	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi	130
			302-3	Intensitas Energi	130
			302-4	Pengurangan konsumsi energi	130-131
			302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	131
	Kualitas udara	GRI 305: Emisi (2016)	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	132
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	132
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	132-133
			305-6	Emisi zat perusak ozon (ODS)	133
			305-7	Nitrogen oksida (NOx), sulfur oksida (SOx), dan emisi udara yang signifikan lainnya	133
 PENANGANAN PERUBAHAN IKLIM Mengambil aksi segera untuk memerangi perubahan iklim dan dampaknya	Dampak ekonomi	GRI 201: Kinerja Ekonomi (2016)	201-1	Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan	41
	Penggunaan energi	GRI 302: Energi (2016)	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi	130
			302-2	Konsumsi energi di luar organisasi	131
			302-3	Intensitas Energi	130
			302-4	Pengurangan konsumsi energi	130-131
			302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	131
	Kualitas udara	GRI 305: Emisi (2016)	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	132
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	132
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	132-133
			305-4	Intensitas emisi GRK	132
			305-5	Pengurangan emisi GRK	132-133

SDGs	Tema Bisnis	Relevansi GRI Standard	Pengungkapan	Judul Indikator	Halaman
 MENJAGA EKOSISTEM LAUT Mengkonservasi dan memanfaatkan secara berkelanjutan sumber daya laut, samudra dan maritim untuk pembangunan yang berkelanjutan	Kualitas udara	GRI 305: Emisi (2016)	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	132
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	132
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	132-133
			305-4	Intensitas emisi GRK	132
			305-5	Pengurangan emisi GRK	132-133
			305-7	Nitrogen oksida (NOx), sulfur oksida (SOx), dan emisi udara yang signifikan lainnya	133
 MENJAGA EKOSISTEM DARAT Melindungi, memulihkan dan mendukung penggunaan yang berkelanjutan terhadap ekosistem daratan, mengelola hutan secara berkelanjutan, memerangi desertifikasi (penggurunan), dan menghambat dan membalikkan degradasi tanah dan menghambat hilangnya keanekaragaman hayati	Kualitas udara	GRI 305: Emisi (2016)	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	132
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	132
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	132-133
			305-4	Intensitas emisi GRK	132
			305-5	Pengurangan emisi GRK	132-133
			305-7	Nitrogen oksida (NOx), sulfur oksida (SOx), dan emisi udara yang signifikan lainnya	133
 PERDAMAIAN, KEADILAN DAN KELEMBAGAAN YANG KUAT Mendukung masyarakat yang damai dan inklusif untuk pembangunan berkelanjutan, menyediakan akses terhadap keadilan bagi semua dan membangun institusi-institusi yang efektif, akuntabel dan inklusif di semua level.	Tata kelola	GRI 2: Pengungkapan Umum (2021)	2-9	Komposisi badan tata kelola tertinggi dan komitenya	31, 140, 145-147, 153-155, 161
			2-10	Menominasikan dan memilih badan tata kelola tertinggi	144, 152, 159
			2-11	Ketua badan tata kelola tertinggi	156
			2-15	Konflik kepentingan	142-143, 151
			2-17	Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi	149-150, 156
			2-19	Kebijakan remunerasi	141, 160-161

SDGs	Tema Bisnis	Relevansi GRI Standard	Pengungkapan	Judul Indikator	Halaman
			2-22	Pernyataan tentang strategi pengembangan keberlanjutan	1, 11-16, 19, 29
			2-23	Komitmen kebijakan	29-30, 172-175
			2-24	Komitmen kebijakan dalam Perusahaan	29-34
			2-25	Proses untuk memulihkan dampak negatif	121-124
			2-26	Mekanisme untuk mendapatkan nasihat dan kepedulian	123-124
	Anti Korupsi	GRI 205: Anti Korupsi (2016)	205-1	Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi	46
			205-2	Komunikasi dan Pelatihan Tentang Kebijakan dan Prosedur Anti Korupsi	45-46
			205-3	Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil	46
		GRI 206: Perilaku Anti-Persaingan (2016)	206-1	Langkah-langkah hukum untuk perilaku anti-persaingan, praktik anti-trust dan monopoli	46
		GRI 408: Pekerja Anak (2016)	408-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak	107
		GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok (2016)	414-1	Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	124
			414-2	Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	124
		GRI 418: Privasi Pelanggan (2016)	418-1	Pengaduan yang berdasar mengenai pelanggaran terhadap privasi pelanggan dan hilangnya data pelanggan	103-104
 KEMITRAAN UNTUK MENCAPAI TUJUAN Menguatkan ukuran implementasi dan merevitalisasi kemitraan global untuk pembangunan yang berkelanjutan	Pajak	GRI 207: Pajak (2019)	207-1	Pendekatan terhadap pajak	47
			207-2	Tata kelola, pengendalian, dan manajemen risiko pajak	47
			207-3	Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan perhatian yang berkaitan dengan pajak	47
			207-4	Laporan per negara	47

INDEKS STANDAR GRI 2021

Pernyataan penggunaan	BPJS Ketenagakerjaan telah melaporkan sesuai (<i>in accordance</i>) dengan Standar GRI untuk periode 1 Januari 2025 – 31 Desember 2025
GRI 1 yang digunakan	GRI 1: Landasan 2021
Standar Sektor GRI yang berlaku	-

Standar GRI	Pengungkapan	Lokasi	Yang Tidak Dicantumkan			No. Rujukan Standar Sektor GRI
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan	Alasan	Penjelasan	
PENGUNGKAPAN UMUM						
GRI 2 Disclosure Umum 2021	ORGANISASI DAN PRAKTIK PELAPORAN					
	2-1 Detail organisasi	20				
	2-2 Entitas yang termasuk dalam laporan keberlanjutan	2, 21				
	2-3 Periode pelaporan, frekuensi dan poin kontak	2				
	2-4 Pernyataan kembali	2, 37				
	2-5 Asuransi eksternal	2				
	AKTIVITAS DAN PEKERJA					
	2-6 Aktivitas, rantai nilai dan hubungan bisnis lainnya	20, 124				
	2-7 Karyawan	105				
	2-8 Pekerja yang bukan karyawan	105-106				
	TATA KELOLA					
	2-9 Struktur dan komposisi tata kelola	31, 140, 145-147, 153-155, 161				

Standar GRI	Pengungkapan	Lokasi	Yang Tidak Dicantumkan			No. Rujukan Standar Sektor GRI
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan	Alasan	Penjelasan	
	2-10 Nominasi dan seleksi dewan tata kelola tertinggi	144, 152, 159				
	2-11 Pimpinan dari dewan tata kelola tertinggi	156				
	2-12 Peran dewan tata kelola tertinggi dalam mengawasi dampak manajemen	11-16, 31				
	2-13 Delegasi tanggung jawab untuk mengelola dampak	31				
	2-14 Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan	11-16, 26, 31				
	2-15 Konflik kepentingan	142-143, 151				
	2-16 Mengomunikasikan hal-hal kritis	33				
	2-17 Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi	149-150, 156				
	2-18 Mengevaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi	159-160				

Standar GRI	Pengungkapan	Lokasi	Yang Tidak Dicantumkan			No. Rujukan Standar Sektor GRI
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan	Alasan	Penjelasan	
	2-19 Kebijakan remunerasi	141, 160-161				
	2-20 Proses untuk menetapkan remunerasi	142, 160-161				
	2-21 Rasio kompensasi total tahunan	161				
STRATEGI, KEBIJAKAN DAN PRAKTIK						
	2-22 Pernyataan tentang strategi pengembangan keberlanjutan	1, 11-16, 19, 29				
	2-23 Komitmen kebijakan	29-30, 172-173				
	2-24 Komitmen kebijakan yang termasuk	29-34				
	2-25 Proses untuk mengelola dampak negatif	121-124				
	2-26 Mekanisme untuk saran dan masalah etika	123-124				
	2-27 Kepatuhan pada peraturan dan perundangan	141, 168				
	2-28 Keanggotaan asosiasi	21, 125				
KETERLIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN						
	2-29 Pendekatan Terhadap Keterlibatan Pemangku Kepentingan	126				
	2-30 Perjanjian Perundingan Kolektif	110				

Standar GRI	Pengungkapan	Lokasi	Yang Tidak Dicantumkan			No. Rujukan Standar Sektor GRI
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan	Alasan	Penjelasan	
TOPIK MATERIAL						
GRI 3: Topik Material 2021	TOPIK MATERIAL					
	3-1 Proses penetapan topik material	23-24				
	3-2 Daftar topik material	23, 25-26				
	3-3 Pengelolaan topik material	25				
PENGUNGKAPAN TOPIK SPESIFIK						
GRI 3: Topik Material 2021	KINERJA EKONOMI					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				
GRI 201: Kinerja Ekonomi 2016	201-1 Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan dan Didistribusikan	41				
	201-2 Implikasi finansial serta risiko dan peluang lain akibat dari perubahan iklim	42				
	201-3 Kewajiban program pensiun manfaat pasti dan program pensiun lainnya.	42				
	201-4 Bantuan finansial yang diterima dari pemerintah	43				
GRI 3: Topik Material 2021	KEBERADAAN PASAR					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				

Standar GRI	Pengungkapan	Lokasi	Yang Tidak Dicantumkan			No. Rujukan Standar Sektor GRI
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan	Alasan	Penjelasan	
GRI 202: Keberadaan Pasar 2016	202-1 Rasio upah karyawan entry-level standar Berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional.	107				
	202-2 Proporsi manajemen senior yang berasal dari masyarakat lokal	108				
GRI 3: Topik Material 2021	DAMPAK EKONOMI TIDAK LANGSUNG					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				
GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-1 Investasi infrastruktur dan dukungan layanan	43, 82				
	203-2 Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	43				
GRI 3: Topik Material 2021	PRAKTIK PENGADAAN					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				
GRI 204: Praktik Pengadaan 2016	204-1 Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal	79, 108				
GRI 3: Topik Material 2021	ANTI KORUPSI					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				

Standar GRI	Pengungkapan	Lokasi	Yang Tidak Dicantumkan			No. Rujukan Standar Sektor GRI
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan	Alasan	Penjelasan	
GRI 205: Anti Korupsi 2016	205-1 Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi	46				
	205-2 Komunikasi dan Pelatihan Tentang Kebijakan dan Prosedur Anti Korupsi	45-46				
	205-3 Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil	46				
GRI 3: Topik Material 2021	PERILAKU ANTI PERSAINGAN					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				
GRI 206: Perilaku Anti-persaingan	206-1 Langkah-langkah hukum untuk perilaku anti-persaingan, praktik anti-trust dan monopoli	46				
GRI 3: Topik Material 2021	PAJAK					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				
GRI 207: Pajak 2019	207-1 Pendekatan terhadap pajak	47				
	207-2 Tata kelola, pengontrolan, dan manajemen risiko pajak	47				
	207-3 Keterlibatan pemangku kepentingan dan pengelolaan kepedulian yang berkaitan dengan pajak	47				
	207-4 Laporan per negara	47				

Standar GRI	Pengungkapan	Lokasi	Yang Tidak Dicantumkan			No. Rujukan Standar Sektor GRI
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan	Alasan	Penjelasan	
GRI 3: Topik Material 2021	ENERGI					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				
GRI 302: Energi 2016	302-1 Konsumsi energi dalam organisasi	130				
	302-2 Konsumsi energi di luar organisasi	131				
	302-3 Intensitas Energi	130				
	302-4 Pengurangan konsumsi energi	130-131				
	302-5 Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	131				
GRI 3: Topik Material 2021	EMISI					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				
GRI 305: Emisi 2016	305-1Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	132				
	305-2 Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	132				
	305-3 Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	132-133				
	305-4 Intensitas emisi GRK	132				
	305-5 Pengurangan emisi GRK	132-133				
	305-6 Emisi zat perusak ozon (ODS)	133				

Standar GRI	Pengungkapan	Lokasi	Yang Tidak Dicantumkan			No. Rujukan Standar Sektor GRI
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan	Alasan	Penjelasan	
	305-7 Nitrogen Oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya	133				
GRI 3: Topik Material 2021	KEPEGAWAIAN					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				
GRI 401: Kepegawaian 2016	401-1 Perekrutan Karyawan Baru dan Pergantian Karyawan	106				
	401-2 Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	107				
	401-3 Cuti melahirkan	110				
GRI 3: Topik Material 2021	PELATIHAN DAN PENDIDIKAN					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				
GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan 2016	404-1 Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan	111-112				
	404-2 Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	109-110				
	404-3 Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	114				

Standar GRI	Pengungkapan	Lokasi	Yang Tidak Dicantumkan			No. Rujukan Standar Sektor GRI
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan	Alasan	Penjelasan	
GRI 3: Topik Material 2021	KEBERAGAMAN DAN KESETARAAN					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				
GRI 405: Keberagaman dan Kesetaraan 2016	405-1 Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan	108				
	405-2 Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki	107				
GRI 3: Topik Material 2021	NON DISKRIMINASI					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				
GRI 406: Non-Diskriminasi 2016	406-1 Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan	108				
GRI 3: Topik Material 2021	KEBEBASAN BERSERIKAT DAN PERUNDINGAN KOLEKTIF					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				
GRI 407: Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif 2016	407-1 Operasi dan pemasok di mana hak atas kebebasan berserikat	110				
GRI 3: Topik Material 2021	PEKERJA ANAK					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				

Standar GRI	Pengungkapan	Lokasi	Yang Tidak Dicantumkan			No. Rujukan Standar Sektor GRI
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan	Alasan	Penjelasan	
GRI 408: Pekerja Anak 2016	408-1 Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak	107				
GRI 3: Topik Material 2021	KERJA PAKSA ATAU WAJIB KERJA					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				
GRI 409: Kerja Paksa atau Wajib Kerja 2016	409-1 Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden kerja paksa atau wajib kerja	107				
GRI 3: Topik Material 2021	PRAKTIK KEMANAN					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				
GRI 410: Praktik Keamanan 2016	410-1 Petugas keamanan yang dilatih mengenai kebijakan atau prosedur hak asasi manusia	113				
GRI 3: Topik Material 2021	PENILAIAN SOSIAL PEMASOK					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				
GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok 2016	414-1 Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	124				
	414-2 Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	124				

Standar GRI	Pengungkapan	Lokasi	Yang Tidak Dicantumkan			No. Rujukan Standar Sektor GRI
			Persyaratan Yang Tidak Dicantumkan	Alasan	Penjelasan	
GRI 3: Topik Material 2021	KEBIJAKAN PUBLIK					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				
GRI 415: Kebijakan Publik 2016	415-1 Kontribusi politik	118				
GRI 3: Topik Material 2021	PEMASARAN DAN PELABELAN					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				
GRI 417: Pemasaran dan Pelabelan 2016	417-1 Persyaratan untuk pelabelan dan informasi produk dan jasa	120				
	417-2 Insiden ketidakpatuhan terkait informasi dan pelabelan produk dan jasa	120				
	417-3 Insiden ketidakpatuhan terkait komunikasi pemasaran	120				
GRI 3: Topik Material 2021	PRIVASI PELANGGAN					
	3-3 Manajemen Topik Material	25				
GRI 418: Privasi Pelanggan 2016	418-1 Pengaduan yang berdasar mengenai pelanggaran terhadap privasi pelanggan dan hilangnya data pelanggan	100-101				

INDEKS SEOJK NO. 16/SEOJK.04/2021 [OJK G.4]

No Indeks	Nama Indeks	Halaman
Strategi Keberlanjutan		
A.1	Penjelasan Strategi Keberlanjutan	28-34
Ikhtisar Kinerja Keberlanjutan		
B.1	Ikhtisar Kinerja Ekonomi	4, 37, 219
B.1.a	Kuantitas produksi atau jasa yang dijual	4, 37
B.1.b	Pendapatan atau penjualan	4, 37
B.1.c	Laba atau rugi bersih	4, 37
B.1.d	Produk ramah lingkungan	Tidak Relevan
B.1.e	Pelibatan pihak lokal yang berkaitan dengan proses bisnis Keuangan Berkelanjutan	4, 37
B.2	Ikhtisar Kinerja Lingkungan Hidup	4, 130
B.2.a	Penggunaan energi	4, 130
B.2.b	Pengurangan emisi yang dihasilkan	4, 130
B.2.c	Pengurangan limbah dan effluen	4, 130
B.2.d	Pelestarian keanekaragaman hayati	4, 130
B.3	Ikhtisar Kinerja Sosial yang Merupakan Uraian Mengenai Dampak Positif dan Negatif dari Penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi Masyarakat dan Lingkungan	4, 105
Profil Perusahaan		
C.1	Visi, Misi, dan Nilai Keberlanjutan	1, 19
C.2	Alamat Perusahaan	20
C.3	Skala Perusahaan	20-21, 37, 73-74
C.3.a	Total aset atau kapitalisasi aset, dan total kewajiban	37
C.3.b	Jumlah karyawan menurut gender, jabatan, usia, pendidikan, dan status	4, 108, 111-112
C.3.c	Persentase kepemilikan saham	20

No Indeks	Nama Indeks	Halaman
C.3.d	Wilayah operasional	20
C.4	Produk, Layanan, dan Kegiatan Usaha Yang Dijalankan	20
C.5	Keanggotaan Pada Asosiasi	21
C.6	Perubahan Organisasi yang Bersifat Signifikan	2, 20
Penjelasan Direksi		
D.1.a	Kebijakan untuk merespons tantangan dalam pemenuhan strategi keberlanjutan	14-16
D.1.b	Penerapan keuangan berkelanjutan	14-16
D.1.c	Strategi pencapaian target	14-16
Tata Kelola Keberlanjutan		
E.1	Penanggungjawab Penerapan Keuangan Berkelanjutan	31
E.2	Pengembangan Kompetensi Terkait Keuangan Berkelanjutan	40, 153-154, 160
E.3	Penilaian Risiko Atas Penerapan Keuangan Berkelanjutan	41, 169-170
E.4	Hubungan Dengan Pemangku Kepentingan	129
E.5	Permasalahan Terhadap Penerapan Keuangan Berkelanjutan	32, 65
Kinerja Keberlanjutan		
F.1	Kegiatan Membangun Budaya Keberlanjutan	31-32
Kinerja Ekonomi		
F.2	Perbandingan Target dan Kinerja Produksi, Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi, Pendapatan dan Laba Rugi	37
F.3	Perbandingan Target dan Kinerja Portofolio, Target Pembiayaan, atau Investasi Pada Instrumen Keuangan atau Proyek Yang Sejalan dengan Keberlanjutan	37, 66
Aspek Umum		
F.4	Biaya Lingkungan Hidup	133
Aspek Material		
F.5	Penggunaan Material yang Ramah Lingkungan	Tidak Relevan

No Indeks	Nama Indeks	Halaman
	Aspek Energi	
F.6	Jumlah dan Intensitas Energi yang Digunakan	133
F.7	Upaya dan Pencapaian Efisiensi Energi dan Penggunaan Energi Terbarukan	134
	Aspek Air	
F.8	Penggunaan Air	137
	Aspek Keanekaragaman Hayati	
F.9	Dampak Dari Wilayah Operasional Yang Dekat atau Berada Di Daerah Konservasi atau Memiliki Keanekaragaman Hayati	Tidak Relevan
F.10	Usaha Konservasi Keanekaragaman Hayati	Tidak Relevan
	Aspek Emisi	
F.11	Jumlah dan Intensitas Emisi Yang Dihasilkan Berdasarkan Jenisnya	135
F.12	Upaya dan Pencapaian Pengurangan Emisi Yang Dilakukan	136
	Aspek Limbah dan Efluen	
F.13	Jumlah Limbah dan Efluen yang Dihasilkan Berdasarkan Jenis	137
F.14	Mekanisme Pengelolaan Limbah dan Efluen	137-138
F.15	Tumpahan Yang Terjadi (Jika Ada)	Tidak Relevan
	Aspek Pengaduan Terkait Lingkungan Hidup	
F.16	Jumlah dan Materi Pengaduan Lingkungan Hidup yang Diterima dan Diselesaikan	132
	Kinerja Sosial	
F.17	Komitmen LJK, Emiten, atau Perusahaan Publik untuk Memberikan Layanan atas Produk dan/atau Jasa yang Setara Kepada Konsumen	55

No Indeks	Nama Indeks	Halaman
	Aspek Ketenagakerjaan	
F.18	Kesetaraan Kesempatan Bekerja	111-112
F.19	Tenaga Kerja Anak dan Tenaga Kerja Paksa	110
F.20	Upah Minimum Regional	110
F.21	Lingkungan Bekerja yang Layak dan Aman	116
F.22	Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Pegawai	4, 114-115
	Aspek Masyarakat	
F.23	Dampak Operasi Terhadap Masyarakat Sekitar	69, 121
F.24	Pengaduan Masyarakat	124-125
F.25	Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL)	121-122
	Tanggung Jawab Pengembangan Produk/Jasa Berkelanjutan	
F.26	Inovasi dan Pengembangan Produk/Jasa Keuangan berkelanjutan	100
F.27	Produk/Jasa yang Sudah Dievaluasi Keamanannya Bagi Pelanggan	55
F.28	Dampak Produk/Jasa	69
F.29	Jumlah Produk yang Ditarik Kembali	55
F.30	Survei Kepuasan Pelanggan Terhadap Produk dan/atau Jasa Keuangan Berkelanjutan	4, 124-125
Lain-lain		
G.1	Verifikasi Tertulis dari Pihak Independen, Jika Ada	2, 178
G.2	Lembar Umpan Balik	195
G.3	Tanggapan Terhadap Umpan Balik Laporan Tahun Sebelumnya	195
G.4	Daftar Pengungkapan Sesuai POJK 51/2017	192-193

INDEKS IIRC *FRAMEWORK*

Indikator	Deskripsi	Halaman
1. Menggunakan Panduan Pelaporan Terintegrasi		
IR-1A	Mendefinisikan laporan terintegrasi	2
IR-1B	Tujuan Panduan Pelaporan Terintegrasi	2
IR-1C	Tujuan dan pengguna suatu laporan terintegrasi	2
IR-1D	Pendekatan berbasis prinsip	2
IR-1E	Bentuk laporan dan keterkaitan dengan informasi lain	2, 20, 44, 73
IR-1F	Penerapan Panduan Pelaporan Terintegrasi	2, 17, 23
IR-1G	Tanggung jawab untuk suatu laporan terintegrasi	17
2. Konsep Fundamental		
IR-2A	Pendahuluan	8,
IR-2B	Penciptaan nilai untuk organisasi dan untuk pihak lain	40, 91, 98, 107, 120, 132
IR-2C	Kapital	36, 37, 89, 96, 105, 118, 130
IR-2D	Proses di mana nilai diciptakan, terpreservasi, atau tererosi	5-6
3. Prinsip-Prinsip Panduan		
IR-3A	Fokus strategis dan orientasi masa depan	33-34
IR-3B	Konektivitas informasi	6, 33-34
IR-3C	Hubungan para pemangku kepentingan	129

Indikator	Deskripsi	Halaman
IR-3D	Materialitas	23-25
IR-3E	Keringkasan informasi	2
IR-3F	Keandalan dan kelengkapan	2
IR-3G	Konsistensi dan keterbandingan	2
4. Unsur-Unsur Konten		
IR-4A	Tinjauan organisasi dan lingkungan eksternal	1, 9, 19-20, 108
IR-4B	Tata kelola	1, 19, 126, 140-175
IR-4C	Model bisnis	5-8
IR-4D	Risiko dan peluang	9, 32-33, 42
IR-4E	Strategi dan alokasi sumber daya	33-34, 37-38, 89, 96, 105, 118, 130
IR-4F	Kinerja	20, 39, 90, 97, 106, 119, 131
IR-4G	Perspektif	9
IR 4H	Dasar penyusunan dan penyajian	23-26
5. Panduan Pelaporan Umum		
IR-5	Panduan Pelaporan Umum	2

TANGGAPAN TERHADAP UMPAN BALIK TAHUN SEBELUMNYA [OJK G.3]

Kami membuka kesempatan bagi para pemangku kepentingan untuk memberikan tanggapan terhadap laporan kami melalui lembar umpan balik atau dengan menghubungi kontak yang tertulis pada halaman ini. Namun demikian, pada tahun pelaporan BPJS Ketenagakerjaan tidak menerima umpan balik dan masukan.

LEMBAR UMPAN BALIK [OJK G.2]

PROFIL ANDA (Mohon diisi bila berkenan)

Nama : _____
Institusi/perusahaan : _____
Email : _____
Telp/HP : _____

Golongan pemangku kepentingan:

- | | |
|--|---|
| ☐ Peserta | ☐ Karyawan |
| ☐ Media | ☐ Pemasok |
| ☐ Organisasi masyarakat/NGO | ☐ Pemerintah/OJK |
| ☐ Organisasi bisnis | Lain-Lain : _____ |

Bagaimana penilaian Anda mengenai penulisan laporan ini:	Tidak setuju	Kurang setuju	Tidak tahu	Setuju	Sangat setuju
--	--------------	---------------	------------	--------	---------------

Laporan ini mudah dimengerti

Laporan ini bermanfaat					
------------------------	--	--	--	--	--

Laporan ini sudah menggambarkan kinerja organisasi dalam pembangunan berkelanjutan

Bagaimana penilaian Anda mengenai tingkat materialitas topik-topik di bawah ini:	Tidak Penting	Kurang Penting	Tidak Tahu	Penting	Sangat Penting
--	---------------	----------------	------------	---------	----------------

Kinerja ekonomi

Dampak ekonomi tidak langsung					
-------------------------------	--	--	--	--	--

Kinerja keuangan berkelanjutan

Pendidikan dan pelatihan					
--------------------------	--	--	--	--	--

Ketenagakerjaan

Privasi peserta					
-----------------	--	--	--	--	--

Anti korupsi

Kinerja lingkungan					
--------------------	--	--	--	--	--

Mohon berikan saran, usul, atau komentar Anda atas laporan ini:

Lembar umpan balik dapat disampaikan kepada narahubung berikut:

BPJS Ketenagakerjaan

Deputi Bidang Komunikasi

Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan

Telepon: (021) 509 11333

Faksimili: (021) 520 2310

E-mail: depbid.kom@bpjsketenagakerjaan.go.id

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

**Laporan Keuangan Konsolidasian
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir
Pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024**

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

Daftar Isi	Halaman
Surat Pernyataan Direksi	
Laporan Auditor Independen	
Laporan Keuangan Konsolidasian Untuk Tahun-tahun yang Berakhir Pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	
Laporan Posisi Keuangan Konsolidasian	1
Laporan Kinerja Keuangan Konsolidasian	3
Laporan Perubahan Ekuitas Konsolidasian	5
Laporan Arus Kas Konsolidasian	6
Catatan atas Laporan Keuangan Konsolidasian	7
Informasi Tambahan:	
Laporan Posisi Keuangan Entitas Induk	Lampiran I
Laporan Kinerja Keuangan Entitas Induk	Lampiran II
Laporan Perubahan Ekuitas Entitas Induk	Lampiran III
Laporan Arus Kas Entitas Induk	Lampiran IV

**SURAT PERNYATAAN DIREKSI
TENTANG**

**TANGGUNG JAWAB ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DAN ENTITAS ANAK
UNTUK TAHUN YANG BERAKHIR PADA TANGGAL 31 DESEMBER 2025**

Kami yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : Saiful Hidayat
Alamat Kantor : Plaza BPJamsostek Lt. 30
Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 112 Blok B, Jakarta Selatan, 12910
Alamat Domisili Sesuai : Eramas 2000 Blok A.10/29 RT 004/ RW 015, Pulo Gebang,
KTP atau Kartu Identitas : Cakung Jakarta Timur
Nomor Telepon : 021-5207797
Jabatan : Direktur Utama
2. Nama : Bambang Joko Sutarto
Alamat Kantor : Plaza BPJamsostek Lt. 28
Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 112 Blok B, Jakarta Selatan, 12910
Alamat Domisili Sesuai : Gabusan RT. 002 / RW 005 Kelurahan Jombor Kecamatan
KTP atau Kartu Identitas : Bendosari Kabupaten Sukoharjo Jawa Tengah
Nomor Telepon : 021-5207797
Jabatan : Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko

Menyatakan bahwa:

1. Kami bertanggung jawab atas penyusunan dan penyajian Laporan Keuangan Konsolidasian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Entitas Anak;
2. Laporan Keuangan Konsolidasian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Entitas Anak telah disusun dan disajikan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan di Indonesia;
3. a. Semua informasi dalam Laporan Keuangan Konsolidasian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Entitas Anak telah dimuat secara lengkap dan benar;
b. Laporan Keuangan Konsolidasian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Entitas Anak tidak mengandung informasi atau fakta material yang tidak benar dan tidak menghilangkan informasi atau fakta material;
4. Kami bertanggung jawab atas sistem pengendalian internal Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Entitas Anak.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

Jakarta, 26 Mei 2026


SAIFUL HIDAYAT
DIREKTUR UTAMA

Saiful Hidayat
Direktur Utama


BAMBANG JOKO SUTARTO
Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko

Plaza BPJAMSOSTEK Lantai 19, Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 112 Blok B, Kuningan, Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan 12910
T (021) 509 10333 F (021) 620 2330 www.bpjsketenagakerjaan.go.id

Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan

Registered Public Accountants

Nomor : 01022/2.1030/AU.1/08/0501-3/1/V/2026

RSMIndonesia
Plaza ASIA Level 10
Jend. Sudirman Kav. 59
Jakarta 12190 Indonesia

T +62 215140 1340
F +62 215140 1350

www.rsmid

Laporan Auditor Independen

Dewan Pengawas dan Direksi
Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Opini

Kami telah mengaudit laporan keuangan konsolidasian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ("BPJS Ketenagakerjaan") dan entitas anak, yang terdiri dari laporan posisi keuangan konsolidasian tanggal 31 Desember 2025, serta laporan kinerja keuangan konsolidasian, laporan perubahan ekuitas konsolidasian, dan laporan arus kas konsolidasian untuk tahun yang berakhir pada tanggal tersebut, serta catatan atas laporan keuangan konsolidasian, termasuk informasi kebijakan akuntansi material.

Menurut opini kami, laporan keuangan konsolidasian terlampir menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan konsolidasian tanggal 31 Desember 2025, serta kinerja keuangan konsolidasian dan arus kas konsolidasiannya untuk tahun yang berakhir pada tanggal tersebut, sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan Indonesia.

Basis Opini

Kami melaksanakan audit kami berdasarkan Standar Audit yang ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia. Tanggung jawab kami menurut standar tersebut diuraikan lebih lanjut dalam paragraf Tanggung Jawab Auditor terhadap Audit atas Laporan Keuangan Konsolidasian pada laporan kami. Kami independen terhadap BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak berdasarkan ketentuan etika yang relevan dalam audit kami atas laporan keuangan di Indonesia, dan kami telah memenuhi tanggung jawab etika lainnya berdasarkan ketentuan tersebut. Kami yakin bahwa bukti audit yang telah kami peroleh adalah cukup dan tepat untuk menyediakan suatu basis bagi opini audit kami.

Hal Lain

Audit kami atas laporan keuangan konsolidasian BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak pada tanggal 31 Desember 2025 dan untuk tahun yang berakhir pada tanggal tersebut terlampir, dilaksanakan dengan tujuan untuk merumuskan suatu opini atas laporan keuangan konsolidasian tersebut secara keseluruhan. Informasi keuangan BPJS Ketenagakerjaan (entitas induk) terlampir, yang terdiri dari laporan posisi keuangan tanggal 31 Desember 2025, serta laporan kinerja keuangan, laporan perubahan ekuitas, dan laporan arus kas untuk tahun yang berakhir pada tanggal tersebut, dan suatu informasi kebijakan akuntansi material dan informasi penjelasan lainnya (secara kolektif disebut sebagai "Informasi Keuangan Entitas Induk") yang disajikan sebagai informasi tambahan terhadap laporan keuangan konsolidasian tersebut di atas, disajikan untuk tujuan analisis tambahan dan bukan merupakan bagian dari laporan keuangan konsolidasian tersebut di atas yang diharuskan menurut Standar Akuntansi Keuangan Indonesia. Informasi Keuangan Entitas Induk merupakan tanggung jawab manajemen serta dihasilkan dari dan berkaitan secara langsung dengan catatan akuntansi dan catatan lainnya yang mendasarinya yang digunakan untuk menyusun laporan keuangan konsolidasian tersebut di atas. Informasi Keuangan Entitas Induk telah menjadi objek prosedur audit yang diterapkan dalam audit atas laporan keuangan konsolidasian tersebut di atas berdasarkan Standar Audit yang ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia. Menurut opini kami, Informasi Keuangan Entitas Induk disajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, berkaitan dengan laporan keuangan konsolidasian tersebut di atas secara keseluruhan.

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
ASSURANCE | TAX | CONSULTING

Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan, Registered Public Accountants is a member of the RSM network and trades as RSM Indonesia. RSM is a trading name used by the members of the RSM network. Each member of the RSM network is an independent accounting and consulting firm with legal liability to its own clients. The RSM network is not itself a separate legal entity in any jurisdiction.

License: RSM No. 477/2018 (2020)
Registered at the Indonesian Financial Services Authority (OJK)



Informasi Lain

Manajemen bertanggung jawab atas informasi lain. Informasi lain yang diperoleh pada tanggal laporan auditor ini adalah informasi yang tercantum dalam Laporan Pengelolaan Program tahun 2025.

Opini kami atas laporan keuangan konsolidasian tidak mencakup informasi lain, dan oleh karena itu, kami tidak menyatakan bentuk keyakinan apapun atas informasi lain tersebut.

Sehubungan dengan audit kami atas laporan keuangan konsolidasian, tanggung jawab kami adalah untuk membaca informasi lain dan, dalam melakukannya, mempertimbangkan apakah informasi lain mengandung ketidakkonsistensian material dengan laporan keuangan konsolidasian atau pemahaman yang kami peroleh selama audit, atau mengandung kesalahan penyajian material. Jika, berdasarkan pekerjaan yang telah kami laksanakan, kami menyimpulkan bahwa terdapat suatu kesalahan penyajian material dalam informasi lain tersebut, kami diharuskan untuk melaporkan fakta tersebut. Kami tidak melaporkan apapun terkait hal tersebut.

Tanggung Jawab Manajemen dan Pihak yang Bertanggung Jawab atas Tata Kelola terhadap Laporan Keuangan Konsolidasian

Manajemen bertanggung jawab atas penyusunan dan penyajian wajar laporan keuangan konsolidasian ini sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan Indonesia, dan atas pengendalian internal yang dianggap perlu oleh manajemen untuk memungkinkan penyusunan laporan keuangan konsolidasian yang bebas dari kesalahan penyajian material, baik yang disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan.

Dalam penyusunan laporan keuangan konsolidasian, Manajemen bertanggung jawab untuk menilai kemampuan BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak dalam mempertahankan kelangsungan usahanya, mengungkapkan, sesuai dengan kondisinya, hal-hal yang berkaitan dengan kelangsungan usaha, dan menggunakan basis akuntansi kelangsungan usaha, kecuali manajemen memiliki intensi untuk melikuidasi BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak atau menghentikan operasi, atau tidak memiliki alternatif yang realistis selain melakukannya.

Pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola bertanggung jawab untuk mengawasi proses pelaporan keuangan konsolidasian BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak.

Tanggung Jawab Auditor terhadap Audit atas Laporan Keuangan Konsolidasian

Tujuan kami adalah untuk memperoleh keyakinan memadai tentang apakah laporan keuangan konsolidasian secara keseluruhan bebas dari kesalahan penyajian material, baik yang disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan, dan untuk menerbitkan laporan auditor yang mencakup opini kami. Keyakinan memadai merupakan suatu tingkat keyakinan tinggi, namun bukan merupakan suatu jaminan bahwa audit yang dilaksanakan berdasarkan Standar Audit akan selalu mendeteksi kesalahan penyajian material ketika hal tersebut ada. Kesalahan penyajian dapat disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan dan dianggap material jika, baik secara individual maupun secara agregat, dapat diekspektasikan secara wajar akan mempengaruhi keputusan ekonomi yang diambil oleh pengguna berdasarkan laporan keuangan konsolidasian tersebut.

Sebagai bagian dari suatu audit berdasarkan Standar Audit, kami menerapkan pertimbangan profesional dan mempertahankan skeptisisme profesional selama audit. Kami juga:

- Mengidentifikasi dan menilai risiko kesalahan penyajian material dalam laporan keuangan konsolidasian, baik yang disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan, mendesain dan melaksanakan prosedur audit yang responsif terhadap risiko tersebut, serta memperoleh bukti audit yang cukup dan tepat untuk menyediakan basis bagi opini kami. Risiko tidak terdeteksinya kesalahan penyajian material yang disebabkan oleh kecurangan lebih tinggi dari yang disebabkan oleh kesalahan, karena kecurangan dapat melibatkan kolusi, pemalsuan, penghilangan secara sengaja, pernyataan salah, atau pengabaian pengendalian internal.
- Memperoleh suatu pemahaman tentang pengendalian internal yang relevan dengan audit untuk mendesain prosedur audit yang tepat sesuai dengan kondisinya, tetapi bukan untuk tujuan menyatakan opini atas keefektifitasan pengendalian internal BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak.
- Mengevaluasi ketepatan kebijakan akuntansi yang digunakan serta kewajaran estimasi akuntansi dan pengungkapan terkait yang dibuat oleh Manajemen.



- Menyimpulkan ketepatan penggunaan basis akuntansi kelangsungan usaha oleh Manajemen dan, berdasarkan bukti audit yang diperoleh, apakah terdapat suatu ketidakpastian material yang terkait dengan peristiwa atau kondisi yang dapat menyebabkan keraguan material atas kemampuan BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak untuk mempertahankan kelangsungan usahanya. Ketika kami menyimpulkan bahwa terdapat suatu ketidakpastian material, kami diharuskan untuk menarik perhatian dalam laporan auditor kami ke pengungkapan terkait dalam laporan keuangan konsolidasian atau, jika pengungkapan tersebut tidak memadai, harus menentukan apakah perlu untuk memodifikasi opini kami. Kesimpulan kami didasarkan pada bukti audit yang diperoleh hingga tanggal laporan auditor kami. Namun, peristiwa atau kondisi masa depan dapat menyebabkan BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak tidak dapat mempertahankan kelangsungan usaha.
- Mengevaluasi penyajian, struktur, dan isi laporan keuangan konsolidasian secara keseluruhan, termasuk pengungkapannya, dan apakah laporan keuangan konsolidasian mencerminkan transaksi dan peristiwa yang mendasarinya dengan suatu cara yang mencapai penyajian wajar.
- Memperoleh bukti audit yang cukup dan tepat terkait informasi keuangan konsolidasian BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak atau aktivitas bisnis untuk menyatakan opini atas laporan keuangan konsolidasian. Kami bertanggung jawab atas arahan, supervisi, dan pelaksanaan audit BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak. Kami tetap bertanggung jawab sepenuhnya atas opini audit kami.

Kami mengomunikasikan kepada pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola mengenai, antara lain, ruang lingkup dan saat yang direncanakan atas audit, serta temuan audit material, termasuk setiap defisiensi material dalam pengendalian internal yang teridentifikasi oleh kami selama audit.

Kami juga memberikan suatu pernyataan kepada pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola bahwa kami telah mematuhi ketentuan etika yang relevan mengenai independensi, dan mengomunikasikan seluruh hubungan, serta hal-hal lain yang dianggap secara wajar berpengaruh terhadap independensi kami, dan, jika relevan, pengamanan terkait.

Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan



Rudi Hartono Purba
Nomor Izin Akuntan Publik: AP.0501

Jakarta, 26 Mei 2026



**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
LAPORAN POSISI KEUANGAN KONSOLIDASIAN**
Pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	Catatan	2025 Rp	2024 Rp
ASET			
ASET LANCAR			
Kas dan setara kas - setelah dikurangi cadangan kerugian penurunan nilai masing-masing sebesar Rp11.462.465 dan Rp198.506.723 pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	5, 45	950.539.563.826	1.168.787.116.551
Piutang dana operasional	6	67.512.990.344	22.984.631.562
Piutang hasil investasi	7	124.133.043.014	125.571.965.479
Piutang usaha - setelah dikurangi cadangan kerugian penurunan nilai masing-masing sebesar Rp17.521.330.230 dan Rp17.990.907.159 pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	8	19.214.555.085	17.066.656.795
Piutang sarana kesejahteraan peserta - setelah dikurangi cadangan kerugian penurunan nilai masing-masing sebesar Rp85.464.144.167 dan Rp85.625.938.739 pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	9	52.767.384.704	72.748.515.680
Piutang lain-lain - setelah dikurangi cadangan kerugian penurunan nilai masing-masing sebesar Rp28.265.663.193 dan Rp27.581.874.298 pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	10	34.669.741.180	13.379.999.957
Investasi jangka pendek - setelah dikurangi cadangan kerugian penurunan nilai masing-masing sebesar Rp906.685.517 dan Rp1.299.435.303 pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	11, 45	6.154.701.148.783	5.503.255.736.445
Pajak dibayar di muka	23a	949.183.936	1.207.152.296
Uang muka	12	13.670.901.441	12.472.929.651
Beban dibayar di muka	13	85.002.297.628	68.994.951.210
Perengkapan kantor	14	11.409.724.274	11.942.070.629
Aset dimiliki untuk dijual	15	837.254.832	203.751.366
JUMLAH ASET LANCAR		7.515.407.789.047	7.018.615.477.621
ASET TIDAK LANCAR			
Investasi jangka panjang - setelah dikurangi cadangan kerugian penurunan nilai masing-masing sebesar Rp315.769.472 dan Rp104.707.338 pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	16, 45	6.665.711.616.769	6.915.719.743.689
Properti investasi - setelah dikurangi akumulasi penyusutan masing-masing sebesar Rp14.975.603.966 dan Rp13.901.935.990 pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	17	82.049.924.406	82.945.618.310
Aset tetap - setelah dikurangi akumulasi penyusutan masing-masing sebesar Rp1.762.016.986.904 dan Rp1.675.757.078.460 pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	18	1.469.828.762.046	1.556.842.601.036
Aset hak guna - setelah dikurangi akumulasi penyusutan masing-masing sebesar Rp80.414.848.775 dan Rp335.432.868.056 pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	19	205.279.762.813	146.432.717.339
Aset takberwujud - setelah dikurangi akumulasi amortisasi masing-masing sebesar Rp263.688.540.023 dan Rp196.764.953.190 pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	20	111.136.198.428	161.811.605.258
Aset pajak tangguhan	23d	976.368.982.137	826.093.164.246
Aset tidak lancar lain	21	109.261.224.164	99.449.530.698
JUMLAH ASET TIDAK LANCAR		9.619.636.470.763	9.789.294.980.576
JUMLAH ASET		17.135.044.259.810	16.807.910.458.197

Catatan terlampir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari laporan keuangan konsolidasian secara keseluruhan

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
LAPORAN POSISI KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	Catatan	2025 Rp	2024 Rp
LIABILITAS DAN EKUITAS			
LIABILITAS JANGKA PENDEK			
Utang kepada pihak lain	22	1.784.965.467	1.362.834.951
Pinjaman bank	26	1.500.000.000	—
Utang pajak	23b	112.019.196.289	25.933.710.125
Beban akrual	24	556.796.685.950	820.476.754.370
Pendapatan diterima di muka	25	996.905.569	1.186.414.755
Liabilitas sewa jangka pendek	19	4.683.485.400	41.737.634.600
Liabilitas jangka pendek lain	27	142.152.144.204	137.799.424.230
JUMLAH LIABILITAS JANGKA PENDEK		819.933.382.879	1.028.496.773.031
LIABILITAS JANGKA PANJANG			
Liabilitas imbalan kerja	28	3.823.217.675.831	3.187.001.542.993
Liabilitas sewa jangka panjang	19	154.608.820.515	59.861.298.682
JUMLAH LIABILITAS JANGKA PANJANG		3.977.826.496.346	3.246.862.841.675
JUMLAH LIABILITAS		4.797.759.879.225	4.275.359.614.706
EKUITAS			
Ekuitas yang dapat diatribusikan kepada pemilik entitas induk			
Modal disetor	29	9.459.295.255.351	9.459.295.255.351
Tambahan modal disetor	30	1.408.126.715.495	1.408.126.715.495
Saldo surplus		3.028.511.699.065	3.018.120.261.282
Komponen ekuitas lainnya		(1.558.653.611.947)	(1.352.995.670.205)
Jumlah ekuitas yang dapat diatribusikan kepada pemilik entitas induk		12.337.280.057.964	12.532.546.561.923
Kepentingan nonpengendali	31	4.322.621	4.281.568
JUMLAH EKUITAS		12.337.284.380.585	12.532.550.843.491
JUMLAH LIABILITAS DAN EKUITAS		17.135.044.259.810	16.807.910.458.197

Catatan terlampir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari laporan keuangan konsolidasian secara keseluruhan

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
LAPORAN KINERJA KEUANGAN KONSOLIDASIAN**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir
Pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	Catatan	2025 Rp	2024 Rp
TANPA PEMBATASAN DARI PEMBERI SUMBER DAYA			
PENDAPATAN OPERASIONAL			
 PENYELENGGARAAN PROGRAM			
Dana operasional program jaminan hari tua	32	2.523.711.855.353	2.792.106.442.079
Dana operasional program jaminan kecelakaan kerja		941.324.639.609	877.484.841.627
Dana operasional program jaminan pensiun		935.532.540.290	1.031.719.982.389
Dana operasional program jaminan kematian		512.635.001.575	454.575.462.910
		<u>4.913.204.036.827</u>	<u>5.155.886.729.005</u>
BEBAN OPERASIONAL PENYELENGGARAAN PROGRAM			
Beban operasional dan pendukung	33	(685.636.422.876)	(709.468.395.428)
Beban personil dan manajemen		(3.715.261.476.184)	(3.585.212.827.915)
Beban umum dan lainnya		(884.843.775.301)	(831.255.060.577)
		<u>(5.285.741.674.361)</u>	<u>(5.125.936.283.920)</u>
SURPLUS (DEFISIT) OPERASI PENGELOLAAN PROGRAM			
		<u>(372.537.637.534)</u>	<u>29.950.445.085</u>
PENDAPATAN (BEBAN) OPERASI			
 NONPENGELOLAAN PROGRAM			
Pendapatan investasi	34, 45	960.833.338.703	846.047.234.637
Beban insentif	36	(391.599.403.752)	(366.081.832.500)
Beban investasi	35, 45	(107.608.358.101)	(106.142.404.761)
Beban tanggung jawab sosial dan lingkungan	39	(1.935.591.950)	(307.997.920)
		<u>459.689.984.900</u>	<u>373.514.999.456</u>
SURPLUS OPERASI			
		<u>87.152.347.366</u>	<u>403.465.444.541</u>
PENDAPATAN (BEBAN) NON OPERASIONAL			
Pendapatan non operasional	40	154.321.948.560	151.485.084.141
Beban usaha non operasional	41	(308.110.101.684)	(292.877.436.284)
Pendapatan dan (beban) lain-lain - bersih	42	11.231.975.385	42.518.635.515
		<u>(142.556.177.739)</u>	<u>(98.873.716.628)</u>
SURPLUS (DEFISIT) SEBELUM PAJAK DAN DISTRIBUSI			
		<u>(55.403.830.373)</u>	<u>304.591.727.913</u>
BEBAN DISTRIBUSI SURPLUS BADAN			
Program jaminan hari tua	43	(1.073.872.821)	(2.055.437.628)
Program jaminan pensiun		(396.827.242)	(761.148.396)
Program jaminan kecelakaan kerja		(337.531.217)	(613.636.115)
Program jaminan kematian		(174.913.357)	(313.744.396)
		<u>(1.983.144.637)</u>	<u>(3.743.966.535)</u>
DENGAN PEMBATASAN DARI PEMBERI SUMBER DAYA			
Pendapatan sarana kesejahteraan peserta	37	114.186.368.445	124.020.253.970
Beban sarana kesejahteraan peserta	38	(43.684.825.671)	(47.596.768.595)
SURPLUS SKP			
		<u>70.501.542.774</u>	<u>76.423.485.375</u>
SURPLUS SEBELUM PAJAK			
		<u>13.114.567.764</u>	<u>377.271.246.753</u>
PENGHASILAN (BEBAN) PAJAK			
Pajak kini	23c	(74.481.925.130)	(115.291.619.300)
Pajak tahun sebelumnya		—	(1.407.037.018)
Penghasilan (beban) pajak tangguhan		67.641.804.227	17.139.266.040
		<u>(6.840.120.903)</u>	<u>(99.559.390.278)</u>
SURPLUS TAHUN BERJALAN			
		<u>6.274.446.861</u>	<u>277.711.856.475</u>

Catatan terlampir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari laporan keuangan konsolidasian secara keseluruhan

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
LAPORAN KINERJA KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir
Pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	Catatan	2025 Rp	2024 Rp
PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN			
Pos yang tidak akan direklasifikasi ke surplus (defisit)			
Penyesuaian nilai wajar investasi yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain	11	89.843.059.108	(32.950.772.069)
Pengukuran kembali liabilitas imbalan kerja	28	(375.609.153.019)	(200.645.486.175)
Pajak penghasilan terkait	23d	82.634.013.664	44.142.006.957
		<u>(203.132.080.247)</u>	<u>(189.454.251.287)</u>
SURPLUS (DEFISIT) KOMPREHENSIF TAHUN BERJALAN			
		<u>(196.857.633.386)</u>	<u>88.257.605.188</u>
JUMLAH SURPLUS YANG DAPAT DIATRIBUSIKAN KEPADA:			
Pemilik entitas induk		6.274.323.031	277.711.649.297
Kepentingan nonpengendali		123.830	207.178
		<u>6.274.446.861</u>	<u>277.711.856.475</u>
JUMLAH SURPLUS (DEFISIT) KOMPREHENSIF LAIN			
DIATRIBUSIKAN KEPADA:			
Pemilik entitas induk		(196.857.693.957)	88.257.442.797
Kepentingan nonpengendali		60.571	162.391
		<u>(196.857.633.386)</u>	<u>88.257.605.188</u>

Catatan terlampir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari laporan keuangan konsolidasian secara keseluruhan

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

LAPORAN PERUBAHAN EKUITAS KONSOLIDASIAN

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir

Pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024

(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	Ekuitas yang Dapat Diatribusikan Kepada Pemilik Entitas Induk					Kepentingan Nonpengendali	Jumlah	
	Modal Disetor	Tambahan Modal Disetor - SKP	Saldo Surplus Operasional	SKP	Komponen Ekuitas Lainnya			Jumlah Ekuitas
Saldo pada tanggal 1 Januari 2024	9.459.295.255.351	1.408.126.715.495	2.415.359.618.166	301.369.340.702	(1.143.609.657.988)	12.440.541.271.726	4.119.177	12.440.545.390.903
Surplus tahun berjalan	--	--	201.288.163.922	76.423.485.375	--	277.711.649.297	207.178	277.711.856.475
Penghasilan komprehensif lain								
Pengukuran kembali liabilitas imbalan kerja	--	--	--	--	(200.645.428.756)	(200.645.428.756)	(57.419)	(200.645.486.175)
Penyesuaian nilai aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain	--	--	--	--	(32.950.772.069)	(32.950.772.069)	--	(32.950.772.069)
Penyesuaian pajak tangguhan	--	--	--	--	44.141.994.325	44.141.994.325	12.632	44.142.006.957
Reklasifikasi keuntungan yang direalisasi atas aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain ke surplus operasional	--	--	23.679.653.117	--	(19.931.805.717)	3.747.847.400	--	3.747.847.400
Saldo pada tanggal 31 Desember 2024	9.459.295.255.351	1.408.126.715.495	2.640.327.435.205	377.792.826.077	(1.352.995.670.205)	12.532.546.561.923	4.281.568	12.532.550.843.491
Surplus tahun berjalan	--	--	(64.227.219.743)	70.501.542.774	--	6.274.323.031	123.830	6.274.446.861
Pembayaran dividen pada entitas anak	--	--	--	--	--	--	(19.518)	(19.518)
Penghasilan komprehensif lain								
Pengukuran kembali liabilitas imbalan kerja	--	--	--	--	(375.609.071.918)	(375.609.071.918)	(81.101)	(375.609.153.019)
Penyesuaian nilai aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain	--	--	--	--	89.843.059.108	89.843.059.108	--	89.843.059.108
Penyesuaian pajak tangguhan	--	--	--	--	82.633.995.822	82.633.995.822	17.842	82.634.013.664
Reklasifikasi keuntungan yang direalisasi atas aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain ke surplus operasional	--	--	4.117.114.752	--	(2.525.924.754)	1.591.189.998	--	1.591.189.998
Saldo pada tanggal 31 Desember 2025	9.459.295.255.351	1.408.126.715.495	2.580.217.330.214	448.294.368.851	(1.558.653.611.947)	12.337.280.057.964	4.322.621	12.337.284.380.585

Catatan terlampir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari laporan keuangan konsolidasian secara keseluruhan

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
LAPORAN ARUS KAS KONSOLIDASIAN**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir
Pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan Dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	2025 Rp	2024 Rp
AKTIVITAS OPERASI		
Penerimaan dana operasional program JHT	2.509.005.643.063	2.775.043.959.753
Penerimaan dana operasional program JKK	918.480.914.348	870.717.140.785
Penerimaan dana operasional program JKM	500.484.027.420	450.458.533.500
Penerimaan dana operasional program JP	929.726.193.942	1.025.300.466.190
Penerimaan restitusi pajak	170.205.946	92.507.965.722
Penerimaan lainnya	332.957.841.959	350.970.211.244
	5.190.824.826.678	5.564.998.277.194
Pembayaran kepada karyawan, pemasok, dan lainnya	(5.671.724.111.790)	(5.505.589.408.769)
Pembayaran pajak penghasilan badan	(68.838.453.535)	(122.503.027.011)
	(5.740.562.565.325)	(5.628.092.435.780)
ARUS KAS BERSIH DIGUNAKAN UNTUK AKTIVITAS OPERASI	(549.737.738.647)	(63.094.158.586)
AKTIVITAS INVESTASI		
Penempatan investasi	(9.945.626.000.000)	(11.143.929.000.000)
Pelepasan investasi	9.681.882.062.500	11.898.515.300.690
Penerimaan deposito	162.729.707.435	184.776.209.442
Penerimaan bunga obligasi	478.241.446.176	435.349.678.811
Pendapatan saham	74.525.370.463	69.326.673.154
Pendapatan sukuk	81.146.289.237	81.193.635.593
Properti investasi	6.480.430.942	5.456.703.421
Pendapatan (beban) reksadana	(651.847.500)	6.206.955.708
Hasil penjualan aset tetap	7.330.947.563	723.181.133
Perolehan aset tetap dan aset takberwujud	(160.998.044.948)	(281.467.680.100)
ARUS KAS BERSIH DIPEROLEH DARI AKTIVITAS INVESTASI	385.060.361.868	1.256.151.657.852
AKTIVITAS PENDANAAN		
Penerimaan pinjaman bank	125.800.000.000	66.000.000.000
Pembayaran pinjaman bank	(124.300.000.000)	(73.000.000.000)
Pembayaran dividen pada entitas anak	(19.518)	--
Kontribusi kepada program JHT	(1.073.872.821)	(2.055.437.628)
Kontribusi kepada program JKK	(337.531.217)	(613.636.115)
Kontribusi kepada program JKM	(174.913.357)	(313.744.396)
Kontribusi kepada program JP	(396.827.242)	(761.148.396)
Pembayaran liabilitas sewa	(53.274.056.049)	(103.771.923.367)
ARUS KAS BERSIH DIGUNAKAN UNTUK AKTIVITAS PENDANAAN	(53.757.220.204)	(114.515.889.902)
KENAikan (PENURUNAN) ARUS KAS	(218.434.596.983)	1.078.541.609.364
KAS DAN SETARA KAS PADA AWAL TAHUN	1.168.985.623.274	90.444.013.910
KAS DAN SETARA KAS PADA AKHIR TAHUN	950.551.026.291	1.168.985.623.274
Cadangan kerugian penurunan nilai	(11.462.465)	(198.506.723)
KAS DAN SETARA KAS PADA AKHIR TAHUN SETELAH CADANGAN KERUGIAN EKSPEKTASIAN	950.539.563.826	1.168.787.116.551
Tambahan informasi aktivitas yang tidak memengaruhi arus kas disajikan dalam Catatan 49		

Catatan terlampir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari laporan keuangan konsolidasian secara keseluruhan

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

1. Umum

A. Pendirian

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) pada awalnya berdiri dalam bentuk Perusahaan Umum (Perum) Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK) pada tanggal 5 Desember 1977 sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 1977. Status ASTEK sebagai Perum kemudian berubah menjadi Perseroan Terbatas (Persero) Asuransi Sosial Tenaga Kerja (PT ASTEK) melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 1990. Berdasarkan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, PT ASTEK berganti nama menjadi Perseroan Terbatas Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PT Jamsostek (Persero)). Selanjutnya, sejak 1 Januari 2014 berdasarkan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 62, PT Jamsostek (Persero) bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tersebut merupakan pelaksanaan dari Undang Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Pada tanggal 1 Januari 2014, PT Jamsostek (Persero) dinyatakan bubar tanpa likuidasi, dan semua aset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum PT Jamsostek (Persero) menjadi aset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum BPJS Ketenagakerjaan.

Tujuan dibentuknya BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan sosial untuk terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

Sesuai Undang Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 dan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011, BPJS Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program-program sebagai berikut:

- 1) Jaminan Hari Tua (JHT)
Bertujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
- 2) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
Bertujuan untuk menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.
- 3) Jaminan Pensiun (JP)
Bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Jaminan pensiun diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti.
- 4) Jaminan Kematian (JKM)
Bertujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.

BPJS Ketenagakerjaan resmi beroperasi penuh dengan menyelenggarakan program yang sesuai dengan ketentuan dari Undang Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua pada tanggal 30 Juni 2015.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Selanjutnya, berdasarkan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah pengganti Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang Undang yang mencabut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 83, program jaminan sosial yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan ditambahkan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Program JKP diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan.

Sesuai Undang Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 10 dinyatakan bahwa tugas utama BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta;
- 2) Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja;
- 3) Menerima bantuan iuran dari Pemerintah;
- 4) Mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta;
- 5) Mengumpulkan dan mengelola data peserta program Jaminan Sosial;
- 6) Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial; dan
- 7) Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada peserta dan masyarakat.

BPJS Ketenagakerjaan berdomisili di Indonesia dan berkantor pusat di Plaza BPJamsostek, Jalan HR. Rasuna Said Kav. 12B, Setiabudi, Jakarta Selatan. Tahun 2025 BPJS Ketenagakerjaan memiliki 11 Kantor Wilayah, 318 Kantor Cabang yang terletak di berbagai kota di Indonesia.

B. Pengelolaan aset

Sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, sumber aset BPJS Ketenagakerjaan berasal dari:

- 1) Modal awal dari Pemerintah Republik Indonesia yang merupakan kekayaan negara yang dipisahkan dan tidak terbagi atas saham;
- 2) Hasil pengalihan aset PT Jamsostek (Persero) yang menyelenggarakan program jaminan sosial;
- 3) Hasil pengembangan aset BPJS Ketenagakerjaan;
- 4) Dana operasional yang diambil dari Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; dan/atau
- 5) Sumber lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

C. Pengelolaan dana jaminan sosial

BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab secara administratif atas penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang meliputi Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Program tersebut dikendalikan oleh Pemerintah Republik Indonesia berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Masing-masing program tersebut mengelola Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan secara terpisah, dan tidak dapat melakukan subsidi silang antar program. Pengelolaan Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan meliputi penerimaan iuran, kegiatan investasi untuk mendapatkan hasil pengembangan, pembayaran klaim dan alokasi dana operasional bagi BPJS Ketenagakerjaan. Untuk Program JKK, JKM, dan JKP pengelolaan Dana Jaminan Sosial mencakup penentuan liabilitas kontrak jaminan sosial dan cadangan kewajiban perlindungan jaminan sosial, untuk Program JHT mencakup kegiatan pendistribusian iuran dan hasil pengembangan kepada dana peserta, serta untuk Program JP mencakup penentuan nilai kini aktuarial kewajiban manfaat pensiun terjanji. Besaran dana operasional dari masing-masing program untuk BPJS Ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri Keuangan setiap tahun berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.

D. Permodalan

Modal awal BPJS Ketenagakerjaan sebesar Rp7.823.338.452.466 berasal dari pengalihan aset dan liabilitas PT Jamsostek (Persero) sebagaimana tercantum dalam Laporan Posisi Keuangan Penutup PT Jamsostek (Persero) pada tanggal 31 Desember 2013 sebesar Rp7.323.338.452.466 dan modal awal dari Pemerintah yang merupakan kekayaan negara yang dipisahkan dan tidak terbagi atas saham sebesar Rp500.000.000.000, sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2013.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

E. Dewan pengawas dan direksi

Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 38/P Tahun 2021 tanggal 19 Februari 2021 tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas dan Keanggotaan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Masa Jabatan 2021-2026 dan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 63/P Tahun 2025 tanggal 1 Juli 2025 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Pengganti Antarwaktu Direksi BPJS Ketenagakerjaan untuk sisa masa jabatan tahun 2021–2026. Serta Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor KEP/186/082024 dan KEP/150/072025 tentang Nomenklatur Direksi Sesuai Area Bidang Tugas. Susunan Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 adalah sebagai berikut:

	2025	2024
Dewan Pengawas		
Ketua	: Muh. Zuhri Bahri	Muh. Zuhri Bahri
Anggota	: Kushari Suprianto	Kushari Suprianto
Anggota	: H. Yayat Syariful Hidayat	H. Yayat Syariful Hidayat
Anggota	: Agung Nugroho	Agung Nugroho
Anggota	: Subchan Gatot	Subchan Gatot
Anggota	: Muhamad Aditya Warman	Muhamad Aditya Warman
Anggota	: Muhammad Iman Nuril Hidayat Budi Pinuji	Muhammad Iman Nuril Hidayat Budi Pinuji
Direksi		
Direktur Utama	: Pramudya Iriawan Buntoro	Anggoro Eko Cahyo
Direktur Human Capital dan Umum	: Abdur Rahman Irsyadi	Abdur Rahman Irsyadi
Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko	: Asep Rahmat Suwandha	Asep Rahmat Suwandha
Direktur Pengembangan Investasi	: Edwin Michael Ridwan	Edwin Michael Ridwan
Direktur Kepesertaan	: Eko Nugriyanto	Zainudin
Direktur Pelayanan	: Roswita Nilakurnia	Roswita Nilakurnia
Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi	: Zainudin	Pramudya Iriawan Buntoro

F. Komite yang dibentuk oleh dewan pengawas

Susunan Komite yang dibentuk oleh Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan. Pada tanggal 22 Juli 2025 ditetapkan Keputusan Dewan Pengawas Nomor: KEP/8/DEWAS/072025 tentang Perubahan kedua atas keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor: KEP/14/DEWAS/102023 tentang penetapan ketua dan anggota komite dewan pengawas BPJS Ketenagerkerjaan. Berikut susunan komite per tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 :

	2025	2024
Komite Manajemen Risiko, Investasi dan Pelayanan		
Ketua Komite Dewan Pengawas	: Agung Nugroho	Agung Nugroho
Anggota Komite Dewan Pengawas	: Subchan Gatot	Subchan Gatot
Anggota Komite Non Dewan Pengawas	: Fitzgerald Stevan Purba Titi Kusirini Vika Rosaningrum Iqbal Ahmad Dahlan	Fitzgerald Stevan Purb Titi Kusirini Vika Rosaningrum Arsita Fajin Khoirunisa
Komite Kinerja Program dan Badan		
Ketua Komite Dewan Pengawas	: Muhamad Aditya Warman	Muhamad Aditya Warman
Anggota Komite Dewan Pengawas	: H. Yayat Syariful Hidayat	H. Yayat Syariful Hidayat
Anggota Komite Non Dewan Pengawas	: Andre Liesha Frinandy Harun Rasty Susanty Tonny Irawan Nurhayati Saadah *) Rachmad Widodo	Andre Liesha Frinandy Harun Rasty Susanty Tonny Irawan Nurhayati Saadah Rachmad Widodo
Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria (KAAA)		
Ketua Komite Dewan Pengawas	: Kushari Suprianto	Kushari Suprianto
Anggota Komite Dewan Pengawas	: Muhammad Iman Nuril Hidayat Budi Pinuji	Muhammad Iman Nuril Hidayat Budi Pinuji
Anggota Komite Non Dewan Pengawas	: Anton Fathoni Mudzakir Rizka Mukhlisa Tedy Herdyanto Renny Friska	Anton Fathoni Mudzakir Rizka Mukhlisa Tedy Herdyanto

*) disetujui pengunduran diri per tanggal 26 September 2025

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

G. Pegawai

Jumlah karyawan BPJS Ketenagakerjaan (induk saja) masing-masing adalah 5.222 dan 5.380 karyawan (tidak diaudit) pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024, sedangkan jumlah karyawan BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak masing-masing adalah 5.269 dan 5.432 karyawan (tidak diaudit) pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024.

H. Entitas anak

Nama Entitas Anak	Kegiatan Usaha	Domisili	Mulai Operasi	% Kepemilikan
PT Binajasa Abadikarya (PT Bijak)	Jasa pengerahan tenaga kerja dan jasa lainnya	Jakarta	1994	99,99%

PT Binajasa Abadikarya (PT Bijak) didirikan berdasarkan Akta Notaris Nomor 1 tanggal 6 April 1994 dari Harun Kamil, S.H., Notaris di Jakarta, yang telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan Nomor C2.11380.HT.01.01 tanggal 25 Juli 1994.

PT Bijak saat ini bergerak di bidang penempatan tenaga kerja Indonesia (di dalam dan luar negeri), jasa pengelolaan gedung, jasa tenaga kerja *outsourcing*, jasa pengelolaan dan penyewaan kamar di rusunawa, jasa pengelolaan parkir, jasa pengelolaan aset tanah, penyewaan ruang kantor dan ruang penggunaan lainnya. Kantor pusat PT Bijak berlokasi di Jalan Raya Condet Nomor 27, Jakarta Timur.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki penyertaan langsung pada PT Bijak dengan persentase kepemilikan sebesar 99,99%. Jumlah aset PT Bijak yang dikonsolidasi sebelum eliminasi pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing sebesar Rp51.552.577.199 dan Rp46.668.111.011 dan penghasilan komprehensif PT Bijak yang dikonsolidasi sebelum eliminasi untuk tahun-tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing sebesar Rp620.864.219 dan Rp1.664.509.938.

2. Informasi kebijakan akuntansi material

A. Pernyataan kepatuhan

Laporan keuangan konsolidasian BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak disusun dan disajikan sesuai Standar Akuntansi Keuangan Indonesia yang meliputi Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) dan Interpretasi Standar Akuntansi Keuangan (ISAK) yang diterbitkan oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan - Ikatan Akuntan Indonesia (DSAK - IAI) dan Dewan Standar Akuntansi Syariah (DSAS – IAI).

B. Dasar penyusunan

Laporan keuangan konsolidasian ini disusun berdasarkan asumsi kelangsungan usaha serta atas dengan dasar akrual, kecuali informasi arus kas. Laporan arus kas disusun dengan menggunakan klasifikasi aktivitas operasi, investasi, dan pendanaan yang disajikan dengan menggunakan metode langsung.

Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Program JHT, JKK, JKM, JP, dan JKP masing-masing menyusun laporan keuangan tersendiri. Laporan keuangan konsolidasian BPJS Ketenagakerjaan tidak mengonsolidasikan laporan keuangan masing-masing program tersebut karena tidak memenuhi prinsip konsolidasian berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan Indonesia (Catatan 2C).

BPJS Ketenagakerjaan menyusun laporan kinerja keuangan konsolidasian untuk menyajikan pendapatan dan beban beserta surplus defisit BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak dalam pengelolaan Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Dalam laporan ini, terminologi laba rugi tidak digunakan namun menggunakan terminologi surplus defisit, karena BPJS Ketenagakerjaan merupakan entitas nirlaba yang berbasis setoran modal dari pemerintah dan pengalihan aset bersih dari PT Jamsostek (Persero).

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

BPJS Ketenagakerjaan menyusun laporan keuangan induk sebagai lampiran dari laporan keuangan konsolidasian, investasi pada entitas anak disajikan dengan metode ekuitas.

C. Prinsip-prinsip konsolidasian

Laporan keuangan konsolidasian mencakup laporan keuangan BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak yang dikendalikan secara langsung ataupun tidak langsung oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Entitas anak adalah entitas yang dikendalikan oleh BPJS Ketenagakerjaan, atau memiliki hak atas imbal hasil variabel dari keterlibatannya dengan entitas dan memiliki kemampuan untuk memengaruhi imbal hasil tersebut melalui kemampuan kini untuk mengarahkan aktivitas relevan dari entitas (kekuasaan atas *investee*).

Laporan keuangan BPJS Ketenagakerjaan mencakup hasil usaha, arus kas, aset, dan liabilitas dari BPJS Ketenagakerjaan dan seluruh entitas anak yang secara langsung, dikendalikan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Entitas anak dikonsolidasikan sejak BPJS Ketenagakerjaan secara efektif memperoleh pengendalian atas entitas anak.

BPJS Ketenagakerjaan menyusun laporan keuangan konsolidasian dengan menggunakan kebijakan akuntansi yang sama untuk transaksi dan peristiwa lain dalam keadaan yang serupa. Seluruh transaksi, saldo, surplus, beban, dan arus kas dalam intra kelompok usaha terkait dengan transaksi antar entitas dalam BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak dieliminasi secara penuh. BPJS Ketenagakerjaan mengatribusikan surplus defisit dan setiap komponen dari penghasilan komprehensif lain kepada pemilik entitas induk dan kepentingan nonpengendali meskipun hal tersebut mengakibatkan kepentingan nonpengendali memiliki saldo defisit. BPJS Ketenagakerjaan menyajikan kepentingan nonpengendali di ekuitas dalam Laporan Posisi Keuangan Konsolidasian, terpisah dari ekuitas pemilik entitas induk.

D. Transaksi dengan pihak berelasi

Pihak-pihak berelasi adalah orang atau entitas yang terkait dengan entitas yang menyiapkan laporan keuangannya (dalam Pernyataan ini dirujuk sebagai "entitas pelapor"):

- 1) Orang atau anggota keluarga terdekat mempunyai relasi dengan entitas pelapor jika orang tersebut:
 - a) memiliki pengendalian atau pengendalian bersama atas entitas pelapor;
 - b) memiliki pengaruh signifikan atas entitas pelapor; atau
 - c) merupakan personel manajemen kunci entitas pelapor atau entitas induk dari entitas pelapor.
- 2) Suatu entitas berelasi dengan entitas pelapor jika memenuhi salah satu hal berikut:
 - a) entitas dan entitas pelapor adalah anggota dari kelompok usaha yang sama (artinya entitas induk, entitas anak, dan sesama entitas anak saling berelasi dengan entitas lainnya);
 - b) satu entitas adalah entitas asosiasi atau ventura bersama dari entitas lain (atau entitas asosiasi atau ventura bersama yang merupakan anggota suatu kelompok usaha, di mana entitas lain tersebut adalah anggotanya);
 - c) kedua entitas tersebut adalah ventura bersama dari pihak ketiga yang sama;
 - d) satu entitas adalah ventura bersama dari entitas ketiga dan entitas yang lain adalah entitas asosiasi dari entitas ketiga;
 - e) entitas tersebut adalah suatu program imbalan pascakerja untuk imbalan kerja dari salah satu entitas pelapor atau entitas yang terkait dengan entitas pelapor. Jika entitas pelapor adalah entitas yang menyelenggarakan program tersebut, maka entitas sponsor juga berelasi dengan entitas pelapor;
 - f) entitas yang dikendalikan atau dikendalikan bersama oleh orang yang diidentifikasi dalam angka (1);
 - g) orang yang diidentifikasi dalam angka (1) huruf (a) memiliki pengaruh signifikan atas entitas atau merupakan personel manajemen kunci entitas (atau entitas induk dari entitas); dan
 - h) entitas atau anggota dari kelompok di mana entitas merupakan bagian dari kelompok tersebut, menyediakan jasa personel manajemen kunci kepada entitas pelapor atau kepada entitas induk dari entitas pelapor.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024

(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

BPJS Ketenagakerjaan dikendalikan oleh Pemerintah Republik Indonesia. Entitas yang berelasi dengan Pemerintah adalah entitas yang dikendalikan, dikendalikan bersama, atau dipengaruhi oleh Pemerintah. Pemerintah mengacu kepada Pemerintah, instansi pemerintah dan badan yang serupa baik lokal dan nasional.

Transaksi signifikan yang dilakukan dengan pihak-pihak berelasi, baik dilakukan dengan kondisi dan persyaratan yang sama dengan pihak ketiga maupun tidak, diungkapkan pada laporan keuangan konsolidasian (Catatan 45).

E. Kas dan setara kas

Kas dan setara kas terdiri dari kas, bank, dan semua investasi yang bersifat jangka pendek dan sangat likuid yang dapat segera dikonversikan menjadi kas dengan jatuh tempo dalam waktu tiga bulan atau kurang sejak tanggal penempatannya, dan yang tidak dijaminakan serta tidak dibatasi pencairannya.

Untuk tujuan penyajian arus kas, kas dan setara kas terdiri dari kas, bank, dan semua investasi yang jatuh tempo dalam waktu tiga bulan atau kurang dari tanggal perolehannya dan tidak dijaminakan serta tidak dibatasi penggunaannya.

Kas dan setara kas termasuk kas, kas di bank (rekening giro), dan deposito berjangka yang jatuh tempo dalam jangka waktu tiga bulan atau kurang pada saat penempatan yang tidak digunakan sebagai jaminan atau tidak dibatasi penggunaannya.

F. Piutang hasil investasi

Piutang hasil investasi, terdiri atas:

- 1) Piutang yang timbul dari pendapatan bunga kontraktual yang berasal dari berbagai jenis investasi berpendapatan tetap, antara lain deposito dan obligasi;
- 2) Piutang yang timbul dari dividen, baik yang berasal dari saham dan reksadana dan bagi hasil bank syariah; dan
- 3) Piutang yang timbul dari pendapatan sewa bangunan.

Pengakuan dan pengukuran piutang hasil investasi adalah sebagai berikut:

- 1) Piutang bunga diakui sebesar bunga kontraktual atau kupon sejalan dengan berlalunya waktu;
- 2) Piutang bagi hasil diakui sebesar imbal hasil sejalan dengan berlalunya waktu (ijarah) atau imbal hasil yang ditetapkan (mudharabah);
- 3) Piutang dividen diakui pada saat ditetapkan sebesar jumlah yang menjadi hak; dan
- 4) Piutang sewa diakui sebesar jumlah kontraktual sejalan dengan berlalunya waktu.

G. Piutang dari dana jaminan sosial

Piutang dari Dana Jaminan Sosial adalah piutang atas dana operasional untuk penyelenggaraan Dana Jaminan Sosial (DJS) Ketenagakerjaan dan dana talangan yang telah diberikan BPJS Ketenagakerjaan.

Piutang dari Dana Jaminan Sosial berasal dari:

- 1) Dana operasional penyelenggaraan DJS Ketenagakerjaan yang dibayarkan secara periodik. Utang dana operasional tersebut disajikan pada nilai nominal, sebagai nilai wajar; dan
- 2) Dana talangan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan kepada DJS Ketenagakerjaan dalam kondisi tertentu, misalnya kesulitan likuiditas, jika ada.

Formula dan besaran dana operasional penyelenggaraan DJS Ketenagakerjaan dan kondisi pemberian dana talangan diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Piutang dana operasional diakui secara periodik berdasarkan persentase tertentu dari akumulasi iuran dan dana hasil pengembangan DJS Ketenagakerjaan. Piutang dari DJS Ketenagakerjaan dihentikan pengakuannya pada saat dilunasi atau diselesaikan.

H. Piutang Sarana Kesejahteraan Peserta (SKP)

Piutang SKP terdiri dari:

- 1) Pendapatan sewa SKP yang masih harus diterima.
Piutang atas sewa SKP diakui dan dicatat pada saat tanggal laporan.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024

(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

- 2) Piutang bunga pinjaman diberikan.
Piutang bunga pinjaman diberikan diakui pada saat timbulnya hak atas bunga pinjaman diberikan.
- 3) Pinjaman yang diberikan.
Pinjaman yang diberikan merupakan tagihan kepada peserta yang timbul akibat pemberian pinjaman Program SKP yang sebelum dialihkan disebut sebagai Program Manfaat Layanan Tambahan secara bergulir kepada pihak-pihak yang ditentukan baik secara *executing* maupun secara langsung.

I. Deposito berjangka

Deposito berjangka yang jatuh temponya lebih dari 3 (tiga) bulan pada saat penempatan disajikan sebagai investasi jangka pendek.

J. Instrumen keuangan

Pengakuan dan pengukuran awal

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mengakui aset keuangan atau liabilitas keuangan dalam laporan posisi keuangan jika dan hanya jika, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menjadi salah satu pihak dalam ketentuan pada kontrak instrumen tersebut. Pada saat pengakuan awal aset keuangan atau liabilitas keuangan, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mengukur pada nilai wajarnya. Dalam hal aset keuangan atau liabilitas keuangan tidak diukur dalam nilai wajar melalui laba rugi, nilai wajar tersebut ditambah atau dikurang dengan biaya transaksi yang dapat diatribusikan secara langsung dengan perolehan atau penerbitan aset keuangan atau liabilitas keuangan tersebut.

Biaya transaksi yang dikeluarkan sehubungan dengan perolehan aset keuangan dan penerbitan liabilitas keuangan yang diklasifikasikan pada nilai wajar melalui laba rugi dibebankan segera.

Komponen liabilitas pada instrumen keuangan majemuk diakui pada awalnya sebesar nilai wajar liabilitas yang serupa yang tidak memiliki opsi konversi ekuitas. Komponen ekuitas diakui pada awalnya sebesar selisih antara nilai wajar instrumen keuangan majemuk secara keseluruhan dan nilai wajar komponen liabilitas. Biaya transaksi yang dapat diatribusikan secara langsung dialokasikan pada komponen liabilitas dan ekuitas sesuai dengan proporsi nilai tercatat awalnya.

Pengukuran selanjutnya aset keuangan

Pada saat pengakuan awal, aset keuangan diklasifikasikan dalam tiga kategori sebagai berikut: aset keuangan yang diukur pada biaya perolehan yang diamortisasi, aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain, dan aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui laba rugi.

Aset keuangan diklasifikasikan menjadi kategori tersebut di atas dengan menggunakan dua dasar, yaitu: model bisnis Perusahaan dalam mengelola aset keuangan dan karakteristik arus kas kontraktual dari aset keuangan.

1. Aset keuangan yang diukur pada biaya perolehan diamortisasi

Aset keuangan dapat diukur dengan biaya perolehan diamortisasi hanya jika memenuhi kedua kondisi berikut:

- a) Aset keuangan dikelola dalam model bisnis yang bertujuan untuk memiliki aset keuangan untuk tujuan mendapatkan arus kas kontraktual (*held to collect*); dan
- b) Kriteria kontraktual dari aset keuangan yang pada tanggal tertentu menghasilkan arus kas yang merupakan pembayaran pokok dan bunga semata *Solely Payments of Principal and Interest* (SPPI) dari jumlah pokok terutang.

Aset keuangan ini diukur pada jumlah yang diakui pada awal pengakuan dikurangi dengan pembayaran pokok, kemudian ditambah atau dikurangi dengan jumlah amortisasi kumulatif atas perbedaan jumlah pengakuan awal dengan jumlah pada saat jatuh tempo, dan penurunan nilainya.

Pendapatan keuangan dihitung dengan metode menggunakan suku bunga efektif dan diakui di surplus defisit. Perubahan pada nilai wajar diakui di surplus defisit ketika aset dihentikan atau direklasifikasi.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024

(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Aset keuangan yang diklasifikasikan menjadi aset keuangan yang diukur pada biaya perolehan diamortisasi dapat dijual ketika terdapat peningkatan risiko kredit. Penghentian untuk alasan lain diperbolehkan namun jumlah penjualan tersebut harus tidak signifikan jumlahnya atau tidak sering.

2. Aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain ("FVOCI")

Aset keuangan diukur pada FVOCI jika kedua kondisi berikut terpenuhi:

- Aset keuangan dikelola dalam model bisnis yang tujuannya akan terpenuhi dengan mendapatkan arus kas kontraktual dan menjual aset keuangan; dan
- Persyaratan kontraktual dari aset keuangan tersebut memberikan hak pada tanggal tertentu atas arus kas yang semata dari pembayaran pokok dan bunga (SPPI) dari jumlah pokok terutang.

Aset keuangan tersebut diukur sebesar nilai wajar, dimana keuntungan atau kerugian diakui dalam penghasilan komprehensif lain, kecuali untuk kerugian akibat penurunan nilai dan keuntungan atau kerugian akibat perubahan kurs, diakui pada surplus defisit. Ketika aset keuangan tersebut dihentikan pengakuannya atau direklasifikasi, keuntungan atau kerugian kumulatif yang sebelumnya diakui dalam penghasilan komprehensif lain direklasifikasi dari ekuitas ke surplus defisit sebagai penyesuaian reklasifikasi.

3. Aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui laba rugi ("FVPL")

Aset keuangan yang diukur pada FVPL adalah aset keuangan yang tidak memenuhi kriteria untuk diukur pada biaya perolehan diamortisasi atau untuk diukur FVOCI.

Setelah pengakuan awal, aset keuangan yang diukur pada FVPL diukur pada nilai wajarnya. Keuntungan atau kerugian yang timbul dari perubahan nilai wajar aset keuangan diakui dalam surplus defisit.

Aset keuangan berupa derivatif dan investasi pada instrumen ekuitas tidak memenuhi kriteria untuk diukur pada biaya perolehan diamortisasi atau kriteria untuk diukur pada FVOCI, sehingga diukur pada FVPL. Namun demikian, Perusahaan dapat menetapkan pilihan yang tidak dapat dibatalkan saat pengakuan awal atas investasi pada instrumen ekuitas yang bukan untuk diperjualbelikan dalam waktu dekat (*held for trading*) untuk diukur pada FVOCI.

Penetapan ini menyebabkan semua keuntungan atau kerugian disajikan di penghasilan komprehensif lain, kecuali pendapatan dividen tetap diakui di surplus defisit. Keuntungan atau kerugian kumulatif yang sebelumnya diakui dalam penghasilan komprehensif lain direklasifikasi ke saldo laba tidak melalui surplus defisit.

Pengukuran selanjutnya liabilitas keuangan

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mengklasifikasikan seluruh liabilitas keuangan sehingga setelah pengakuan awal liabilitas keuangan diukur pada biaya perolehan diamortisasi.

Penurunan nilai aset keuangan

Aset keuangan dinilai apakah terdapat indikasi penurunan nilai pada setiap akhir periode pelaporan. Aset keuangan diturunkan nilainya apabila terdapat bukti objektif sebagai akibat adanya satu atau lebih peristiwa yang terjadi setelah pengakuan awal aset keuangan tersebut dan dilakukan estimasi terhadap arus kas masa depan dari investasi tersebut yang akan terdampak.

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mengakui cadangan kerugian untuk aset keuangan yang diukur pada biaya perolehan diamortisasi.

Pada setiap tanggal pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mengukur cadangan kerugian instrumen keuangan sejumlah kerugian kredit ekspektasian sepanjang umurnya jika risiko kredit atas instrumen keuangan tersebut telah meningkat secara signifikan sejak pengakuan awal.

Namun, jika risiko kredit instrumen keuangan tersebut tidak meningkat secara signifikan sejak pengakuan awal, maka Perusahaan mengakui sejumlah kerugian kredit ekspektasian 12 bulan (tahap 1).

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024

(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Untuk piutang usaha dan aset kontrak, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menerapkan pendekatan yang disederhanakan dalam menghitung kerugian kredit ekspektasian. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak tidak melacak perubahan dalam risiko kredit, tetapi mengakui cadangan kerugian berdasarkan kerugian kredit ekspektasian seumur hidup pada setiap tanggal pelaporan. BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak telah menetapkan matriks provisi berdasarkan pengalaman kerugian kredit historisnya, yang disesuaikan dengan perkiraan masa depan yang spesifik untuk debitur dan lingkungan ekonomi.

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menganggap aset keuangan gagal bayar ketika pembayaran kontraktual telah lewat 90 hari. Namun, dalam kasus tertentu, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak juga dapat mempertimbangkan aset keuangan mengalami gagal bayar ketika informasi internal atau eksternal menunjukkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak tidak mungkin menerima jumlah kontraktual yang terutang secara penuh sebelum memperhitungkan setiap peningkatan kredit yang dimiliki oleh Kelompok. Aset keuangan dihapuskan jika tidak ada ekspektasi yang wajar untuk memulihkan arus kas kontraktual.

Cadangan kerugian diakui sebagai pengurang jumlah tercatat aset keuangan kecuali untuk aset keuangan yang diukur pada FVOCI, yang cadangan kerugiannya diakui dalam penghasilan komprehensif lain.

Sedangkan jumlah kerugian kredit ekspektasian (atau pemulihan kerugian kredit) diakui dalam surplus defisit sebagai keuntungan atau kerugian penurunan nilai.

Pengukuran kerugian kredit ekspektasian dari instrumen keuangan dilakukan dengan suatu cara yang mencerminkan:

- Jumlah yang tidak bias dan rata-rata probabilitas tertimbang yang ditentukan dengan mengevaluasi serangkaian kemungkinan yang dapat terjadi;
- Nilai waktu uang; dan
- Informasi yang wajar dan terduduk yang tersedia tanpa biaya atau upaya berlebihan pada tanggal pelaporan mengenai peristiwa masa lalu, kondisi kini, dan perkiraan kondisi ekonomi masa depan.

Aset keuangan dapat dianggap tidak mengalami peningkatan risiko kredit secara signifikan sejak pengakuan awal jika aset keuangan memiliki risiko kredit yang rendah pada tanggal pelaporan. Risiko kredit pada instrumen keuangan dianggap rendah ketika aset keuangan tersebut memiliki risiko gagal bayar yang rendah, peminjam memiliki kapasitas yang kuat untuk memenuhi kewajiban arus kas kontraktualnya dalam jangka waktu dekat dan memburuknya kondisi ekonomi dan bisnis dalam jangka waktu panjang mungkin, namun tidak selalu, menurunkan kemampuan peminjam untuk memenuhi kewajiban arus kas kontraktualnya. Untuk menentukan apakah aset keuangan memiliki risiko kredit rendah, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak dapat menggunakan peringkat risiko kredit internal atau penilaian eksternal. Misal, aset keuangan dengan peringkat "*investment grade*" berdasarkan penilaian eksternal merupakan instrumen yang memiliki risiko kredit yang rendah, sehingga tidak mengalami peningkatan risiko kredit secara signifikan sejak pengakuan awal.

Penghentian pengakuan aset dan liabilitas keuangan

Aset keuangan

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menghentikan pengakuan aset keuangan, jika dan hanya jika, hak kontraktual atas arus kas yang berasal dari aset keuangan berakhir atau BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mengalihkan hak kontraktual untuk menerima kas yang berasal dari aset keuangan atau tetap memiliki hak kontraktual untuk menerima kas tetapi juga menanggung kewajiban kontraktual untuk membayar arus kas yang diterima tersebut kepada satu atau lebih pihak penerima melalui suatu kesepakatan. Jika BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak secara substansial mengalihkan seluruh risiko dan manfaat atas kepemilikan aset keuangan, maka BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menghentikan pengakuan aset keuangan dan mengakui secara terpisah sebagai aset atau liabilitas untuk setiap hak dan kewajiban yang timbul atau yang masih dimiliki dalam pengalihan tersebut.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Jika BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak secara substansial tidak mengalihkan dan tidak memiliki seluruh risiko dan manfaat atas kepemilikan aset keuangan tersebut dan masih memiliki pengendalian, maka BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mengakui aset keuangan sebesar keterlibatan berkelanjutan dengan aset keuangan tersebut. Jika BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak secara substansial masih memiliki seluruh risiko dan manfaat atas kepemilikan aset keuangan, maka BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak tetap mengakui aset keuangan tersebut.

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak melakukan transaksi dengan mana BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mentransfer aset yang diakui dalam laporan posisi keuangannya, tetapi tetap memiliki semua atau secara substansial semua risiko dan manfaat dari aset yang ditransfer. Dalam kasus ini, aset yang ditransfer tidak dihentikan pengakuannya.

Saat penghentian pengakuan aset keuangan secara keseluruhan, selisih antara jumlah tercatat aset dan jumlah pembayaran dan piutang yang diterima dan keuntungan atau kerugian kumulatif yang telah diakui dalam penghasilan komprehensif lain dan terakumulasi dalam ekuitas direklasifikasi ke surplus defisit.

Liabilitas keuangan

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menghentikan pengakuan liabilitas keuangan, jika dan hanya jika, liabilitas keuangan tersebut berakhir, yaitu ketika kewajiban yang ditetapkan dalam kontrak dilepaskan atau dibatalkan atau kadaluwarsa.

Metode suku bunga efektif

Metode suku bunga efektif adalah metode yang digunakan untuk menghitung biaya perolehan diamortisasi dari aset atau liabilitas keuangan (atau kelompok aset atau liabilitas keuangan) dan metode untuk mengalokasikan pendapatan bunga atau beban bunga selama periode yang relevan. Suku bunga efektif adalah suku bunga yang secara tepat mendiskontokan estimasi pembayaran atau penerimaan kas masa depan selama perkiraan umur dari instrumen keuangan, atau jika lebih tepat, digunakan periode yang lebih singkat untuk memperoleh jumlah tercatat neto dari aset keuangan atau liabilitas keuangan. Pada saat menghitung suku bunga efektif, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mengestimasi arus kas dengan mempertimbangkan seluruh persyaratan kontraktual dalam instrumen keuangan tersebut, seperti pelunasan dipercepat, opsi beli dan opsi serupa lain, tetapi tidak mempertimbangkan kerugian kredit masa depan. Perhitungan ini mencakup seluruh komisi dan bentuk lain yang dibayarkan atau diterima oleh pihak-pihak dalam kontrak yang merupakan bagian tak terpisahkan dari suku bunga efektif, biaya transaksi, dan seluruh premium atau diskonto lain.

Saling hapus aset keuangan dan liabilitas keuangan

Aset keuangan dan liabilitas keuangan disalinghapuskan, jika dan hanya jika, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak saat ini memiliki hak yang dapat dipaksakan secara hukum untuk melakukan saling hapus atas jumlah yang telah diakui tersebut; dan berintens untuk menyelesaikan secara neto atau untuk merealisasikan aset dan menyelesaikan liabilitasnya secara simultan.

K. Pengukuran nilai wajar

Nilai wajar adalah harga yang akan diterima untuk menjual suatu aset atau harga yang akan dibayar untuk mengalihkan suatu liabilitas dalam transaksi teratur antara pelaku pasar pada tanggal pengukuran.

Nilai wajar aset dan liabilitas keuangan diestimasi untuk keperluan pengakuan dan pengukuran atau untuk keperluan pengungkapan.

Nilai wajar dikategorikan dalam tingkat yang berbeda dalam suatu hierarki nilai wajar berdasarkan pada apakah input suatu pengukuran dapat diobservasi dan signifikansi input terhadap keseluruhan pengukuran nilai wajar:

- 1) Harga kuotasian (tanpa penyesuaian) di pasar aktif untuk aset atau liabilitas yang identik yang dapat diakses pada tanggal pengukuran (Tingkat 1);
- 2) Input selain harga kuotasian yang termasuk dalam Tingkat 1 yang dapat diobservasi untuk aset atau liabilitas, baik secara langsung maupun tidak langsung (Tingkat 2);
- 3) Input yang tidak dapat diobservasi untuk aset atau liabilitas (Tingkat 3).

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Dalam mengukur nilai wajar aset atau liabilitas, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak sebisa mungkin menggunakan data pasar yang dapat diobservasi. Apabila nilai wajar aset atau liabilitas tidak dapat diobservasi secara langsung, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menggunakan teknik penilaian yang sesuai dengan keadaannya dan memaksimalkan penggunaan input yang dapat diobservasi yang relevan dan meminimalkan penggunaan input yang tidak dapat diobservasi.

Perpindahan antara tingkat hierarki nilai wajar diakui oleh BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak pada akhir periode pelaporan di mana perpindahan terjadi.

Untuk aset dan liabilitas yang diukur secara berulang dalam laporan keuangan konsolidasian, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menentukan apakah perpindahan antar level hierarki telah terjadi dengan melakukan evaluasi pengelompokan (berdasarkan level input yang terendah yang signifikan terhadap pengukuran nilai wajar secara menyeluruh) pada setiap akhir periode pelaporan.

L. Uang muka

Uang muka merupakan sejumlah uang yang dibayarkan untuk suatu kegiatan yang belum memenuhi untuk dicatat sebagai aset atau beban. Uang muka diakui pada saat terjadinya sebesar jumlah yang dikeluarkan dan dihentikan pengakuannya pada saat menjadi aset atau beban.

M. Perlengkapan kantor

Perlengkapan kantor adalah persediaan inventaris yang akan digunakan dalam kegiatan operasional. Perlengkapan kantor diakui sebesar jumlah yang belum digunakan pada tanggal pelaporan. Beban perlengkapan kantor diakui sebesar biaya perolehan yang dibayarkan pada saat pembelian. Biaya perlengkapan kantor dicatat berdasarkan metode rata-rata tertimbang yang dihitung secara periodik.

N. Beban dibayar di muka

Beban dibayar di muka merupakan beban yang telah dibayar namun pembebanannya baru akan dilakukan pada periode yang akan datang, seperti premi asuransi dibayar di muka dan sewa dibayar di muka. Beban dibayar di muka diamortisasi selama masa manfaat masing-masing biaya dengan menggunakan metode garis lurus.

O. Properti investasi

Properti investasi adalah properti (tanah atau bangunan atau bagian dari suatu bangunan atau kedua-duanya) yang dikuasai oleh pemilik atau penyewa melalui sewa pembiayaan untuk menghasilkan sewa atau untuk kenaikan nilai atau kedua-duanya, dan tidak untuk digunakan dalam produksi atau penyediaan barang atau jasa atau untuk tujuan administratif, atau dijual dalam kegiatan usaha sehari-hari.

Properti investasi diakui sebagai aset jika dan hanya jika besar kemungkinan manfaat ekonomi masa depan yang terkait dengan properti investasi akan mengalir ke entitas; dan biaya perolehan properti investasi dapat diukur dengan andal.

Properti investasi pada awalnya diukur sebesar biaya perolehan, meliputi harga harga pembelian dan setiap pengeluaran yang dapat diatribusikan secara langsung (biaya jasa hukum, pajak pengalihan properti, dan biaya transaksi lain). Biaya transaksi termasuk dalam pengukuran awal tersebut.

Setelah pengakuan awal, BPJS Ketenagakerjaan memilih untuk menggunakan model biaya untuk mengukur properti investasi. Pada model biaya, properti investasi dinyatakan sebesar biaya perolehan setelah dikurangi dengan akumulasi penyusutan dan akumulasi rugi penurunan, jika ada.

Properti investasi selain tanah disusutkan menggunakan metode garis lurus sepanjang estimasi masa manfaatnya selama 20 tahun.

P. Investasi sukuk

Investasi sukuk diklasifikasikan sebagai biaya perolehan diamortisasi.

Investasi sukuk yang diukur pada biaya perolehan diamortisasi pada awalnya diakui sebesar biaya perolehan, termasuk biaya transaksi. Selisih antara biaya perolehan dan nilai nominal diamortisasi secara garis lurus selama jangka waktu sukuk dan diakui dalam surplus defisit.

Q. Aset tetap

Aset tetap adalah aset berwujud yang dimiliki untuk digunakan dalam penyediaan jasa, disewakan kepada pihak lain, atau tujuan administratif dan digunakan lebih dari satu periode, termasuk didalamnya aset tetap Sarana Kesejahteraan Peserta (SKP) yang berasal dari pengalihan aset dan liabilitas Manfaat Layanan Tambahan (MLT).

Pemilikan langsung

Semua aset tetap yang diperoleh pada awalnya dicatat sebesar biaya perolehan pada tanggal perolehan, meliputi harga perolehan dan biaya-biaya yang dapat didistribusikan secara langsung untuk membawa aset ke lokasi dan kondisi yang diinginkan agar aset siap digunakan sesuai dengan intensi manajemen.

BPJS Ketenagakerjaan memilih untuk menggunakan model biaya untuk pengukuran aset tetap. Pada model biaya, aset tetap dinyatakan sebesar biaya perolehan setelah dikurangi dengan akumulasi penyusutan.

Biaya pengurusan legal hak atas tanah ketika tanah diperoleh pertama kali diakui sebagai bagian dari biaya perolehan tanah, dan biaya ini tidak disusutkan. Biaya pengurusan perpanjangan atau pembaruan legal hak atas tanah diakui sebagai aset lain hak atas tanah dan diamortisasi sepanjang umur hukum hak atas tanah.

Beban-beban yang timbul setelah aset tetap digunakan, seperti beban perbaikan dan pemeliharaan, dibebankan ke surplus defisit pada saat terjadinya. Apabila beban-beban tersebut memenuhi definisi dan kriteria pengakuan aset tetap, maka beban-beban tersebut dikapitalisasi sebagai tambahan biaya perolehan aset tetap.

Aset tetap dapat diperoleh dari hibah pemerintah atau sumber lain yang sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pencatatan biaya perolehan aset dari hibah pemerintah adalah sejumlah nilai yang tertuang dalam berita acara serah terima atau berdasarkan perkiraan nilai wajar.

Penyusutan aset tetap, dihitung berdasarkan metode garis lurus (*straight-line method*) selama masa manfaat aset tetap sebagai berikut:

	Tahun
Bangunan	20 Tahun
Kendaraan dinas	5 Tahun
Peralatan kantor	4 Tahun
Peralatan komputer	4 Tahun
Peralatan lain	4 Tahun

Nilai sisa aset tetap adalah sebagai berikut:

	Nilai Sisa
Bangunan	20%
Kendaraan dinas:	
Kendaraan sedan	25%
Kendaraan non sedan	20%
Motor	10%
Peralatan kantor	5%
Peralatan komputer	5%
Peralatan lain	5%

Jumlah tercatat aset tetap dihentikan pengakuannya pada saat dilepaskan atau tidak ada manfaat ekonomis masa depan yang diharapkan dari penggunaan atau pelepasannya. Keuntungan atau kerugian yang timbul dari penghentian pengakuan aset tetap diakui dalam surplus atau defisit pada tahun terjadinya penghentian pengakuan.

Nilai residu, umur manfaat, serta metode penyusutan dan amortisasi ditelaah secara berkala dan dilakukan penyesuaian apabila hasil telaah berbeda dengan estimasi sebelumnya.

Biaya pemeliharaan dan perbaikan diakui sebagai beban pada saat terjadinya. Pengeluaran yang memenuhi definisi dan kriteria pengakuan aset tetap, maka beban-beban tersebut dikapitalisasi sebagai tambahan biaya perolehan aset tetap.

Aset tetap yang tidak digunakan lagi dalam kegiatan operasional, maka nilai tercatatnya direklasifikasi ke aset tidak lancar lain dan tidak disusutkan. Sedangkan aset tetap yang memenuhi kriteria aset tetap yang dimiliki untuk dijual, nilai tercatatnya dipindahkan ke aset dimiliki untuk dijual, dan keuntungan atau kerugian yang dihasilkan pada saat pelepasan diakui dalam surplus defisit.

Aset dalam konstruksi

Aset dalam konstruksi merupakan aset dalam tahap pembangunan yang dinyatakan pada biaya perolehan dan tidak disusutkan. Akumulasi biaya akan direklasifikasi ke akun aset tetap yang bersangkutan dan akan disusutkan pada saat konstruksi selesai secara substansial dan aset tersebut telah siap digunakan sesuai tujuannya.

R. Aset takberwujud

Lisensi yang diperoleh secara terpisah disajikan pada biaya perolehan dikurangi akumulasi amortisasi dan penurunan nilai. Lisensi yang diperoleh dari kombinasi bisnis diakui sebesar nilai wajar pada tanggal akuisisi. Lisensi memiliki umur manfaat terbatas. Amortisasi dihitung menggunakan metode garis lurus yang mengalokasikan biaya perolehan selama masa kontrak.

S. Sewa

Pada tanggal insepisi kontrak, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menilai apakah kontrak merupakan, atau mengandung sewa. Suatu kontrak merupakan atau mengandung sewa jika kontrak tersebut memberikan hak untuk mengendalikan penggunaan aset identifikasian selama suatu jangka waktu untuk dipertukarkan dengan imbalan.

Untuk menilai apakah kontrak memberikan hak untuk mengendalikan penggunaan aset identifikasian selama suatu jangka waktu, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menilai apakah selama periode penggunaan, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak memiliki dua hal berikut:

- 1) Hak untuk mendapatkan secara substansial seluruh manfaat ekonomi dari penggunaan aset identifikasian; dan
- 2) Hak untuk mengarahkan penggunaan aset identifikasian, yaitu hanya jika:
 - a) BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak memiliki hak untuk mengarahkan bagaimana dan untuk tujuan apa aset digunakan selama periode penggunaan; atau
 - b) Keputusan yang relevan tentang bagaimana dan untuk tujuan apa aset digunakan telah ditentukan sebelumnya, dan:
 - BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak memiliki hak mengoperasikan aset (atau mengarahkan pihak lain untuk mengoperasikan aset dengan cara yang telah ditentukan) selama periode penggunaan, tanpa pemasok memiliki hak untuk mengubah instruksi operasi tersebut; atau
 - BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mendesain aset (atau aspek tertentu dari aset) dengan cara menetapkan sebelumnya bagaimana dan untuk tujuan apa aset akan digunakan selama periode penggunaan.

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak sebagai Lessee

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menerapkan satu pendekatan pengakuan dan pengukuran bagi seluruh sewa, kecuali untuk sewa jangka pendek dan sewa aset bernilai rendah. BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mengakui liabilitas sewa untuk melakukan pembayaran sewa dan aset hak guna yang merupakan hak untuk menggunakan aset pendasar.

Aset hak guna

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mengakui aset hak guna pada tanggal dimulainya sewa (yaitu tanggal aset tersedia untuk digunakan). Aset hak guna diukur pada harga perolehan, dikurangi akumulasi penyusutan dan penurunan nilai, dan disesuaikan untuk setiap pengukuran kembali liabilitas sewa. Biaya perolehan aset hak guna mencakup jumlah liabilitas sewa yang diakui, biaya langsung yang timbul diawal, dan pembayaran sewa yang dilakukan pada atau sebelum tanggal mulai dikurangi setiap insentif sewa yang diterima.

Jika kepemilikan aset sewa beralih ke BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak pada akhir masa sewa atau biaya perolehan mencerminkan pelaksanaan opsi beli, penyusutan dihitung dengan menggunakan estimasi masa manfaat aset.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Liabilitas sewa

Pada tanggal dimulainya sewa, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mengakui liabilitas sewa yang diukur pada nilai kini pembayaran sewa yang harus dilakukan selama masa sewa. Pembayaran sewa mencakup pembayaran tetap (termasuk pembayaran tetap secara substansi) dikurangi piutang insentif sewa, pembayaran sewa variabel yang bergantung pada indeks atau tarif, dan jumlah yang diharapkan akan dibayar dibawah jaminan nilai residu. Pembayaran sewa juga mencakup harga pelaksanaan dari opsi beli yang cukup pasti akan dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan, dan pembayaran denda untuk penghentian sewa, jika masa sewa merefleksikan BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan opsi untuk menghentikan sewa. Pembayaran sewa variabel yang tidak bergantung pada indeks atau tarif diakui sebagai beban (kecuali terjadi untuk menghasilkan persediaan) pada periode dimana peristiwa atau kondisi yang memicu terjadinya pembayaran.

Dalam menghitung nilai kini pembayaran sewa, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menggunakan suku bunga pinjaman inkremental pada tanggal dimulainya sewa karena tingkat bunga implisit dalam sewa tidak dapat segera ditentukan. Setelah tanggal permulaan, jumlah liabilitas sewa ditingkatkan untuk merefleksikan penambahan bunga dan mengurangi pembayaran sewa yang dilakukan. Selain itu, nilai tercatat liabilitas sewa diukur kembali jika ada modifikasi, perubahan masa sewa, perubahan pembayaran sewa (misalnya, perubahan pembayaran masa depan akibat perubahan indeks atau kurs yang digunakan untuk pembayaran sewa) atau perubahan penilaian opsi untuk membeli aset pendasar.

Ketika liabilitas sewa diukur kembali dengan cara ini, penyesuaian terkait dilakukan terhadap jumlah tercatat aset hak guna, atau dicatat dalam surplus defisit jika jumlah tercatat aset hak guna telah berkurang menjadi nol.

Sewa jangka pendek dan sewa aset bernilai rendah

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menerapkan pengecualian pengakuan sewa jangka pendek untuk sewa bangunan (yaitu sewa yang memiliki jangka waktu sewa 12 bulan atau kurang, dari tanggal permulaan dan tidak mengandung opsi beli). Hal ini juga berlaku untuk pengecualian pengakuan sewa aset bernilai rendah untuk sewa bangunan yang dianggap bernilai rendah. Pembayaran sewa untuk sewa jangka pendek dan sewa dari aset bernilai rendah diakui sebagai beban dengan metode garis lurus selama masa sewa.

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak sebagai lessor

Sewa di mana BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak tidak mengalihkan secara substansial seluruh risiko dan manfaat yang terkait dengan kepemilikan suatu aset diklasifikasikan sebagai sewa operasi. Pendapatan sewa yang timbul dicatat dengan metode garis lurus selama masa sewa dan dimasukkan dalam pendapatan dalam laporan kinerja keuangan konsolidasian karena sifat operasinya. Biaya perolehan langsung awal yang timbul dalam negosiasi dan pengaturan sewa operasi ditambahkan ke nilai tercatat aset sewaan dan diakui selama masa sewa atas dasar yang sama dengan pendapatan sewa.

Kontribusi kerja sama bangun kelola serah (BOT) merupakan kontribusi atas kerjasama BPJS Ketenagakerjaan dengan pihak ketiga dengan sistem Bangun Kelola Serah. BPJS Ketenagakerjaan mencatat kontribusi BOT berupa aset bangunan dan penghasilan yang diakui selama periode perjanjian kerjasama. Kontribusi BOT atas penghasilan diakui secara merata setiap periode pelaporan menggunakan metode garis lurus sebesar nilai kontribusi yang tertuang dalam perjanjian. Sedangkan kontribusi BOT atas aset Bangunan diakui setiap periode pelaporan menggunakan metode garis lurus sebesar nilai wajar aset bangunan. Aset bangunan tersebut akan direklasifikasi sebagai aset tetap pada saat selesai perjanjian sebesar nilai tercatat aset.

T. Aset lain

Aset lain adalah aset yang tidak dapat digolongkan ke dalam salah satu pos aset yang ada dan tidak material untuk disajikan dalam pos tersendiri.

Aset lain diakui pada saat perolehan sebesar biaya perolehan dan dihentikan pengakuannya pada saat dihentikan penggunaannya.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

U. Liabilitas lain

Liabilitas lain adalah liabilitas yang tidak dapat digolongkan dalam salah satu pos liabilitas dan tidak material untuk disajikan dalam pos tersendiri. Liabilitas lain diakui pada saat terjadinya sebesar jumlah yang harus diselesaikan.

V. Penurunan nilai aset nonkeuangan

Pada setiap akhir periode pelaporan tahunan, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menelaah apakah terdapat indikasi suatu aset mengalami penurunan nilai. Jika terdapat indikasi tersebut atau pada saat uji tahunan penurunan nilai aset perlu dilakukan, maka BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak membuat estimasi jumlah terpulihkan aset tersebut.

Jika nilai tercatat aset lebih besar daripada nilai terpulihkannya, maka aset tersebut dinyatakan mengalami penurunan nilai dan rugi penurunan nilai diakui dalam surplus defisit. Dalam menghitung nilai pakai, estimasi arus kas masa depan bersih didiskontokan ke nilai kini dengan menggunakan tingkat diskonto sebelum pajak yang mencerminkan penilaian pasar kini dari nilai waktu uang dan risiko spesifik atas aset.

Penelaahan dilakukan pada akhir setiap periode pelaporan tahunan untuk mengetahui apakah terdapat indikasi bahwa rugi penurunan nilai aset yang telah diakui dalam periode sebelumnya mungkin tidak ada lagi atau mungkin telah menurun. Jika indikasi dimaksud ditemukan, maka BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mengestimasi jumlah terpulihkan aset tersebut. Kerugian penurunan nilai yang diakui dalam periode sebelumnya akan dipulihkan apabila nilai tercatat aset tidak melebihi jumlah terpulihkannya maupun nilai tercatat neto setelah penyusutan, seandainya tidak ada rugi penurunan nilai yang telah diakui untuk aset tersebut pada tahun-tahun sebelumnya. Setelah pemulihan tersebut, penyusutan aset tersebut disesuaikan di periode mendatang untuk mengalokasikan nilai tercatat aset yang direvisi, dikurangi nilai sisanya, dengan dasar yang sistematis selama sisa umur manfaatnya.

W. Pengakuan pendapatan dan beban

Pendapatan

Pendapatan dana operasional dari Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan diakui pada saat timbulnya hak atas pendapatan tersebut.

Pendapatan investasi adalah seluruh pendapatan yang berasal dari kegiatan investasi.

Pendapatan hasil investasi terdiri:

- 1) Pendapatan bunga dan bagi hasil adalah pendapatan yang diperoleh dari instrumen investasi pada deposito dan surat berharga yang bersifat utang;
- 2) Pendapatan dividen adalah pendapatan yang diperoleh atas investasi pada surat berharga yang bersifat ekuitas;
- 3) Pendapatan sewa adalah pendapatan yang diperoleh atas investasi pada properti (properti investasi);
- 4) Keuntungan pelepasan investasi adalah keuntungan yang telah direalisasi dari pelepasan aset investasi;
- 5) Selisih penilaian investasi adalah kenaikan/penurunan yang belum direalisasi dari penilaian aset investasi;
- 6) Keuntungan (kerugian) selisih kurs valas yang berkaitan dengan investasi disajikan sebagai bagian dari hasil investasi; dan
- 7) Pendapatan investasi lain merupakan pendapatan investasi yang tidak dapat digolongkan dalam salah satu pos pendapatan investasi yang ada.

BPJS Ketenagakerjaan mengakui pendapatan hasil investasi, untuk setiap masing-masing jenis investasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pendapatan bunga diakui dengan menggunakan metode suku bunga efektif;
- 2) Pendapatan bagi hasil diakui sesuai imbal hasil (ijarah) atau pada saat penentuan imbal hasil (mudharabah);
- 3) Pendapatan dividen diakui ketika ditetapkan hak untuk menerima pembayaran dividen yaitu pada saat rapat umum pemegang saham;

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024

(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

- 4) Pendapatan sewa diakui secara garis lurus selama masa sewa;
- 5) Selisih nilai wajar aset keuangan dalam kategori FVPL diakui sebesar selisih antara nilai wajar pada tanggal pengukuran dan jumlah tercatat; dan
- 6) Keuntungan atau kerugian pelepasan investasi diakui pada saat pelepasan investasi sebesar selisih antara hasil penjualan dan jumlah tercatat investasi.

Beban

Beban diakui pada saat terjadinya (*accrual basis*).

Beban bunga dari instrumen keuangan diakui dalam surplus defisit secara akrual menggunakan metode suku bunga efektif.

X. Dana operasional BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2015 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2013 yang berlaku mulai 1 Januari 2016, besaran Dana Operasional ditetapkan paling tinggi 10% (sepuluh persen) dari iuran yang diterima masing-masing program (JHT, JKK, JKM, dan JP), dan dari hasil pengembangan JHT dan JP. Dalam program (JHT, JKK, JKM, dan JP), hasil perhitungan dana operasional ini dibukukan sebagai beban operasional dan ditransfer ke rekening BPJS Ketenagakerjaan. Besaran persentase dana operasional ditetapkan setiap tahun oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia dalam bentuk Peraturan Menteri Keuangan (PMK).

Tahun 2025

Besaran persentase dana operasional BPJS Ketenagakerjaan untuk tahun 2025 diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 133 Tahun 2024 tanggal 31 Desember 2024 Tentang Dana Operasional Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2025 bahwa BPJS Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan memperoleh Dana Operasional yang diambil dari Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan setiap bulan sebesar persentase tertentu dari :

1. Iuran Program Jaminan Kecelakaan Kerja yang telah diterima setiap bulan.
2. Iuran Program Jaminan Kematian yang telah diterima setiap bulan.
3. Iuran Program Jaminan Hari Tua yang telah diterima setiap bulan.
4. Iuran Program Jaminan Pensiun yang telah diterima setiap bulan.

Persentase Dana Operasional untuk tahun 2025 sebesar:

1. 10% dari iuran Program Jaminan Kecelakaan Kerja.
2. 10% dari iuran Program Jaminan Kematian.
3. 3,55% dari iuran Program Jaminan Hari Tua.
4. 3,55% dari iuran Program Jaminan Pensiun

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 133 Tahun 2024, besaran nominal Dana Operasional yang diperoleh dari persentase tertentu sebagaimana dimaksud diatas setinggi-tingginya sebesar Rp5.149.510.000.000 (lima triliun seratus empat puluh sembilan miliar lima ratus sepuluh juta rupiah).

Tahun 2024

Besaran persentase dana operasional BPJS Ketenagakerjaan untuk tahun 2024 diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 149 Tahun 2023 tanggal 27 Desember 2023 Tentang Dana Operasional Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2024 bahwa BPJS Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan memperoleh Dana Operasional yang diambil dari Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan setiap bulan sebesar persentase tertentu dari :

1. Iuran Program Jaminan Kecelakaan Kerja yang telah diterima setiap bulan.
2. Iuran Program Jaminan Kematian yang telah diterima setiap bulan.
3. Iuran Program Jaminan Hari Tua yang telah diterima setiap bulan.
4. Iuran Program Jaminan Pensiun yang telah diterima setiap bulan.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024

(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Persentase Dana Operasional untuk tahun 2024 sebesar:

1. 10% dari iuran Program Jaminan Kecelakaan Kerja.
2. 10% dari iuran Program Jaminan Kematian.
3. 4,31% dari iuran Program Jaminan Hari Tua.
4. 4,31% dari iuran Program Jaminan Pensiun.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 149 Tahun 2023, besaran nominal Dana Operasional yang diperoleh dari persentase tertentu sebagaimana dimaksud diatas setinggi-tingginya sebesar Rp5.155.886.729.005 (lima triliun seratus lima puluh lima miliar delapan ratus delapan puluh enam juta tujuh ratus dua puluh sembilan ribu lima rupiah).

Sesuai Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: PERDIR/2/012021 tentang Mekanisme Perhitungan Dana Operasional BPJS Ketenagakerjaan, diatur mekanisme perhitungan dana operasional BPJS Ketenagakerjaan per masing-masing program secara harian. Selanjutnya perhitungan tersebut dilakukan rekonsiliasi secara bulanan. BPJS Ketenagakerjaan mencatat pendapatan dana operasional dari program JHT, JKK, JKM, dan JP sebagai pendapatan operasional dalam laporan penghasilan komprehensif BPJS Ketenagakerjaan.

Kelebihan dana operasional akan disesuaikan dari dana operasional yang berasal dari iuran DJS. Mekanisme penyesuaian dana operasional dengan menghentikan pengakuan pendapatan dana operasional pada saat telah mencapai nominal batas atas yang telah ditetapkan sesuai Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 133 Tahun 2024.

Y. Imbalan kerja

Imbalan kerja jangka pendek

Imbalan kerja jangka pendek, seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya termasuk cuti tahunan berbayar, diakui sebesar jumlah yang tak-terdiskonto sebagai liabilitas pada laporan posisi keuangan konsolidasian setelah dikurangi dengan jumlah yang telah dibayar dan sebagai beban dalam surplus defisit. Termasuk dalam imbalan kerja jangka pendek ini berupa pemberian manfaat iuran Program Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja, Program Jaminan Sosial Kematian, Program Jaminan Sosial Kesehatan, dan manfaat tambahan kesehatan dan kecelakaan kerja bagi karyawan.

Imbalan pascakerja

Imbalan pascakerja mencakup imbalan iuran pasti dan imbalan manfaat pasti. Imbalan iuran pasti diakui sebagai beban dalam laporan kinerja keuangan pada saat terjadinya sebesar iuran yang terutang. Imbalan pascakerja manfaat pasti dihitung menggunakan metode *Projected Unit Credit*. Pengukuran kembali liabilitas imbalan pasti langsung diakui dalam laporan posisi keuangan konsolidasian dan penghasilan komprehensif lain pada periode terjadinya dan tidak akan direklasifikasi ke surplus defisit, namun menjadi bagian dari saldo laba. Biaya liabilitas imbalan pasti lainnya terkait dengan program imbalan pasti diakui dalam surplus defisit.

BPJS Ketenagakerjaan memberikan imbalan pascakerja kepada karyawan sebagai imbalan iuran pasti yang meliputi diantaranya: Tunjangan Hari Tua (THT) untuk seluruh karyawan dimana kontribusi karyawan dan BPJS Ketenagakerjaan ditetapkan masing-masing sebesar 4% dari gaji bruto per bulan, iuran Program Jaminan Sosial Hari Tua, dan iuran Program Jaminan Sosial Pensiun. BPJS Ketenagakerjaan juga memberikan imbalan pascakerja berupa manfaat pensiun iuran pasti bagi karyawan yang diangkat setelah September 2011, jumlah kontribusi tetap terdiri dari kontribusi karyawan sebesar 5% dari gaji pokok per bulan dan kontribusi BPJS Ketenagakerjaan sebesar 15,75%.

BPJS Ketenagakerjaan juga memberikan imbalan pascakerja imbalan pasti dalam bentuk manfaat pensiun, uang penghargaan masa kerja, dan uang pisah. Imbalan pascakerja dalam bentuk manfaat pensiun manfaat pasti diberikan kepada karyawan yang diangkat sebelum bulan September 2011, manfaat tersebut dikelola oleh Dana Pensiun Manfaat Pasti Jamsostek. Imbalan pensiun manfaat pasti berupa pembayaran uang bulanan secara berkala kepada karyawan yang berhenti bekerja sampai dengan meninggal dunia dan kepada keluarganya. Uang penghargaan masa kerja dan uang pisah dibentuk tanpa pendanaan khusus dan didasarkan pada masa kerja

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

dan jumlah penghasilan karyawan pada saat pensiun, manfaat ini diberikan kepada seluruh karyawan yang berhenti bekerja. Jumlah kontribusi terdiri dari kontribusi karyawan sebesar 5% dari gaji pokok per bulan dan kontribusi BPJS Ketenagakerjaan sebesar 26,21%.

Imbalan kerja jangka panjang lainnya

Imbalan kerja jangka panjang lainnya mencakup cuti besar berbayar dan uang jasa pengabdian yang dibentuk tanpa pendanaan khusus dan didasarkan pada masa kerja dan jumlah penghasilan karyawan, manfaat ini diberikan kepada seluruh karyawan yang memenuhi persyaratan. Imbalan ini dihitung dengan menggunakan metode *Projected Unit Credit*, pengukuran kembali langsung diakui dalam laporan posisi keuangan dan kinerja keuangan konsolidasian.

Pesangon pemutusan kontrak kerja

Pesangon Pemutusan Kontrak Kerja (PKK) diakui sebagai liabilitas dan beban dalam laporan keuangan konsolidasian. Jika pesangon ini jatuh tempo lebih dari 12 bulan setelah tanggal laporan posisi keuangan, maka besarnya liabilitas pesangon disajikan sebesar nilai kini yang didiskontokan.

Z. Perpajakan

Pajak kini

Pajak kini ditentukan berdasarkan laba kena pajak dalam tahun yang bersangkutan yang dihitung berdasarkan tarif pajak yang berlaku.

Utang pajak penghasilan pasal 21 diakui pada saat terjadi pembayaran kepada karyawan sebesar jumlah yang dipotong dan akan disetorkan ke kas negara paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya.

Pajak tangguhan

Pajak tangguhan diakui sebagai liabilitas jika terdapat perbedaan temporer kena pajak yang timbul dari perbedaan antara dasar pengenaan pajak aset dan liabilitas dengan jumlah tercatatnya pada tanggal pelaporan.

Aset pajak tangguhan diakui untuk seluruh perbedaan temporer yang dapat dikurangkan dan rugi fiskal yang dapat dikompensasikan. Aset pajak tangguhan diakui dan direviu pada setiap tanggal pelaporan atau diturunkan jumlah tercatatnya, sepanjang kemungkinan besar laba kena pajak tersedia untuk pemanfaatan perbedaan temporer yang dapat dikurangkan dan rugi fiskal yang dapat dikompensasikan.

Aset dan liabilitas pajak tangguhan diukur dengan menggunakan tarif pajak yang diharapkan berlaku ketika aset dipulihkan atau liabilitas diselesaikan, berdasarkan tarif pajak (atau peraturan pajak) yang telah berlaku atau secara substantif telah berlaku pada tanggal pelaporan.

Aset pajak tangguhan dan liabilitas pajak tangguhan saling hapus, jika dan hanya jika, terdapat hak yang dipaksakan secara hukum untuk melakukan saling hapus aset pajak kini terhadap liabilitas pajak kini dan pajak tangguhan tersebut terkait dengan entitas kena pajak yang sama dan dikenakan oleh otoritas perpajakan yang sama.

AA. Provisi, aset kontinjensi dan liabilitas kontinjensi

Provisi, aset kontinjensi, dan liabilitas kontinjensi diakui dan diukur serta informasi yang memadai diungkapkan dalam catatan atas laporan keuangan konsolidasian.

Provisi diakui apabila ketiga kondisi berikut dipenuhi:

1. BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak memiliki liabilitas kini (baik bersifat hukum maupun konstruktif) sebagai akibat peristiwa masa lalu;
2. Besar kemungkinan (*probable*) penyelesaian liabilitas tersebut mengakibatkan arus keluar sumber daya; dan
3. Estimasi yang andal mengenai jumlah kewajiban tersebut dapat dibuat.

Jika kondisi di atas tidak terpenuhi, maka provisi tidak diakui.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Aset kontinjensi adalah aset potensial yang timbul dari peristiwa masa lalu dan keberadaannya menjadi pasti dengan terjadi atau tidak terjadinya satu atau lebih peristiwa di masa depan yang tidak sepenuhnya berada dalam kendali entitas.

Liabilitas kontinjensi adalah:

1. Liabilitas potensial yang timbul dari peristiwa masa lalu dan keberadaannya menjadi pasti dengan terjadi atau tidak terjadinya satu atau lebih peristiwa di masa depan yang tidak sepenuhnya berada dalam kendali entitas;
2. Liabilitas kini yang timbul sebagai akibat peristiwa masa lalu, tetapi tidak diakui karena:
 - i. Tidak terdapat kemungkinan entitas mengeluarkan sumber daya yang mengandung manfaat ekonomi untuk menyelesaikan liabilitasnya.
 - ii. Jumlah liabilitas tersebut tidak dapat diukur secara andal.

3. Pengembangan aset

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 tahun 2015 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor 18/PERDIR.05/072023 tanggal 18 Juli 2023 tentang Kebijakan Pengelolaan Investasi, pengembangan aset BPJS Ketenagakerjaan dilakukan dalam bentuk investasi yang dikembangkan melalui penempatan instrumen investasi dalam negeri, meliputi:

Jenis investasi

A. Deposito berjangka

Investasi berupa deposito berjangka termasuk *deposit on call* dan deposito yang berjangka waktu kurang dari atau sama dengan 1 (satu) bulan serta sertifikat deposito yang tidak dapat diperdagangkan (*non negotiable certificate deposit*) pada bank, paling tinggi 15% (lima belas persen) dari jumlah investasi untuk setiap Bank.

B. Surat berharga yang diterbitkan Negara Republik Indonesia

1. Penempatan dana dapat dilakukan sampai dengan 100% (seratus persen) dari jumlah emisi.
2. Investasi pada Surat Berharga Negara minimal 30% (tiga puluh persen) dari jumlah investasi.

C. Surat berharga yang diterbitkan Bank Indonesia

Tidak dikenakan pembatasan jumlah dan persentase.

D. Surat utang korporasi yang tercatat dan diperjualbelikan secara luas dalam Bursa Efek

1. Investasi berupa surat utang korporasi yang tercatat dan diperjualbelikan secara luas dalam Bursa Efek untuk setiap emiten paling tinggi 5% (lima persen) dari jumlah investasi dan seluruhnya paling tinggi 50% (lima puluh persen) dari jumlah investasi.
2. Minimal memiliki peringkat A- atau setara dari perusahaan pemeringkat efek yang telah memperoleh izin dari lembaga pengawas di bidang pasar modal.

E. Saham yang tercatat dalam Bursa Efek

Investasi berupa saham yang tercatat dalam Bursa Efek, untuk setiap emiten paling tinggi 5% (lima persen) dari jumlah investasi dan seluruhnya paling tinggi 50% (lima puluh persen) dari jumlah investasi.

F. Reksadana

1. Investasi berupa reksadana, untuk setiap manajer investasi paling tinggi 15% (lima belas persen) dari jumlah investasi dan seluruhnya paling tinggi 50% (lima puluh persen) dari jumlah investasi.
2. Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal yang telah tercatat di OJK.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

G. Efek beragun aset

- Investasi berupa efek beragun aset untuk setiap manajer investasi atau penerbit paling tinggi 10% (sepuluh persen) dari jumlah investasi dan seluruhnya paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari jumlah investasi.
- Telah mendapat pernyataan efektif dari lembaga pengawas di bidang pasar modal.
- Paling kurang memiliki peringkat A- atau yang setara dari perusahaan pemeringkat efek yang telah memperoleh izin dari lembaga pengawas di bidang pasar modal dan dilakukan melalui penawaran umum sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal.

H. Dana investasi *real estate*

Investasi berupa dana investasi *real estate*, untuk setiap manajer investasi paling tinggi 10% (sepuluh persen) dari jumlah investasi dan seluruhnya paling tinggi 20% (dua puluh persen) dari jumlah investasi.

Telah mendapat pernyataan efektif dari lembaga pengawas di bidang pasar modal. Paling kurang memiliki peringkat A- atau yang setara dari perusahaan pemeringkat efek yang telah memperoleh izin dari lembaga pengawas di bidang pasar modal.

Dilakukan melalui penawaran umum sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal.

I. *Repurchase agreement*

- Investasi berupa *repurchase agreement*, untuk setiap *counterpart* paling tinggi 2% (dua persen) dari jumlah investasi dan seluruhnya paling tinggi 5% (lima persen).
- Menggunakan kontrak perjanjian dengan standar *Global Master Repurchase Agreement* (GMRA).
- Jenis jaminan terbatas pada surat berharga yang diterbitkan Negara Republik Indonesia dan/atau Bank Indonesia.
- Jangka waktu tidak melebihi 90 hari.
- Nilai *repurchase agreement* tidak lebih dari 80% (delapan puluh persen) dari nilai pasar surat berharga yang dijamin.

J. Penyertaan langsung

- Investasi berupa penyertaan langsung, untuk setiap pihak tidak melebihi 1% (satu persen) dari jumlah investasi dan seluruhnya paling tinggi 5% (lima persen) dari jumlah investasi.
- Badan usaha yang bergerak di bidang yang mendukung pelaksanaan tugas BPJS Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- Badan usaha yang tidak bergerak di bidang usaha jasa keuangan yang diatur permodalannya secara ketat.
- Tidak berpotensi menimbulkan benturan kepentingan di dalam melakukan kerjasama.

K. Tanah, bangunan, atau tanah dengan bangunan

- Investasi berupa tanah, bangunan, atau tanah dengan bangunan, seluruhnya paling tinggi 5% (lima persen) dari jumlah investasi.
- Dilengkapi dengan bukti kepemilikan atas nama BPJS Ketenagakerjaan.
- Memberikan penghasilan kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- Tidak ditempatkan pada tanah, bangunan, atau tanah dengan bangunan yang sedang diagunkan, dalam sengketa atau diblokir pihak lain.

L. Obligasi daerah yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah yang tercatat dan diperjualbelikan secara luas dan bursa efek

- Investasi berupa obligasi daerah yang diterbitkan oleh pemerintah daerah yang tercatat dan diperjualbelikan secara luas dalam Bursa Efek untuk setiap emiten paling tinggi 5% (lima persen) dari jumlah investasi dan seluruhnya paling tinggi 50% (lima puluh persen) dari jumlah investasi.
- Minimal memiliki peringkat A- atau setara dari perusahaan pemeringkat efek yang telah memperoleh izin Lembaga Pengawas di bidang pasar modal.
- Telah mendapat pernyataan efektif dari lembaga penjamin di bidang pasar modal.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Kustodian

Daftar kustodian yang mengelola investasi aset BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 adalah sebagai berikut:

No	Nama Kustodian	No.SP/Kontrak	Tanggal SP/Kontrak	Jenis Pengelolaan Investasi
1	PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	PER/356/092023	27 September 2023	Penyimpanan Efek/Surat Berharga, Penanganan Transaksi, Pengurusan <i>corporate action</i>

4. Penggunaan estimasi, pertimbangan, dan asumsi

Dalam penerapan kebijakan akuntansi, seperti yang diungkapkan dalam Catatan 2 pada laporan keuangan konsolidasian, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak harus membuat estimasi, pertimbangan, dan asumsi atas nilai tercatat aset dan liabilitas yang tidak tersedia oleh sumber-sumber lain. Estimasi dan asumsi tersebut berdasarkan pengalaman historis dan faktor lain yang dipertimbangkan relevan.

Direksi BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak berkeyakinan bahwa pengungkapan berikut telah mencakup ikhtisar estimasi, pertimbangan dan asumsi signifikan yang dibuat oleh Direksi, yang berpengaruh terhadap jumlah-jumlah yang dilaporkan serta pengungkapan dalam laporan keuangan konsolidasian.

Pertimbangan

Pertimbangan-pertimbangan berikut dibuat oleh BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak dalam proses penerapan kebijakan akuntansi BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak yang memiliki dampak yang paling signifikan terhadap jumlah-jumlah yang diakui dalam laporan keuangan konsolidasian:

- Penggunaan Estimasi, Pertimbangan, dan Asumsi Manajemen
BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menentukan klasifikasi aset dan liabilitas tertentu sebagai aset keuangan dan liabilitas keuangan dengan menilai apakah aset dan liabilitas tersebut memenuhi definisi yang ditetapkan dalam PSAK 109. Aset keuangan dan liabilitas keuangan dicatat sesuai dengan kebijakan akuntansi BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak sebagaimana diungkapkan dalam Catatan 2.
- Program yang Berkelanjutan
BPJS Ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Salah satu prinsip penyelenggaraan jaminan sosial tersebut adalah prinsip portabilitas yaitu prinsip yang memberi jaminan yang berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pendanaan Program BPJS Ketenagakerjaan berasal dari dana operasional iuran program dan pengembangan aset BPJS Ketenagakerjaan, Pemerintah berwenang untuk melakukan berbagai upaya agar program dapat terus diselenggarakan secara berkelanjutan. Direksi telah melakukan penilaian atas kemampuan untuk melanjutkan kelangsungan programnya dan berkeyakinan bahwa BPJS Ketenagakerjaan memiliki sumber daya untuk melanjutkan programnya di masa mendatang atas dukungan Pemerintah dan peraturan perundangan. Oleh karena itu, laporan keuangan telah disusun atas dasar program yang berkelanjutan.

Estimasi dan asumsi

Asumsi utama mengenai masa depan dan sumber utama lain dalam mengestimasi ketidakpastian pada tanggal pelaporan yang mempunyai risiko signifikan yang dapat menyebabkan penyesuaian material terhadap nilai tercatat aset dan liabilitas dalam periode berikutnya diungkapkan di bawah ini. BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mendasarkan asumsi dan estimasi pada parameter yang tersedia saat laporan keuangan konsolidasian disusun. Kondisi yang ada dan asumsi mengenai perkembangan masa depan dapat berubah karena perubahan situasi pasar yang berada di luar kendali BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak. Perubahan tersebut tercermin dalam asumsi ketika keadaan tersebut terjadi.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

- a) Nilai wajar aset keuangan dan liabilitas keuangan
Standar Akuntansi Keuangan Indonesia mensyaratkan pengukuran aset keuangan dan liabilitas keuangan tertentu pada nilai wajarnya, dan penyajian ini mengharuskan penggunaan estimasi. Komponen pengukuran nilai wajar yang signifikan ditentukan berdasarkan bukti-bukti obyektif yang dapat diverifikasi (seperti nilai tukar, suku bunga), sedangkan saat dan besaran perubahan nilai wajar dapat menjadi berbeda karena penggunaan metode penilaian yang berbeda.
- b) Cadangan kerugian penurunan nilai (CKPN) aset keuangan
Cadangan kerugian penurunan nilai aset keuangan diukur pada biaya perolehan diamortisasi diakui pada jumlah yang menurut BPJS Ketenagakerjaan adalah memadai untuk menutup kemungkinan tidak tertagihnya aset keuangan. Pada setiap tanggal laporan posisi keuangan konsolidasian, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak secara spesifik menelaah apakah telah terdapat kenaikan risiko kredit yang signifikan atau terdapat bukti obyektif bahwa suatu aset keuangan telah mengalami penurunan nilai (tidak tertagih).

Cadangan kerugian penurunan nilai yang dibentuk adalah berdasarkan pengalaman kolektibilitas masa lalu dan faktor-faktor lainnya yang mungkin memengaruhinya, antara lain kemungkinan kesulitan likuiditas atau kesulitan keuangan yang signifikan yang dialami oleh penerbit instrumen atau penundaan pembayaran yang signifikan.

Jika terdapat bukti obyektif penurunan nilai, maka saat dan besaran jumlah yang dapat ditagih diestimasi berdasarkan pengalaman kerugian masa lalu dengan mempertimbangan kondisi masa depan. Cadangan kerugian penurunan nilai dibentuk atas akun-akun yang diidentifikasi secara spesifik telah mengalami penurunan nilai. Akun aset keuangan dihapusbukukan berdasarkan keputusan BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundangan berlaku, yaitu bahwa aset keuangan tersebut tidak dapat ditagih atau direalisasi meskipun segala cara dan tindakan telah dilaksanakan. Suatu evaluasi atas piutang, yang bertujuan untuk mengidentifikasi jumlah cadangan yang harus dibentuk, dilakukan secara berkala sepanjang tahun. Oleh karena itu, saat dan besaran jumlah cadangan kerugian penurunan nilai yang tercatat pada setiap periode dapat berbeda tergantung pada pertimbangan dan estimasi yang digunakan dengan melihat kondisi masa depan (*forward looking*).

- c) Estimasi masa manfaat properti investasi dan aset tetap
Masa manfaat dari masing-masing properti investasi dan aset tetap BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak diestimasi berdasarkan jangka waktu aset tersebut diharapkan tersedia untuk digunakan. Estimasi tersebut didasarkan pada penilaian kolektif berdasarkan bidang usaha yang sama, evaluasi teknis internal dan pengalaman dengan aset sejenis. Estimasi masa manfaat setiap aset ditelaah secara berkala dan diperbarui jika estimasi berbeda dari perkiraan sebelumnya yang disebabkan karena pemakaian, usang secara teknis atau komersial serta keterbatasan hak atau pembatasan lainnya terhadap penggunaan aset. Dengan demikian, hasil operasi di masa mendatang mungkin dapat terpengaruh secara signifikan oleh perubahan dalam jumlah dan waktu terjadinya biaya karena perubahan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang disebutkan di atas. Penurunan estimasi masa manfaat ekonomis setiap properti investasi dan aset tetap akan menyebabkan kenaikan beban penyusutan dan penurunan nilai tercatat properti investasi dan aset tetap (Catatan 17 dan 18).
- d) Penurunan nilai aset nonkeuangan
Penelaahan atas penurunan nilai dilakukan apabila terdapat indikasi penurunan nilai aset tertentu. Penentuan nilai wajar aset membutuhkan estimasi arus kas yang diharapkan akan dihasilkan dari pemakaian berkelanjutan dan pelepasan akhir atas aset tersebut. Perubahan signifikan dalam asumsi-asumsi yang digunakan untuk menentukan nilai wajar dapat berdampak signifikan pada nilai terpulihkan dan jumlah kerugian penurunan nilai yang terjadi mungkin berdampak material pada hasil operasi BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak.
- e) Imbalan kerja
Penentuan liabilitas imbalan pascakerja dan imbalan jangka panjang lainnya dipengaruhi oleh asumsi tertentu yang digunakan oleh aktuaris dalam menghitung jumlah tersebut. Asumsi-asumsi tersebut dijelaskan dalam Catatan 28 dan mencakup, antara lain, tingkat kenaikan gaji, dan tingkat diskonto yang ditentukan dengan mengacu pada imbal hasil pasar atas bunga obligasi Pemerintah berkualitas tinggi dalam mata uang yang sama dengan mata uang pembayaran imbalan dan memiliki jangka

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

waktu yang mendekati estimasi jangka waktu liabilitas imbalan kerja tersebut. Hasil aktual yang berbeda dengan asumsi BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak dibukukan pada penghasilan komprehensif lain dan dengan demikian, berdampak pada jumlah penghasilan komprehensif lain yang diakui dan liabilitas yang tercatat pada periode-periode mendatang. BPJS Ketenagakerjaan berkeyakinan bahwa asumsi-asumsi yang digunakan adalah tepat dan wajar, namun demikian, perbedaan signifikan pada hasil aktual, atau perubahan signifikan dalam asumsi-asumsi tersebut dapat berdampak signifikan pada jumlah liabilitas imbalan kerja tersebut (Catatan 28).

- f) Aset pajak tangguhan
Aset pajak tangguhan diakui untuk semua perbedaan temporer antara nilai tercatat aset dan liabilitas pada laporan keuangan dengan dasar pengenaan pajak jika kemungkinan besar jumlah laba kena pajak akan memadai untuk pemanfaatan perbedaan temporer yang diakui. Estimasi yang signifikan diperlukan untuk menentukan jumlah aset pajak tangguhan yang diakui berdasarkan kemungkinan waktu terealisasinya dan jumlah laba kena pajak pada masa mendatang serta strategi perencanaan pajak masa depan (Catatan 23d).
- g) Pajak penghasilan
Pertimbangan yang signifikan dibutuhkan untuk menentukan jumlah pajak penghasilan. Terdapat sejumlah transaksi dan perhitungan yang menimbulkan ketidakpastian penentuan jumlah pajak penghasilan karena interpretasi atas peraturan pajak yang berbeda. BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak telah membukukan liabilitas untuk mengantisipasi hasil pemeriksaan pajak berdasarkan estimasi timbulnya tambahan pajak. Jika hasil pemeriksaan pajak berbeda dengan jumlah yang sebelumnya telah dibukukan, maka selisih tersebut akan berdampak terhadap aset dan liabilitas pajak kini dan tangguhan dalam periode dimana hasil pemeriksaan tersebut terjadi.

5. Kas dan setara kas

2025			
	Nominal Rp	Cadangan Kerugian Penurunan Nilai Rp	Nominal setelah Cadangan Kerugian Penurunan Nilai Rp
Kas	6.059.718	--	6.059.718
Kas Bank			
Pihak Berelasi (Catatan 45)			
Entitas Berelasi dengan Pemerintah			
PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	32.140.181.808	--	32.140.181.808
PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	25.529.218.746	--	25.529.218.746
PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tengah	1.167.237.180	--	1.167.237.180
PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	753.009.510	--	753.009.510
PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung	698.522.888	--	698.522.888
PT Bank Pembangunan Daerah Papua	512.714.385	--	512.714.385
PT Bank Pembangunan Daerah Bali	372.586.147	--	372.586.147
PT Bank Raya Indonesia Tbk	360.260.611	--	360.260.611
PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk	310.408.957	--	310.408.957
PT Bank Syariah Indonesia Tbk	224.925.260	--	224.925.260
PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk	243.638.283	--	243.638.283
PT Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri Syariah	26.622.215	--	26.622.215
PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan	10.667.274	--	10.667.274
PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat	4.798.108	--	4.798.108
PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Tengah	3.214.830	--	3.214.830
PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk	2.551.649	--	2.551.649
PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat	2.500.000	--	2.500.000
PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah	2.019.247	--	2.019.247
PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu	1.029.969	--	1.029.969
PT Bank Aceh Syariah	1.000.000	--	1.000.000
Subjumlah	62.367.107.067	--	62.367.107.067

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	2025		
	Nominal Rp	Cadangan Kerugian Penurunan Nilai Rp	Nominal setelah Cadangan Kerugian Penurunan Nilai Rp
Pihak Ketiga			
PT Bank Muamalat Indonesia Tbk	295.730.188	--	295.730.188
PT Bank CIMB Niaga Tbk	206.969.738	--	206.969.738
PT Bank KB Bukopin Tbk	139.018.960	--	139.018.960
PT Bank Central Asia Tbk	108.020.493	--	108.020.493
PT Bank Danamon Indonesia Tbk	21.175.926	--	21.175.926
PT Bank Nationalnobu Tbk	5.808.011	--	5.808.011
PT Bank MNC Internasional Tbk	1.601.509	--	1.601.509
Subjumlah	778.324.825	--	778.324.825
Bank Investasi			
Pihak Berelasi (Catatan 45)			
Entitas Berelasi dengan Pemerintah			
PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	40.534.681	--	40.534.681
Subjumlah	40.534.681	--	40.534.681
Jumlah Kas dan Bank	63.192.026.291	--	63.192.026.291
Deposito Berjangka ≤ 90 Hari			
Pihak Berelasi (Catatan 45)			
Entitas Berelasi dengan Pemerintah			
PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk	662.252.000.000	--	662.252.000.000
PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	75.171.000.000	--	75.171.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Tbk	42.605.000.000	--	42.605.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung	40.560.000.000	5.683.024	40.554.316.976
PT Bank DKI	11.475.000.000	--	11.475.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Tengah	9.860.000.000	2.168.414	9.857.831.586
PT Bank Pembangunan Daerah Lampung	9.782.000.000	1.197.244	9.780.802.756
PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk	8.817.000.000	--	8.817.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Maluku dan Maluku Utara	8.500.000.000	1.211.861	8.498.788.139
PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat	6.524.000.000	1.009.157	6.522.990.843
PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	5.975.000.000	--	5.975.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri Syariah	4.715.000.000	--	4.715.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara	1.123.000.000	192.765	1.122.807.235
Jumlah Setara Kas	887.359.000.000	11.462.465	887.347.537.535
Jumlah Kas dan Setara Kas	950.551.026.291	11.462.465	950.539.563.826

	2024		
	Nominal Rp	Cadangan Kerugian Penurunan Nilai Rp	Nominal setelah Cadangan Kerugian Penurunan Nilai Rp
Kas			
Kas	7.159.738	--	7.159.738
Bank			
Pihak Berelasi (Catatan 45)			
Entitas Berelasi dengan Pemerintah			
PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	16.863.658.025	--	16.863.658.025
PT Bank Pembangunan Daerah Papua	4.033.041.065	--	4.033.041.065
PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara	2.458.926.810	--	2.458.926.810
PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	2.103.504.859	--	2.103.504.859
PT Bank Syariah Indonesia Tbk	1.872.825.529	--	1.872.825.529
PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung	1.565.901.788	--	1.565.901.788
PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	1.489.722.911	--	1.489.722.911
PT Bank Raya Indonesia Tbk	359.668.805	--	359.668.805
PT Bank Pembangunan Daerah Bali	290.399.130	--	290.399.130
PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu	269.640.768	--	269.640.768
PT Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri Syariah	262.453.060	--	262.453.060
PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk	225.450.834	--	225.450.834
PT Bank Muamalat Indonesia Tbk	190.834.025	--	190.834.025
PT Bank DKI	163.028.920	--	163.028.920
PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk	94.385.492	--	94.385.492
PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk	58.970.668	--	58.970.668
PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tengah	40.414.835	--	40.414.835
PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat	11.043.746	--	11.043.746

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	2024		
	Nominal Rp	Cadangan Kerugian Penurunan Nilai Rp	Nominal setelah Cadangan Kerugian Penurunan Nilai Rp
PT Bank Aceh Syariah	8.894.380	--	8.894.380
PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat	6.708.153	--	6.708.153
PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan	6.650.746	--	6.650.746
PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Tengah	3.214.830	--	3.214.830
Subjumlah	32.379.339.379	--	32.379.339.379
Pihak Ketiga			
PT Bank KB Bukopin Tbk	5.864.371.153	--	5.864.371.153
PT Bank CIMB Niaga Tbk	221.734.041	--	221.734.041
PT Bank Central Asia Tbk	54.096.647	--	54.096.647
PT Bank Danamon Indonesia Tbk	6.792.426	--	6.792.426
PT Bank MNC Internasional Tbk	1.901.509	--	1.901.509
PT Bank Nationalnobu Tbk	1.681.587	--	1.681.587
Subjumlah	6.150.577.363	--	6.150.577.363
Uang Dalam Perjalanan			
Uang Dalam Perjalanan	6.007.219	--	6.007.219
Subjumlah	6.007.219	--	6.007.219
Bank Investasi			
Pihak Berelasi (Catatan 45)			
Entitas Berelasi dengan Pemerintah			
PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	24.539.575	--	24.539.575
Subjumlah	24.539.575	--	24.539.575
Jumlah Kas dan Bank	38.567.623.274	--	38.567.623.274
Deposito Berjangka ≤ 90 Hari			
Pihak Berelasi (Catatan 45)			
Entitas Berelasi dengan Pemerintah			
PT Bank Pembangunan Daerah Lampung	912.321.000.000	173.811.220	912.147.188.780
PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	94.000.000.000	--	94.000.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Maluku dan Maluku Utara	86.887.000.000	23.001.469	86.863.998.531
PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara	23.033.000.000	1.694.034	23.031.305.966
PT Bank Syariah Indonesia Tbk	14.177.000.000	--	14.177.000.000
Jumlah Setara Kas	1.130.418.000.000	198.506.723	1.130.219.493.277
Jumlah Kas dan Setara Kas	1.168.985.623.274	198.506.723	1.168.787.116.551

Kas di bank memperoleh bunga dengan tingkat suku bunga sesuai dengan bank bersangkutan pada kisaran 0,25% - 1,9% per tahun.

	2025	2024
Jangka waktu deposito berjangka	1 - 3 bulan	1 - 3 bulan
Tingkat bunga rata-rata	5,47%	7,25%
Jangka waktu <i>deposito on call</i>	1 - 2 Minggu	1 - 2 Minggu
Tingkat bunga rata-rata	2,50%	2,90%

Berikut adalah mutasi cadangan kerugian penurunan nilai kas dan setara kas pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024:

	2025 Rp	2024 Rp
Saldo awal	198.506.723	--
Penambahan (Catatan 35 dan 38)	--	198.506.723
Pemulihan (Catatan 35 dan 38)	(187.044.258)	--
Saldo akhir	11.462.465	198.506.723

Direksi BPJS Ketenagakerjaan berkeyakinan bahwa besarnya cadangan kerugian penurunan nilai yang terbentuk sudah mencukupi untuk menutup kemungkinan timbulnya kerugian dari nilai kas dan setara kas yang tidak bisa dicairkan.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

6. Piutang dana operasional

Akun ini merupakan piutang yang berasal dari pendapatan dana operasional Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang sampai dengan tanggal laporan belum diterima pembayarannya dari masing-masing program dengan rincian sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	38.180.219.790	15.336.494.530
Program Jaminan Kematian (JKM)	19.799.111.186	7.648.137.032
Program Jaminan Hari Tua (JHT)	6.757.454.787	--
Program Jaminan Pensiun (JP)	2.776.204.581	--
Jumlah	67.512.990.344	22.984.631.562

7. Piutang hasil investasi

	2025 Rp	2024 Rp
Pendapatan yang masih harus diterima		
Bunga obligasi	87.149.760.966	86.987.711.841
Properti investasi	14.071.414.166	14.678.427.222
Bunga deposito	11.201.474.241	12.195.432.775
Bagi hasil sukuk	11.710.393.641	11.710.393.641
Jumlah	124.133.043.014	125.571.965.479

Piutang hasil investasi properti investasi merupakan kontribusi atas kerjasama BPJS Ketenagakerjaan dengan PT Sinergi Investasi Properti sesuai perjanjian Nomor PER/109/052017 dan PER/755/112025 melalui skema Bangun Kelola Serah. Masing-masing perjanjian berlangsung dari tanggal 22 Mei 2017 dan 28 November 2025 selama 30 tahun. Ruang lingkup atas perjanjian tersebut adalah PT Sinergi Investasi properti membangun bangunan komersil yang berlokasi di Jalan HR. Rasuna Said Kav.12-14, Kelurahan Setiabudi, Jakarta Selatan dan Jalan Muhtar Raya, Kecamatan Pesanggrahan, Kelurahan Petukangan Utara, Jakarta Selatan.

Direksi BPJS Ketenagakerjaan berkeyakinan bahwa seluruh piutang hasil investasi dapat diterima sehingga tidak membentuk cadangan kerugian penurunan nilai.

8. Piutang usaha

Akun ini merupakan piutang usaha Entitas Anak, dengan rincian sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Berdasarkan Pelanggan		
TKI Industri Korea	6.817.559.700	6.817.559.700
PT SiCepat Express Indonesia	5.792.786.774	--
PT Infokom Bina Ardinusa	4.492.800.000	4.492.800.000
PT Conwood Indonesia	1.992.947.599	3.442.634.289
PT Sinar Niaga Sejahtera	1.679.013.692	1.268.493.538
PT Triteguh Manunggal Sejati	1.645.626.488	1.777.126.429
PT G4S Security Services	1.253.272.018	--
PPPSRS Tamansari Semanggi Apartment	949.030.419	715.328.541

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	2025 Rp	2024 Rp
PT Athena Tagaya	943.961.185	3.823.649.273
PT Parit Padang Global	672.367.394	1.226.329.656
PT Bright Mobile Telecommunication	--	3.403.978.491
Lain-lain (masing-masing kurang dari Rp1 Miliar)	10.496.520.046	8.089.664.037
Subjumlah	36.735.885.315	35.057.563.954
Cadangan kerugian penurunan nilai	(17.521.330.230)	(17.990.907.159)
Jumlah	19.214.555.085	17.066.656.795

Piutang usaha berdasarkan umur adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
1 hari sampai dengan 30 hari	18.548.600.285	16.284.928.077
31 hari sampai dengan 60 hari	344.885.511	226.082.027
61 hari sampai dengan 90 hari	74.286.138	7.228.600
91 hari sampai dengan 120 hari	17.768.113.381	18.539.325.250
Subjumlah	36.735.885.315	35.057.563.954
Dikurangi: cadangan kerugian penurunan nilai	(17.521.330.230)	(17.990.907.159)
Jumlah	19.214.555.085	17.066.656.795

Berikut adalah mutasi cadangan kerugian penurunan nilai piutang usaha pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024:

	2025	2024
Saldo awal	17.990.907.159	14.623.588.071
Penambahan (Catatan 41)	--	3.367.319.088
Pemulihan (Catatan 41)	(469.576.929)	--
Jumlah	17.521.330.230	17.990.907.159

Berdasarkan evaluasi terhadap kolektibilitas saldo masing-masing piutang usaha pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024, Direksi berkeyakinan bahwa cadangan kerugian penurunan nilai memadai untuk menutup kemungkinan kerugian dari tidak tertagihnya piutang usaha tersebut.

9. Piutang sarana kesejahteraan peserta

	2025 Rp	2024 Rp
Piutang SKP berdasarkan jenis pinjaman		
Penyaluran langsung	86.246.886.704	86.411.035.987
Penyaluran melalui kerjasama bank	51.980.397.667	71.959.173.932
Piutang sewa rusunawa	4.244.500	4.244.500
Subjumlah	138.231.528.871	158.374.454.419
Cadangan kerugian penurunan nilai		
Penyaluran langsung	(85.464.102.157)	(85.625.880.946)
Penyaluran melalui kerjasama bank	(42.010)	(57.793)
Subjumlah	(85.464.144.167)	(85.625.938.739)
Jumlah	52.767.384.704	72.748.515.680

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Berikut adalah mutasi cadangan kerugian penurunan nilai piutang sarana kesejahteraan peserta pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024:

	2025 Rp	2024 Rp
Saldo awal	85.625.938.739	84.856.291.758
Penambahan (Catatan 38)	--	769.646.981
Pemulihan (Catatan 38)	(161.794.572)	--
Saldo akhir	85.464.144.167	85.625.938.739

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2013 Pasal 62 dinyatakan bahwa aset dan liabilitas program Manfaat Layanan Tambahan (MLT) eks DPKP dialihkan menjadi aset dan liabilitas BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 30 Juni 2015 dan penyebutan program MLT berubah menjadi Sarana Kesejahteraan Peserta (SKP).

Berdasarkan evaluasi terhadap kolektibilitas saldo masing-masing piutang SKP pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024, Direksi BPJS Ketenagakerjaan berkeyakinan bahwa cadangan kerugian penurunan nilai memadai untuk menutup kemungkinan kerugian dari tidak tertagihnya piutang SKP tersebut.

10. Piutang lain-lain

	2025 Rp	2024 Rp
Piutang lain-lain		
Tuntutan ganti rugi	38.411.072.754	17.605.386.615
Piutang lain entitas anak	9.042.298.262	9.014.227.950
Pendapatan yang masih harus diterima entitas anak	6.234.618.395	2.974.742.284
Pinjaman kendaraan	5.838.488.095	8.159.640.847
Piutang lain	3.299.771.864	3.206.504.543
Subjumlah	62.826.249.370	40.960.502.239
Piutang BPJS		
Piutang BPJS kepada DJS Ketenagakerjaan	109.155.003	1.372.016
Subjumlah	109.155.003	1.372.016
Cadangan kerugian penurunan nilai	(28.265.663.193)	(27.581.874.298)
Jumlah	34.669.741.180	13.379.999.957

Berikut adalah mutasi cadangan kerugian penurunan nilai piutang lain-lain pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024:

	2025 Rp	2024 Rp
Saldo awal	27.581.874.298	12.001.304.478
Penambahan (Catatan 42)	689.564.533	15.612.744.820
Pemulihan (Catatan 41)	(5.775.638)	(32.175.000)
Saldo akhir	28.265.663.193	27.581.874.298

Pinjaman kendaraan merupakan pemberian fasilitas pinjaman pembelian kendaraan roda empat bagi karyawan pejabat struktural. Penyaluran pinjaman kendaraan (*car loan*) jatuh temponya kurang dari 12 (dua belas) bulan.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Piutang lain sebagian besar merupakan kelebihan perpindahan dana atas iuran VA (*Virtual Account*) kepada program DJS dan piutang iuran agregator pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing sebesar Rp178.246.145 dan Rp275.405.595.

Berdasarkan evaluasi terhadap kolektibilitas saldo masing-masing piutang lain-lain pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024, Direksi BPJS Ketenagakerjaan berkeyakinan bahwa cadangan kerugian penurunan nilai memadai untuk menutup kemungkinan kerugian dari tidak tertagihnya piutang lain-lain tersebut.

11. Investasi jangka pendek

	2025 Rp	2024 Rp
Deposito - Badan	2.554.377.958.590	2.630.685.327.353
Deposito - SKP	1.055.994.473.833	828.811.690.120
Deposito - TJSL	61.957.882.060	38.485.547.224
Nilai wajar melalui laba rugi (FVPL)		
Saham	139.682.046.000	115.778.995.000
Obligasi	552.410.915.000	328.482.060.000
Nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain (FVOCI)		
Saham	813.542.297.598	768.189.659.140
Reksadana	297.066.770.602	302.682.412.450
Biaya perolehan yang diamortisasi		
Obligasi	679.668.805.100	490.140.045.158
Jumlah	6.154.701.148.783	5.503.255.736.445

a. Deposito berjangka

Deposito – badan

	2025		
	Nominal Rp	CKPN Rp	Nominal setelah CKPN Rp
Pihak Berelasi (Catatan 45)			
Entitas Berelasi dengan Pemerintah			
PT Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Timur	999.756.000.000	732.488.874	999.023.511.126
PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah *)	862.593.000.000	--	862.593.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara dan Gorontalo	277.572.000.000	32.235.855	277.539.764.145
PT Bank Pembangunan Daerah Maluku	128.956.000.000	24.321.756	128.931.678.244
PT Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung	99.815.000.000	3.381.531	99.811.618.469
PT Bank Pembangunan Daerah NTB Syariah	57.016.000.000	--	57.016.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tengah	46.371.000.000	23.618.514	46.347.381.486
PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Tengah	35.732.000.000	2.293.090	35.729.706.910
PT Bank Pembangunan Daerah Papua	21.327.000.000	12.852.968	21.314.147.032
PT Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri Syariah	7.988.000.000	--	7.988.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara	5.615.000.000	2.435.572	5.612.564.428
PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	5.465.000.000	--	5.465.000.000
PT Bank Syariah Indonesia Tbk	3.028.000.000	--	3.028.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara	2.218.000.000	413.250	2.217.586.750
PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	1.760.000.000	--	1.760.000.000
Jumlah	2.555.212.000.000	834.041.410	2.554.377.958.590

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	2024		
	Nominal Rp	CKPN Rp	Nominal setelah CKPN Rp
Pihak Berelasi (Catatan 45)			
Entitas Berelasi dengan Pemerintah			
PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara *)	686.015.000.000	217.239.934	685.797.760.066
PT Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Timur	581.693.000.000	474.935.470	581.218.064.530
PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	289.720.000.000	--	289.720.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Aceh Syariah	188.949.000.000	--	188.949.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung	182.496.000.000	75.527.315	182.420.472.685
PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Gorontalo	151.864.000.000	24.483.517	151.839.516.483
PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah	124.135.000.000	--	124.135.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu	100.297.000.000	49.775.642	100.247.224.358
PT Bank Pembangunan Daerah Papua	90.757.000.000	43.670.795	90.713.329.205
PT Bank Nagari	71.360.000.000	31.681.389	71.328.318.611
PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara	56.487.000.000	17.820.936	56.469.179.064
PT Bank Pembangunan Daerah Jambi	36.130.000.000	3.457.471	36.126.542.529
PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat	31.970.000.000	15.411.843	31.954.588.157
PT Bank Pembangunan Daerah Maluku dan Maluku Utara	26.771.000.000	11.668.335	26.759.331.665
PT Bank Syariah Indonesia Tbk	13.007.000.000	--	13.007.000.000
Jumlah	2.631.651.000.000	965.672.647	2.630.685.327.353

*) Deposito sebesar Rp500.000.000.000 merupakan modal awal dari Pemerintah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2013 tanggal 12 Desember 2013 tentang Modal Awal untuk BPJS Ketenagakerjaan, yang ditempatkan pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah dan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara.

Mutasi cadangan kerugian penurunan nilai deposito berjangka adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Saldo awal	965.672.647	1.006.091.808
Penambahan (Catatan 35)	--	--
Pemulihan (Catatan 35)	(131.631.237)	(40.419.161)
Saldo akhir	834.041.410	965.672.647

Deposito SKP

	2025		
	Nominal Rp	CKPN Rp	Nominal setelah CKPN Rp
Pihak Berelasi (Catatan 45)			
Entitas Berelasi dengan Pemerintah			
PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	627.945.000.000	--	627.945.000.000
PT Bank Mandiri Taspen	200.000.000.000	--	200.000.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Sulselbar	163.274.000.000	52.473.715	163.221.526.285
PT Bank Pembangunan Daerah Papua	32.672.000.000	17.980.983	32.654.019.017
PT Bank Syariah Indonesia Tbk	15.262.000.000	--	15.262.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Timur	7.796.000.000	385.030	7.795.614.970
PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah	4.055.000.000	--	4.055.000.000
PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	3.139.000.000	--	3.139.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Jambi	1.923.000.000	686.439	1.922.313.561
Jumlah	1.056.066.000.000	71.526.167	1.055.994.473.833

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	2024		
	Nominal Rp	CKPN Rp	Nominal setelah CKPN Rp
Pihak Berelasi (Catatan 45)			
Entitas Berelasi dengan Pemerintah			
PT Bank Nagari	382.851.000.000	136.996.793	382.714.003.207
PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara	370.266.000.000	161.450.522	370.104.549.478
PT Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Timur	26.145.000.000	16.643.588	26.128.356.412
PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk	16.442.000.000	--	16.442.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Jambi	10.000.000.000	850.224	9.999.149.776
PT Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri Syariah	9.749.000.000	--	9.749.000.000
PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Gorontalo	8.838.000.000	368.753	8.837.631.247
PT Bank DKI	3.519.000.000	--	3.519.000.000
PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk	1.318.000.000	--	1.318.000.000
Jumlah	829.128.000.000	316.309.880	828.811.690.120

Mutasi cadangan kerugian penurunan nilai deposito SKP adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Saldo awal	316.309.880	439.689.749
Penambahan (Catatan 38)	--	--
Pemulihan (Catatan 38)	(244.783.713)	(123.379.869)
Saldo akhir	71.526.167	316.309.880

Deposito TJSL

	2025		
	Nominal Rp	CKPN Rp	Nominal setelah CKPN Rp
Pihak Berelasi (Catatan 45)			
Entitas Berelasi dengan Pemerintah			
PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	58.947.000.000	--	58.947.000.000
PT Bank Nagari	3.012.000.000	1.117.940	3.010.882.060
Jumlah	61.959.000.000	1.117.940	61.957.882.060

	2024		
	Nominal Rp	CKPN Rp	Nominal setelah CKPN Rp
Pihak Berelasi (Catatan 45)			
Entitas Berelasi dengan Pemerintah			
PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara	34.041.000.000	14.843.213	34.026.156.787
PT Bank Nagari	3.006.000.000	2.609.563	3.003.390.437
PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk	1.456.000.000	--	1.456.000.000
Jumlah	38.503.000.000	17.452.776	38.485.547.224

Mutasi cadangan kerugian penurunan nilai deposito TJSL adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Saldo awal	17.452.776	20.538.033
Penambahan (Catatan 35)	--	--
Pemulihan (Catatan 35)	(16.334.836)	(3.085.257)
Saldo akhir	1.117.940	17.452.776

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Pada 31 Desember 2025 dan 2024, rata-rata tingkat bunga deposito berjangka masing masing sebesar 5,47% dan 7,25%. Pendapatan bunga deposito Badan dan TJSL untuk tahun-tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing sebesar Rp179.200.677.485 dan Rp201.766.861.499 serta pendapatan bagi hasil deposito pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing sebesar Rp20.903.595.805 dan Rp19.199.000.893 (Catatan 34).

Direksi berkeyakinan bahwa besarnya cadangan kerugian penurunan nilai yang terbentuk sudah mencukupi untuk menutup kemungkinan timbulnya kerugian dari nilai deposito yang tidak bisa dicairkan.

b. Saham – FVPL

	2025			
	Jumlah Lembar	Biaya Perolehan Rp	Selisih Penilaian Investasi Rp	Nilai Wajar Rp
Pihak Berelasi (Catatan 45)				
PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk	20.472.700	91.988.515.000	(20.743.519.000)	71.244.996.000
PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk	25.551.200	108.511.825.999	(59.836.789.999)	48.675.036.000
PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	4.522.200	20.573.144.347	(811.130.347)	19.762.014.000
Jumlah	50.546.100	221.073.485.346	(81.391.439.346)	139.682.046.000
	2024			
	Jumlah Lembar	Biaya Perolehan Rp	Selisih Penilaian Investasi Rp	Nilai Wajar Rp
Pihak Berelasi (Catatan 45)				
PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk	20.472.700	91.988.515.000	(36.507.498.000)	55.481.017.000
PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk	25.551.200	108.511.825.999	(67.885.417.999)	40.626.408.000
PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	4.522.200	20.573.144.347	(901.574.347)	19.671.570.000
Jumlah	50.546.100	221.073.485.346	(105.294.490.346)	115.778.995.000

BPJS Ketenagakerjaan mengakui kenaikan (penurunan) nilai yang belum direalisasikan atas kepemilikan saham untuk tahun-tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing sebesar Rp23.903.051.000 dan (Rp18.027.040.000), serta mencatat pendapatan dividen atas kepemilikan saham tersebut masing-masing sebesar Rp10.693.714.663 dan Rp8.712.315.707 (Catatan 34).

c. Obligasi – FVPL

	Peringkat	2025				
		Tingkat Bunga (%)	Tanggal Jatuh Tempo	Biaya Perolehan Rp	Selisih Penilaian Investasi Rp	Nilai Wajar Rp
Pihak Berelasi (Catatan 45)						
Obligasi Pemerintah						
Rekap Bonds FR 0075	idAAA	7,50	15/05/2038	168.590.000.000	10.847.500.000	179.437.500.000
Rekap Bonds FR 0072	idAAA	8,25	15/05/2036	160.440.000.000	7.133.455.000	167.573.455.000
Obl Bkl V Medco Thp III 2025 Seri A	idAA-	7,75	07/01/2030	110.000.000.000	4.769.050.000	114.769.050.000
Obl Bkl V Medco Thp III 2025 Seri B	idAA-	8,25	07/01/2032	85.000.000.000	5.630.910.000	90.630.910.000
Jumlah				524.030.000.000	28.380.915.000	552.410.915.000
	Peringkat	2024				
		Tingkat Bunga (%)	Tanggal Jatuh Tempo	Biaya Perolehan Rp	Selisih Penilaian Investasi Rp	Nilai Wajar Rp
Pihak Berelasi (Catatan 45)						
Obligasi Pemerintah						
Rekap Bonds FR 0075	idAAA	7,50	15/05/2038	168.590.000.000	1.552.060.000	170.142.060.000
Rekap Bonds FR 0072	idAAA	8,25	15/05/2036	160.440.000.000	(2.100.000.000)	158.340.000.000
Jumlah				329.030.000.000	(547.940.000)	328.482.060.000

BPJS Ketenagakerjaan mengakui kenaikan (penurunan) nilai yang belum direalisasikan untuk tahun-tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing sebesar Rp28.928.855.000 dan (Rp12.465.440.000) serta mengakui pendapatan bunga masing-masing sebesar Rp39.292.343.750 dan Rp24.337.500.000 (Catatan 34).

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

d. Saham – FVOCI

	2025			
	Lembar	Biaya Perolehan Rp	Selisih Penilaian Investasi Rp	Nilai Wajar Rp
Pihak Berelasi (Catatan 45)				
PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk	86.938.700	465.870.378.365	(300.252.154.865)	165.618.223.500
PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk	22.937.200	70.554.549.916	(43.718.025.916)	26.836.524.000
PT Jasa Marga (Persero) Tbk	7.061.582	40.844.503.623	(16.835.124.823)	24.009.378.800
PT Semen Indonesia (Persero) Tbk	8.500.200	126.481.316.921	(104.125.790.921)	22.355.526.000
PT Krakatau Steel (Persero) Tbk	43.255.211	34.471.591.798	(19.764.820.058)	14.706.771.740
PT Wijaya Karya (Persero) Tbk *)	14.500.027	35.235.774.346	(32.277.768.838)	2.958.005.508
Subjumlah	183.192.920	773.458.114.969	(516.973.685.421)	256.484.429.548
Pihak Ketiga				
PT Astra International Tbk	26.308.800	201.298.159.338	(25.686.919.338)	175.611.240.000
PT United Tractors Tbk	4.601.000	156.158.908.598	(20.429.408.598)	135.729.500.000
PT Indo Tambang Raya Megah Tbk	5.040.200	199.638.733.917	(89.384.358.917)	110.254.375.000
PT Unilever Indonesia Tbk	23.231.500	240.606.856.173	(180.204.956.173)	60.401.900.000
PT PP London Sumatera Indonesia Tbk	34.276.600	79.424.218.484	(38.463.681.484)	40.960.537.000
PT Astra Agro Lestari Tbk	2.273.333	44.010.556.681	(27.301.559.131)	16.708.997.550
PT Salim Ivomas Pratama Tbk	25.174.900	28.798.989.477	(14.575.170.977)	14.223.818.500
PT Bumi Serpong Damai Tbk	3.500.000	5.693.146.350	(2.525.646.350)	3.167.500.000
Subjumlah	124.406.333	955.629.569.018	(398.571.700.968)	557.057.868.050
Jumlah	307.599.253	1.729.087.683.987	(915.545.386.389)	813.542.297.598
	2024			
	Jumlah Lembar	Biaya Perolehan Rp	Selisih Penilaian Investasi Rp	Nilai Wajar Rp
Pihak Berelasi (Catatan 45)				
PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk	86.938.700	465.870.378.365	(327.637.845.365)	138.232.533.000
PT Jasa Marga (Persero) Tbk	7.061.582	40.844.503.623	(10.267.853.563)	30.576.650.060
PT Semen Indonesia Persero (Persero) Tbk	8.500.200	126.481.316.921	(98.515.659.921)	27.965.658.000
PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk	22.937.200	70.554.549.916	(44.520.827.916)	26.033.722.000
PT Krakatau Steel (Persero) Tbk	43.255.211	34.471.591.798	(30.146.070.698)	4.325.521.100
PT Wijaya Karya (Persero) Tbk *)	14.500.027	35.235.774.346	(31.755.767.866)	3.480.006.480
Subjumlah	183.192.920	773.458.114.969	(542.844.024.329)	230.614.090.640
Pihak Ketiga				
PT Indo Tambang Raya Megah Tbk	5.040.200	199.638.733.917	(65.065.393.917)	134.573.340.000
PT Astra International Tbk	26.308.800	201.298.159.338	(72.648.127.338)	128.650.032.000
PT United Tractors Tbk	4.601.000	156.158.908.598	(32.967.133.598)	123.191.775.000
PT Indodoff Sukses Makmur Tbk	6.166.900	47.580.137.744	(95.007.744)	47.485.130.000
PT Unilever Indonesia Tbk	23.231.500	240.606.856.173	(197.047.793.673)	43.559.062.500
PT PP London Sumatera Indonesia Tbk	34.276.600	79.424.218.484	(46.175.916.484)	33.248.302.000
PT Astra Agro Lestari Tbk	2.273.333	44.010.556.681	(29.915.892.081)	14.094.664.600
PT Salim Ivomas Pratama Tbk	25.174.900	28.798.989.477	(19.333.227.077)	9.465.762.400
PT Bumi Serpong Damai Tbk	3.500.000	5.693.146.350	(2.385.646.350)	3.307.500.000
Subjumlah	130.573.233	1.003.209.706.762	(465.634.138.262)	537.575.568.500
Jumlah	313.766.153	1.776.667.821.731	(1.008.478.162.591)	768.189.659.140

*) Disuspensi pada tanggal 18 Desember 2023 dengan harga Rp240 per lembar saham dan telah dicabut penghentian sementara perdagangan efeknya pada tanggal 30 April 2024. Selanjutnya, saham kembali disuspensi pada 18 Februari 2025 dengan harga Rp204 per lembar.

BPJS Ketenagakerjaan mencatat pendapatan dividen atas kepemilikan saham pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing sebesar Rp62.401.802.138 dan Rp60.504.658.168 (Catatan 34).

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Mutasi penghasilan komprehensif atas saham yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Saldo awal	(1.008.478.162.591)	(990.500.704.821)
Penyesuaian nilai wajar saham yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain	95.458.700.956	(17.975.355.276)
Reklasifikasi keuntungan yang direalisasi atas aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain ke surplus operasional	(2.525.924.754)	(2.102.494)
Saldo akhir	(915.545.386.389)	(1.008.478.162.591)

e. Reksadana – FVOCI

	2025			
	Total Unit	Biaya Perolehan Rp	Selisih Penilaian Investasi Rp	Nilai Wajar Rp
Pihak Ketiga				
Batavia Saham Sejahtera	205.189.310	241.264.853.500	(9.697.123.689)	231.567.729.811
Ashmore Saham Sejahtera Nusantara II	59.611.781	65.647.482.619	(148.441.828)	65.499.040.791
Jumlah	264.801.091	306.912.336.119	(9.845.565.517)	297.066.770.602
	2024			
	Total Unit	Biaya Perolehan Rp	Selisih Penilaian Investasi Rp	Nilai Wajar Rp
Pihak Ketiga				
Batavia Saham Sejahtera	205.189.310	241.264.853.500	(1.232.038.695)	240.032.814.805
Ashmore Saham Sejahtera Nusantara II	59.611.781	65.647.482.619	(2.997.884.974)	62.649.597.645
Jumlah	264.801.091	306.912.336.119	(4.229.923.669)	302.682.412.450

BPJS Ketenagakerjaan mengakui kerugian yang belum direalisasi untuk tahun-tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing sebesar Rp9.845.565.516 dan Rp4.229.923.669 dicatat sebagai bagian dari ekuitas, serta mencatat pendapatan dividen (pembagian hasil investasi reksadana) atas kepemilikan reksadana tersebut sebesar nihil dan Rp2.997.815.823 (Catatan 34).

Mutasi penghasilan komprehensif atas reksadana yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Saldo awal	(4.229.923.669)	30.675.196.347
Penyesuaian nilai wajar reksadana yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain	(5.615.641.848)	(14.975.416.793)
Reklasifikasi keuntungan yang direalisasi atas reksadana yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain ke surplus operasional	--	(19.929.703.223)
Saldo akhir	(9.845.565.517)	(4.229.923.669)

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

f. Obligasi – biaya perolehan yang diamortisasi

Obligasi yang akan jatuh tempo dalam jangka waktu kurang dari 1 (satu) tahun disajikan sebagai investasi jangka pendek.

	2025					
	Peringkat	Tingkat Bunga (%)	Tanggal Jatuh Tempo	Nilai Nominal Rp	Premi (Diskonto), Biaya Transaksi dan Bunga yang Belum Diamortisasi Rp	Nilai Tercatat Rp
Pihak Berelasi (Catatan 45)						
Obligasi Pemerintah						
Recap Bonds FR 0086	idAAA	5,50	15/04/2026	125.086.000.000	(601.702.927)	124.484.297.073
Recap Bonds FR 0056	idAAA	8,38	15/09/2026	20.000.000.000	184.508.027	20.184.508.027
Subjumlah				145.086.000.000	(417.194.900)	144.668.805.100
Obligasi Korporasi						
Obl. Bkt. I Semen Indo II 2019 B	idAAA	9,10	28/05/2026	120.000.000.000	--	120.000.000.000
Obl. Bkt. V PPGD Thp III 2023 Seri B	idAAA	6,20	16/06/2026	95.000.000.000	--	95.000.000.000
Obl. Bkt. II SMI II 2019 Seri D	idAAA	8,50	28/08/2026	150.000.000.000	--	150.000.000.000
Obl. Bkt. II SMI III 2019 Seri D	idAAA	8,30	30/10/2026	165.000.000.000	--	165.000.000.000
Obl. Bkt. VI PPGD Thp IV 2025 Seri A	idAAA	5,25	23/11/2026	5.000.000.000	--	5.000.000.000
Subjumlah				535.000.000.000	--	535.000.000.000
Jumlah				680.086.000.000	(417.194.900)	679.668.805.100

	2024					
	Peringkat	Tingkat Bunga (%)	Tanggal Jatuh Tempo	Nilai Nominal Rp	Premi (Diskonto), Biaya Transaksi dan Bunga yang Belum Diamortisasi Rp	Nilai Tercatat Rp
Pihak Berelasi (Catatan 45)						
Obligasi Pemerintah						
Recap Bonds FR 0040	idAAA	11,00	15/09/2025	20.105.000.000	35.045.158	20.140.045.158
Subjumlah				20.105.000.000	35.045.158	20.140.045.158
Obligasi Korporasi						
Obl. Green Bond I BRI Thp I Seri B 2022	idAAA	5,75	20/07/2025	160.000.000.000	--	160.000.000.000
Obl. I Pelindo IV 2018 B	idAAA	9,15	04/07/2025	150.000.000.000	--	150.000.000.000
Obl. Bkt. Eximbank IV Thp II 2018 D	idAAA	8,75	05/09/2025	100.000.000.000	--	100.000.000.000
Subjumlah				410.000.000.000	--	410.000.000.000
Pihak Ketiga						
Obl. Bkt. IV Maybank I Seri B 2022	idAAA	6,25	08/07/2025	60.000.000.000	--	60.000.000.000
Subjumlah				60.000.000.000	--	60.000.000.000
Jumlah				490.105.000.000	35.045.158	490.140.045.158

Untuk tahun-tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024, BPJS Ketenagakerjaan mengakui pendapatan bunga masing-masing sebesar Rp53.339.070.780 dan Rp71.176.756.401 (Catatan 34).

12. Uang muka

Uang muka kerja adalah uang muka yang diberikan kepada pegawai untuk kegiatan operasional dan uang muka pembelian aset BPJS Ketenagakerjaan. Dana talangan entitas anak merupakan dana yang dibayarkan oleh entitas anak yang akan ditagihkan kepada pelanggan.

	2025 Rp	2024 Rp
Uang muka pembelian aset tetap	4.964.886.202	1.446.661.149
Uang muka kerja	4.871.145.292	5.771.932.695
Dana talangan entitas anak	3.834.869.947	5.254.335.807
Jumlah	13.670.901.441	12.472.929.651

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	2025 Rp	2024 Rp
Klasifikasi uang muka kerja		
0 - 30 Hari	4.715.427.929	5.665.793.849
31 - 60 Hari	34.500.000	45.255.392
> 60 Hari	121.217.363	60.883.454
Jumlah	4.871.145.292	5.771.932.695

13. Beban dibayar di muka

	2025 Rp	2024 Rp
Lisensi perangkat lunak	74.344.075.382	54.656.883.032
Asuransi	8.611.949.059	12.398.201.191
Sewa bangunan kantor	1.128.104.918	650.955.835
Sewa rumah jabatan	265.560.833	420.647.083
Sewa lain	262.134.903	384.313.034
Lainnya - entitas anak	390.472.533	483.951.035
Jumlah	85.002.297.628	68.994.951.210

Beban dibayar di muka atas lisensi perangkat lunak sebagian besar adanya penambahan biaya ATS (*Annual Technical Support*) Oracle.

14. Perlengkapan kantor

	2025 Rp	2024 Rp
Barang cetakan	4.981.032.446	5.129.371.053
Perlengkapan komputer habis pakai	3.748.753.053	4.062.730.510
Alat tulis kantor	2.175.520.685	2.163.421.578
Materai	452.073.999	529.200.378
Lain-lain	52.344.091	57.347.110
Jumlah	11.409.724.274	11.942.070.629

Direksi BPJS Ketenagakerjaan berkeyakinan bahwa tidak ada indikasi penurunan nilai pada perlengkapan kantor sehingga tidak membentuk cadangan kerugian penurunan nilai.

15. Aset dimiliki untuk dijual

	2025 Rp	2024 Rp
Kendaraan dinas	325.844.511	42.632.506
Peralatan komputer	321.545.554	89.084.389
Interior bangunan	79.411.005	29.618.949
Mesin kantor	74.428.349	12.322.126
Peralatan lain-lain	36.025.413	30.093.396
Jumlah	837.254.832	203.751.366

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Perubahan dalam aset dimiliki untuk dijual adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Saldo awal	203.751.366	347.612.159
Penambahan (Catatan 18 dan 21)	6.388.573.576	35.186.544
Penjualan	(5.755.070.110)	(179.047.337)
Saldo akhir	837.254.832	203.751.366

Pengurangan selama tahun 2025 dan 2024 merupakan penjualan aset dimiliki untuk dijual dengan rincian keuntungan penjualan sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Harga jual	7.330.947.563	723.181.133
Nilai tercatat	(5.755.070.110)	(179.047.337)
Keuntungan penjualan (Catatan 42)	1.575.877.453	544.133.796

Direksi BPJS Ketenagakerjaan berkeyakinan bahwa seluruh aset yang dimiliki untuk dijual tidak mengalami penurunan nilai sehingga tidak perlu dibentuk cadangan kerugian penurunan nilai.

16. Investasi jangka panjang

	2025 Rp	2024 Rp
Sukuk	1.053.720.398.777	1.058.509.610.823
Obligasi	5.611.991.217.992	5.857.210.132.866
Jumlah	6.665.711.616.769	6.915.719.743.689

a. Sukuk - biaya perolehan yang diamortisasi

2025						
				Premi (Diskonto), Biaya Transaksi dan Bunga yang Belum Diamortisasi	Nilai Tercatat Rp	
Peringkat	Tingkat Bagi Hasil	Tanggal Jatuh Tempo	Nilai Nominal Rp			
Pihak Berelasi (Catatan 45)						
Sukuk Pemerintah						
PBS012	idAAA	8,88%	15/11/2031	822.615.000.000	24.125.357.772	846.740.357.772
PBS022	idAAA	8,63%	15/04/2034	193.375.000.000	6.232.280.880	199.607.280.880
PBS005	idAAA	6,75%	15/04/2043	8.000.000.000	(627.239.875)	7.372.760.125
Jumlah				1.023.990.000.000	29.730.398.777	1.053.720.398.777
2024						
				Premi (Diskonto), Biaya Transaksi dan Bunga yang Belum Diamortisasi	Nilai Tercatat Rp	
Peringkat	Tingkat Bagi Hasil	Tanggal Jatuh Tempo	Nilai Nominal Rp			
Pihak Berelasi (Catatan 45)						
Sukuk Pemerintah						
PBS012	idAAA	8,88%	15/11/2031	822.615.000.000	28.202.883.029	850.817.883.029
PBS022	idAAA	8,63%	15/04/2034	193.375.000.000	6.980.154.586	200.355.154.586
PBS005	idAAA	6,75%	15/04/2043	8.000.000.000	(663.426.792)	7.336.573.208
Jumlah				1.023.990.000.000	34.519.610.823	1.058.509.610.823

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024

(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Direksi BPJS Ketenagakerjaan berkeyakinan bahwa tidak terdapat indikasi penurunan nilai atas sukuk, sehingga tidak diperlukan cadangan kerugian penurunan nilai.

Tabel jangka waktu jatuh tempo sukuk pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 adalah sebagai berikut:

	2025	2024
	Rp	Rp
> 5 - 10 Tahun	1.046.347.638.652	1.051.173.037.615
> 15 - 20 Tahun	7.372.760.125	7.336.573.208
Jumlah	1.053.720.398.777	1.058.509.610.823

Untuk tahun-tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024, BPJS Ketenagakerjaan mengakui pendapatan bagi hasil masing-masing sebesar Rp85.436.612.489 (Catatan 34).

b. Obligasi – biaya perolehan yang diamortisasi

	2025					
	Tingkat Bunga (%)	Tanggal Jatuh Tempo	Nilai Nominal Rp	Premi (Diskonto), Biaya Transaksi dan Bunga yang Belum Diamortisasi	Nilai Tertcat Rp	Nilai Tertcat Setelah CKPN Rp
Pihak Berelasi (Catatan 45)						
Obligasi Pemerintah						
Recap Bonds FR 0067	idAAA	8,75 15/02/2044	642.851.000.000	73.315.941.325	716.166.941.325	--
Recap Bonds FR 0069	idAAA	7,00 15/05/2027	433.000.000.000	(1.848.263.993)	431.151.736.007	--
Recap Bonds FR 0068	idAAA	6,63 15/05/2033	314.943.000.000	(24.034.646.683)	290.908.353.017	--
Recap Bonds FR 0085	idAAA	8,38 15/03/2034	257.867.000.000	2.557.143.399	260.424.143.399	--
Recap Bonds FR 0071	idAAA	9,00 15/03/2029	206.145.000.000	9.073.874.103	217.218.874.103	--
Recap Bonds FR 0072	idAAA	8,25 15/05/2036	204.827.000.000	2.033.684.283	206.860.684.283	--
Recap Bonds FR 0078	idAAA	8,25 15/05/2029	130.000.000.000	4.046.011.904	134.046.011.904	--
Recap Bonds FR 0068	idAAA	8,25 15/06/2032	79.758.000.000	1.069.165.936	80.827.165.936	--
Recap Bonds FR 0054	idAAA	9,50 15/07/2031	60.868.000.000	1.421.444.678	62.289.444.678	--
Recap Bonds FR 0064	idAAA	6,13 15/05/2028	50.000.000.000	(1.322.628.593)	48.677.371.407	--
Recap Bonds FR 0062	idAAA	10,50 15/08/2030	20.152.000.000	1.031.365.336	21.183.365.336	--
Recap Bonds FR 0073	idAAA	8,75 15/05/2028	20.000.000.000	422.692.138	20.422.692.138	--
Recap Bonds FR 0045	idAAA	9,75 15/05/2037	16.277.000.000	(3.230.210.663)	15.046.789.137	--
Recap Bonds FR 0042	idAAA	10,25 15/07/2027	12.794.000.000	(410.585.000)	12.383.414.384	--
Subjumlah Obligasi Pemerintah			2.453.482.000.000	64.124.987.464	2.517.606.987.464	--
Obligasi Korporasi						
Obt. Bkt. III PLN Thp VI Tn 2020 E	idAAA	9,05 18/02/2040	100.000.000.000	--	100.000.000.000	--
Subjumlah PLN			100.000.000.000	--	100.000.000.000	--
Obt. Bkt. I SMI Thp I Th 2016 Seri D	idAAA	8,90 18/11/2031	138.700.000.000	--	138.700.000.000	--
Subjumlah SMI			138.700.000.000	--	138.700.000.000	--
Obt. Bkt. VI SMF Thp II Th 2022	idAAA	6,95 21/09/2027	110.000.000.000	--	110.000.000.000	--
Sub Jumlah SMF			110.000.000.000	--	110.000.000.000	--
Obt. Bkt. III Eximbank IV Th 2017 E	idAAA	9,40 23/02/2027	100.000.000.000	--	100.000.000.000	--
Subjumlah EXIMBank			100.000.000.000	--	100.000.000.000	--
Obt. I KAI Thp I Tn 2022 Seri A	idAAA	7,10 05/08/2027	175.000.000.000	--	175.000.000.000	--
Obt. I KAI Thp II Th 2024 Seri B	idAAA	7,20 09/08/2029	55.000.000.000	--	55.000.000.000	--
Obt. I KAI Thp II Th 2024 Seri C	idAAA	7,30 09/08/2031	60.000.000.000	--	60.000.000.000	--
Subjumlah KAI			290.000.000.000	--	290.000.000.000	--
Obt. Bkt. V PPGD Thp III 2025 Seri B	idAAA	5,50 13/11/2028	6.000.000.000	--	6.000.000.000	--
Subjumlah PEGADAIAN			6.000.000.000	--	6.000.000.000	--
Obt. Green Bond I Bank Mandiri Thp I Seri B 2023	idAAA	6,10 04/07/2028	450.000.000.000	--	450.000.000.000	--
Subjumlah BANK MANDIRI			450.000.000.000	--	450.000.000.000	--
Obt. VIII Danareksa Th 2023 B	idGA	7,70 09/01/2027	195.000.000.000	--	195.000.000.000	--
Subjumlah Danareksa			195.000.000.000	--	195.000.000.000	--
Obt. KSI Bkt. I Bank BJB Thp I 2024 Seri B	idGA	7,30 10/12/2029	100.000.000.000	--	100.000.000.000	--
Subjumlah BANK BJB			100.000.000.000	--	100.000.000.000	--
Subjumlah Pihak Berelasi			3.943.182.000.000	64.124.987.464	4.007.306.987.464	--
Pihak Ketiga						
Obligasi Korporasi						
Obt. Bkt. V Medco Energi Internasional I Tn 2023 Seri C	idAAA-	8,15 07/07/2030	150.000.000.000	--	150.000.000.000	--
Obt. Bkt. V Medco Energi Internasional I Tn 2023 Seri B	idAAA-	7,30 07/07/2028	45.000.000.000	--	45.000.000.000	--
Sub Jumlah MEDCO ENERGI INTERNASIONAL			195.000.000.000	--	195.000.000.000	--
Obt. Bkt. V IMF Th III Seri C Th 2024	idAAA-	7,40 21/06/2029	300.000.000.000	--	300.000.000.000	--
Subjumlah INDOMOBIL FINANCE			300.000.000.000	--	300.000.000.000	--
Obt. Bkt. I Spindo Seri B 2024	idAAA(cg)	7,35 09/07/2029	269.000.000.000	--	269.000.000.000	--
Subjumlah Spindo			269.000.000.000	--	269.000.000.000	--
Obt. Bkt. V MDKA Tahap I Th 2024	idA+	8,50 24/12/2027	127.000.000.000	--	126.905.000.863	94.069.317
Obt. Bkt. V MDKA Tahap II Th 2025 Seri B	idA+	8,75 25/02/2028	300.000.000.000	--	300.000.000.000	221.700.155
Subjumlah MDKA			427.000.000.000	--	426.684.230.528	315.769.472
Obt. Bkt. IV Bank Panin Tahap II Th 2024	idAA	7,25 08/10/2029	200.000.000.000	--	200.000.000.000	--
Subjumlah Panin			200.000.000.000	--	200.000.000.000	--
Obt. Bkt. II Hartadinata Abadi I 2024 Seri B	idAAA(cg)	7,10 26/11/2029	90.000.000.000	--	90.000.000.000	--
Subjumlah Hartadinata			90.000.000.000	--	90.000.000.000	--

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024

(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

			2025			
	Tingkat Bunga (%)	Tanggal Jatuh Tempo	Nilai Nominal Rp	Premi (Diskonto), Biaya Transaksi dan Bunga yang Belum Diamortisasi	Nilai Tertcat Rp	Nilai Tertcat Setelah CKPN Rp
Obt. Bkt. II IIF Thp III 2025 Seri B	idAAA	5,65 05/11/2028	81.000.000.000	--	81.000.000.000	--
Obt. Bkt. II IIF Thp III 2025 Seri D	idAAA	6,80 05/11/2035	43.000.000.000	--	43.000.000.000	--
Subjumlah Indonesia Infrastructure Finance			124.000.000.000	--	124.000.000.000	--
Subjumlah Pihak Ketiga			1.606.909.000.000	--	1.606.909.000.000	315.769.472
Jumlah			5.548.192.000.000	64.124.987.464	5.612.306.987.464	315.769.472

			2024			
	Tingkat Bunga (%)	Tanggal Jatuh Tempo	Nilai Nominal Rp	Premi (Diskonto), Biaya Transaksi dan Bunga yang Belum Diamortisasi	Nilai Tertcat Rp	Nilai Tertcat Setelah CKPN Rp

Pihak Berelasi (Catatan 46)

Obligasi Pemerintah

Recap Bonds FR 0067	idAAA	8,75 15/02/2044	642.851.000.000	75.134.593.111	717.985.593.111	--
Recap Bonds FR 0069	idAAA	7,00 15/05/2027	433.000.000.000	(3.040.847.469)	429.959.152.531	--
Recap Bonds FR 0068	idAAA	6,63 15/05/2033	314.943.000.000	(26.313.435.961)	288.629.764.439	--
Recap Bonds FR 0085	idAAA	8,38 15/03/2034	257.867.000.000	2.773.935.041	260.640.935.041	--
Recap Bonds FR 0071	idAAA	9,00 15/03/2029	206.145.000.000	11.457.514.135	217.602.514.135	--
Recap Bonds FR 0072	idAAA	8,25 15/05/2036	204.827.000.000	2.154.013.384	206.981.013.384	--
Recap Bonds FR 0078	idAAA	8,25 15/05/2029	130.000.000.000	5.054.225.076	135.054.225.076	--
Recap Bonds FR 0068	idAAA	5,50 15/04/2028	125.086.000.000	(2.325.460.048)	122.760.539.952	--
Recap Bonds FR 0056	idAAA	8,25 15/06/2032	79.758.000.000	1.189.868.106	80.947.868.106	--
Recap Bonds FR 0064	idAAA	6,13 15/05/2028	50.000.000.000	(1.805.233.349)	48.194.766.651	--
Recap Bonds FR 0054	idAAA	9,50 15/07/2031	60.868.000.000	1.810.224.338	62.678.224.338	--
Recap Bonds FR 0062	idAAA	10,50 15/08/2030	20.152.000.000	1.200.877.936	21.352.877.936	--
Recap Bonds FR 0073	idAAA	8,75 15/05/2031	20.000.000.000	482.129.161	20.482.129.161	--
Recap Bonds FR 0056	idAAA	8,38 15/09/2028	20.000.000.000	415.747.325	20.415.747.325	--
Recap Bonds FR 0045	idAAA	9,75 15/05/2037	16.277.000.000	(3.323.997.530)	14.953.002.470	--
Recap Bonds FR 0042	idAAA	10,25 15/07/2027	12.794.000.000	(627.413.452)	12.166.586.548	--
Subjumlah Obligasi Pemerintah			2.598.568.000.000	64.046.840.204	2.662.614.840.204	--

Obligasi Korporasi

Obt. Bkt. III PLN Thp VI Tn 2020 E	idAAA	9,05 18/02/2040	100.000.000.000	--	100.000.000.000	--
Subjumlah PLN			100.000.000.000	--	100.000.000.000	--
Obt. Bkt. V PPGD Thp III 2023 Seri B	idAAA	6,20 16/06/2026	95.000.000.000	--	95.000.000.000	--
Subjumlah PPGD			95.000.000.000	--	95.000.000.000	--
Obt. Bkt. I SMI Thp I Th 2016 Seri D	idAAA	8,90 18/11/2031	138.700.000.000	--	138.700.000.000	--
Obt. Bkt. II SMI II 2019 Seri D	idAAA	8,50 28/08/2028	150.000.000.000	--	150.000.000.000	--
Obt. Bkt. II SMI III 2019 Seri D	idAAA	8,30 30/10/2026	165.000.000.000	--	165.000.000.000	--
Subjumlah SMI			453.700.000.000	--	453.700.000.000	--
Obt. Bkt. VI SMF Thp II 2022	idAAA	6,95 21/09/2027	110.000.000.000	--	110.000.000.000	--
Subjumlah SMF			110.000.000.000	--	110.000.000.000	--
Obt. Bkt. III Eximbank IV Th 2017 E	idAAA	9,40 23/02/2027	100.000.000.000	--	100.000.000.000	--
Subjumlah EXIM Bank			100.000.000.000	--	100.000.000.000	--
Obt. Bkt. I Semesta I Th 2019 B	idA++	9,10 26/05/2026	120.000.000.000	--	120.000.000.000	--
Subjumlah SEMEN INDO			120.000.000.000	--	120.000.000.000	--
Obt. Bkt. I KAI I Seri A 2022	idAAA	7,10 05/08/2027	175.000.000.000	--	175.000.000.000	--
Obt. Bkt. I KAI II Seri B 2024	idAAA	7,20 09/08/2029	55.000.000.000	--	55.000.000.000	--
Obt. Bkt. I KAI II Seri C 2024	idAAA	7,30 09/08/2031	60.000.000.000	--	60.000.000.000	--
Subjumlah KAI			290.000.000.000	--	290.000.000.000	--
Obt. VIII Danareksa Seri B 2023	idGA	7,70 09/01/2027	195.000.000.000	--	195.000.000.000	--
Subjumlah Danareksa			195.000.000.000	--	195.000.000.000	--
Obt. Green Bond I Bank Mandiri Thp I Seri B 2023	idAAA	6,10 04/07/2028	450.000.000.000	--	450.000.000.000	--
Subjumlah Bank Mandiri			450.000.000.000	--	450.000.000.000	--
Obt. KSI Bkt. I Bank BJB Thp I 2024 Seri B	idAAA	7,30 10/12/2029	100.000.000.000	--	100.000.000.000	--
Subjumlah Bank BJB			100.000.000.000	--	100.000.000.000	--
Subjumlah Pihak Berelasi			4.612.268.000.000	64.046.840.204	4.676.314.840.204	--

Pihak Ketiga

Obligasi Korporasi

Obt. Bkt. I Spindo Seri B 2024	idAAA(cg)	7,35	09/07/2029	269.000.000.000	--	269.000.000.000	--	269.000.000.000	--
Subjumlah Spindo				269.000.000.000	--	269.000.000.000	--	269.000.000.000	--
Obt. Bkt. V MDKA Tahap I Tn 2024	idA+	8,50	24/12/2027	127.000.000.000	--	127.000.000.000	--	104.707.338	126.895.292.682
Subjumlah MDKA				127.000.000.000	--	127.000.000.000	--	104.707.338	126.895.292.682
Obt. Bkt. IV Bank Panin Tahap II Tn 2024	idAA	7,25	08/10/2029	200.000.000.000	--	200.000.000.000	--	--	--
Subjumlah Panin				200.000.000.000	--	200.000.000.000	--	--	--
Obt. Bkt. II Hartadinata Abadi I 2024 Seri B	idAAA(cg)	7,10	26/11/2029	90.000.000.000	--	90.000.000.000	--	--	--
Subjumlah Hartadinata Abadi				90.000.000.000	--	90.000.000.000	--	--	--
Obt. Bkt. V IMF Th III Seri C Th 2024	idAA-	7,40	21/06/2029	300.000.000.000	--	300.000.000.000	--	--	--
Subjumlah Indomobil Finance				300.000.000.000	--	300.000.000.000	--	--	--
Obt. Bkt. V Medco Energi Internasional I Tn 2023 Seri B	idAA-	7,30	07/07/2028	45.000.000.000	--	45.000.000.000	--	--	--
Obt. Bkt. V Medco Energi Internasional I Tn 2023 Seri C	idAA-	8,15	07/07/2030	150.000.000.000	--	150.000.000.000	--	--	--
Subjumlah MEDCO Energy International				195.000.000.000	--	195.000.000.000	--	--	--
Subjumlah Pihak Ketiga				1.181.000.000.000	--	1.181.000.000.000	--	104.707.338	1.180.895.292.682
Jumlah				6.793.268.000.000	--	6.857.314.840.204	--	104.707.338	6.857.210.132.866

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Mutasi cadangan kerugian penurunan nilai obligasi adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Saldo awal	104.707.338	--
Penambahan (Catatan 35)	211.062.134	104.707.338
Pemulihan (Catatan 35)	--	--
Saldo akhir	315.769.472	104.707.338

Sumber peringkat obligasi pemerintah berasal dari *Fitch Rating* sedangkan peringkat obligasi korporasi berasal dari PT Pemeringkat Efek Indonesia (PEFINDO).

Direksi BPJS Ketenagakerjaan berkeyakinan bahwa penurunan nilai atas obligasi yang dibentuk cadangan kerugian penurunan nilai cukup untuk menutup kerugian yang mungkin timbul dimasa yang akan datang.

Tabel jangka waktu jatuh tempo obligasi jangka panjang pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Jangka Waktu		
> 1 - 5 Tahun	3.617.345.004.078	3.734.048.824.879
> 5 - 10 Tahun	956.571.799.169	1.083.241.699.023
> 10 - 15 Tahun	321.907.473.420	221.934.015.854
> 15 - 20 Tahun	716.166.941.325	817.985.593.110
Jumlah	5.611.991.217.992	5.857.210.132.866

Untuk tahun-tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024, BPJS Ketenagakerjaan mengakui pendapatan bunga masing-masing sebesar Rp439.392.447.209 dan Rp385.546.694.400 (Catatan 34).

17. Properti investasi

Akun ini merupakan penempatan dana investasi BPJS Ketenagakerjaan per 31 Desember 2025 dan 2024 dalam bentuk properti investasi dengan rincian sebagai berikut :

	2025			
	Saldo Awal Rp	Penambahan Rp	Pengurangan Rp	Saldo Akhir Rp
Harga Perolehan				
Tanah	74.707.994.683	--	--	74.707.994.683
Bangunan	22.139.559.617	--	--	22.139.559.617
Aset Dalam Konstruksi	--	177.974.072	--	177.974.072
Jumlah Harga Perolehan	96.847.554.300	177.974.072	--	97.025.528.372
Akumulasi Penyusutan				
Bangunan	(13.901.935.990)	(1.073.667.976)	--	(14.975.603.966)
Jumlah Akumulasi Penyusutan	(13.901.935.990)	(1.073.667.976)	--	(14.975.603.966)
Jumlah	82.945.618.310			82.049.924.406

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	2024			
	Saldo Awal Rp	Penambahan Rp	Pengurangan Rp	Saldo Akhir Rp
Harga Perolehan				
Tanah	74.707.994.683	--	--	74.707.994.683
Bangunan	21.999.559.617	140.000.000	--	22.139.559.617
Jumlah Harga Perolehan	96.707.554.300	140.000.000	--	96.847.554.300
Akumulasi Penyusutan				
Bangunan	(12.814.524.124)	(1.087.411.866)	--	(13.901.935.990)
Jumlah Akumulasi Penyusutan	(12.814.524.124)	(1.087.411.866)	--	(13.901.935.990)
Jumlah	83.893.030.176			82.945.618.310

Beban penyusutan properti investasi untuk tahun-tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing adalah sebesar Rp1.073.667.976 dan Rp1.087.411.866 disajikan sebagai bagian dari "beban investasi - penyusutan properti investasi" dalam laporan kinerja keuangan (Catatan 35).

Seluruh aset properti investasi telah diasuransikan terhadap risiko kebakaran dan bencana alam kepada PT Asuransi Jasa Indonesia dengan jumlah nilai pertanggungan sebesar Rp7.990.000.000. Direksi BPJS Ketenagakerjaan berkeyakinan bahwa nilai pertanggungan tersebut cukup untuk menutup kemungkinan kerugian akibat risiko kebakaran dan bencana alam yang terjadi.

Properti investasi merupakan aset tanah dan bangunan yang berlokasi di beberapa tempat, antara lain Kecamatan Cibeunying Kaler Bandung, Kecamatan Pesanggrahan, Jakarta Selatan, Kecamatan Medan Staria, Kecamatan Karawaci, Kecamatan Setiabudi, Jakarta Selatan, dan Kecamatan Batam Timur.

Aset tanah di Jln. HR. Rasuna Said Kav Nomor 12 Blok B, Nomor 13 Blok B, Nomor 14 Blok B, Kelurahan/Kecamatan Setiabudi, Jakarta Selatan dikerjasamakan dengan PT Sinergi Investasi Properti (PT SIP), pihak berelasi, dengan skema bangun kelola serah selama 30 tahun sejak 2017. PT SIP membangun gedung di atas lahan tersebut dan membayar sewa tanah kepada BPJS Ketenagakerjaan dan sebagian digunakan untuk kantor pusat BPJS Ketenagakerjaan.

Aset tanah di Jalan Muhtar Raya, Kecamatan Pesanggrahan, Kelurahan Petukangan Utara, Jakarta Selatan dikerjasamakan dengan PT Sinergi Investasi Properti (PT SIP), pihak berelasi, dengan skema bangun kelola serah selama 30 tahun sejak 2025. PT SIP membangun gedung di atas lahan tersebut dan membayar sewa tanah kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Aset Gedung Graha Nagoya Mas Batam tercatat sebagai aset BPJS Ketenagakerjaan dalam bentuk bangunan kantor yang dimaksudkan untuk disewakan. Berdasarkan *appraisal* yang dilakukan oleh Kantor Jasa Penilai Publik - Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswatun dan Rekan (KJPP-MBPRU & Rekan) sesuai dengan Laporan KJPP Nomor: 03566/2.0027-00/PI/11/0196/1/XI/2023 tanggal 30 September 2023 tentang Penilaian aset milik BPJS Ketenagakerjaan ditetapkan nilai wajar aset tanah dan bangunan Graha Nagoya Mas Batam adalah sebesar Rp48.075.000.000.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

18. Aset tetap

	2025				
	Saldo Awal	Penambahan	Pengurangan	Reklasifikasi	Saldo Akhir
Harga Perolehan					
Tanah	441.458.497.364	–	–	–	441.458.497.364
Bangunan	1.038.616.513.024	27.857.767.927	(170.253.670)	(2.506.235.085)	1.063.797.792.196
Kendaraan dinas	488.120.346.207	1.421.623.200	–	(17.160.962.162)	472.381.007.245
Peralatan kantor	168.162.066.627	4.963.428.572	–	(12.382.049.613)	160.743.445.586
Peralatan komputer	729.957.840.248	101.462.951.076	(2.071.528.094)	(102.391.304.577)	729.957.768.663
Peralatan lain	361.460.504.020	17.094.502.627	(180.521.634)	(16.816.544.527)	361.557.940.486
Subjumlah	3.226.775.767.490	152.800.173.402	(2.422.303.388)	(151.257.185.964)	3.225.896.451.540
Aset dalam Konstruksi					
Bangunan kantor	5.740.126.026	1.360.512.122	(399.040.000)	(1.361.899.840)	5.339.698.308
Peralatan lain	83.785.980	715.779.467	(61.755.945)	(128.210.400)	609.599.102
Subjumlah	5.823.912.006	2.076.291.589	(460.795.945)	(1.490.110.240)	5.949.297.410
Jumlah Harga Perolehan	3.232.599.679.496	154.876.464.991	(2.883.099.333)	(152.747.296.204)	3.231.845.748.950
Akumulasi Penyusutan					
Bangunan	478.799.663.151	46.553.293.061	–	(750.288.551)	524.602.667.661
Kendaraan dinas	322.969.252.314	26.143.601.238	–	(14.778.206.789)	334.334.646.763
Peralatan kantor	130.101.080.322	14.237.639.470	–	(12.346.721.530)	131.991.998.262
Peralatan komputer	494.372.642.595	99.541.774.431	–	(99.165.039.750)	494.749.377.276
Peralatan lain	249.514.440.078	43.611.897.263	–	(16.788.040.399)	276.338.296.942
Subjumlah	1.675.757.078.460	230.088.205.463	–	(143.828.297.619)	1.762.016.986.904
Jumlah Aset Tetap	1.556.842.601.036				1.469.828.762.046

	2024				
	Saldo Awal	Penambahan	Pengurangan	Reklasifikasi	Saldo Akhir
Harga Perolehan					
Tanah	440.372.533.364	1.085.964.000	–	–	441.458.497.364
Bangunan	1.019.178.921.077	7.197.614.911	(828.952.581)	13.068.929.617	1.038.616.513.024
Kendaraan dinas	440.451.631.906	48.213.279.301	–	(544.565.000)	488.120.346.207
Peralatan kantor	156.386.845.397	2.324.373.033	(7.691.574.062)	17.142.422.259	168.162.066.627
Peralatan komputer	694.285.511.873	43.167.077.813	(125.850.359)	(8.368.999.079)	729.957.840.248
Peralatan lain	319.337.248.654	15.710.809.573	(12.657.120)	26.425.102.913	361.460.504.020
Subjumlah	3.070.012.692.271	117.699.118.631	(8.659.034.122)	47.722.990.710	3.226.775.767.490
Aset dalam Konstruksi					
Bangunan kantor	18.846.753.851	2.092.997.155	(426.344.440)	(14.773.280.540)	5.740.126.026
Peralatan kantor	17.893.237.485	2.781.224.691	–	(20.674.462.176)	–
Peralatan lain	20.709.016.432	11.060.951.828	(1.568.739.794)	(30.117.444.486)	83.785.980
Subjumlah	57.449.009.768	15.935.173.674	(1.995.084.234)	(65.565.187.202)	5.823.912.006
Jumlah Harga Perolehan	3.127.461.702.039	133.634.292.305	(10.654.118.356)	(17.842.196.492)	3.232.599.679.496
Akumulasi Penyusutan					
Bangunan	431.571.551.809	47.644.486.242	–	(416.374.900)	478.799.663.151
Kendaraan dinas	296.651.027.852	26.827.602.960	–	(509.378.498)	322.969.252.314
Peralatan kantor	117.964.121.453	14.411.399.768	–	(2.274.440.899)	130.101.080.322
Peralatan komputer	403.167.735.552	99.187.177.199	–	(7.982.270.156)	494.372.642.595
Peralatan lain	213.428.249.798	40.963.306.419	–	(4.877.116.139)	249.514.440.078
Subjumlah	1.462.782.686.464	229.033.972.589	–	(16.059.580.592)	1.675.757.078.460
Jumlah Aset Tetap	1.664.679.015.575				1.556.842.601.036

Reklasifikasi dalam mutasi aset tetap merupakan jumlah neto atas penambahan dan pengurangan di akun aset tetap terutama terdiri dari perpindahan aset dalam konstruksi ke aset tetap beroperasi, perpindahan aset tetap beroperasi ke aset sudah tidak digunakan dan aset dimiliki untuk dijual, serta reklasifikasi antar jenis aset tetap.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Aset dalam konstruksi merupakan bangunan kantor dan peralatan lain. Pada tanggal 31 Desember 2025, aset dalam konstruksi telah mencapai 65%-70% dan proyeksi penyelesaian berkisar di tahun 2026. Direksi berkeyakinan tidak terdapat hal yang mengakibatkan penyelesaiannya tidak dapat dicapai.

Beban penyusutan aset tetap untuk tahun-tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing sebesar Rp230.088.205.463 dan Rp229.033.972.588 disajikan sebagai bagian dari beban operasional penyelenggaraan program sebesar Rp222.734.384.632 dan Rp221.458.393.262 (Catatan 33), beban sarana kesejahteraan peserta sebesar Rp6.846.940.533 dan Rp6.944.554.865 (Catatan 38) dan beban usaha entitas anak sebesar Rp506.880.298 dan Rp631.024.461 (Catatan 41).

Aset tetap tersebut di atas termasuk aset tetap yang telah didepresiasi penuh dan masih digunakan pada 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing sebesar Rp123.983.907.790 dan Rp108.232.150.850.

Pemerintah Kabupaten Morowali memberikan aset tanah hibah seluas 2.598 m² dengan status hak pakai untuk pembangunan kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Morowali yang terletak di kompleks kota terpadu mandiri Kabupaten Morowali. Aset hibah tersebut disajikan dengan menggunakan metode perkiraan nilai wajar. Saat ini proses pembangunan kantor cabang dalam proses kajian.

Seluruh aset tetap telah diasuransikan, sehingga direksi berkeyakinan bahwa kerugian akibat risiko kebakaran, kecelakaan, kehilangan, huru-hara, serangan terorisme dan bencana alam yang terjadi ditanggung oleh pihak asuransi. Pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024, aset tetap, kecuali tanah, telah diasuransikan dengan nilai pertanggungan masing-masing sebesar Rp2.355.146.312.620 dan Rp1.930.969.828.309.

Aset tetap badan terdiri dari aset tetap Entitas Induk, aset tetap Entitas Anak dan aset tetap Sarana Kesejahteraan Peserta (SKP).

Direksi BPJS Ketenagakerjaan berkeyakinan bahwa tidak terdapat penurunan nilai atas aset tetap pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024.

Sarana Kesejahteraan Peserta (SKP)

Sarana Kesejahteraan Peserta (SKP) merupakan dana Manfaat Layanan Tambahan (MLT) yang dipergunakan untuk meningkatkan kesejahteraan peserta BPJS Ketenagakerjaan melalui pemberian sarana rusunawa, sarana pelayanan kesehatan, dan sarana kesejahteraan peserta lainnya. Aset SKP terdiri dari tanah, bangunan, dan peralatan.

Semua aset tetap SKP yang diperoleh pada awalnya dicatat sebesar biaya perolehan pada tanggal perolehan. BPJS Ketenagakerjaan memilih untuk menggunakan model biaya untuk pengukuran asetnya. Pada model biaya, aset tetap SKP dinyatakan sebesar biaya perolehannya setelah dikurangi dengan akumulasi penyusutan dan akumulasi rugi penurunan nilai, jika ada, dan disajikan dalam laporan keuangan konsolidasian secara terpisah. Pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 aset tetap atas entitas SKP masing-masing sebesar Rp80.882.530.159 dan Rp85.391.579.597.

Setiap tahun BPJS Ketenagakerjaan melakukan *appraisal* aset tetap dengan tujuan untuk mengetahui nilai wajar aset tetap yang dimiliki. Nilai wajar aset tetap BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 31 Desember 2024 sebesar Rp1.771.493.784.000, sesuai hasil *appraisal* yang dilakukan oleh Kantor Jasa Penilai Publik Zainal Effendi, M.T. dengan nomor Laporan Penilaian: 00001/3.0005-00/PI/11/0003/1/III/2024 pada tanggal 15 Maret 2024.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

19. Aset hak guna

Merupakan saldo atas sewa aset tetap dengan masa sewa diatas 12 bulan dan memiliki aset pendasar bernilai signifikan.

	2025			
	Saldo Awal	Penambahan	Pengurangan	Saldo Akhir
Aset Hak Guna				
Bangunan kantor	453.578.420.375	160.089.642.594	(355.460.338.383)	258.207.724.586
Bangunan lain	22.463.061.883	5.944.893.001	(7.571.894.814)	20.836.060.070
Rumah jabatan	5.824.103.137	2.193.284.260	(1.366.560.465)	6.650.826.932
Subjumlah	481.865.585.395	168.227.819.855	(364.398.793.662)	285.694.611.588
Akumulasi Penyusutan				
Bangunan kantor	323.407.982.328	94.888.312.237	(350.870.693.426)	67.425.601.139
Bangunan lain	9.600.964.057	6.231.418.244	(6.663.138.394)	9.169.243.907
Rumah jabatan	2.423.921.671	2.677.712.290	(1.281.630.232)	3.820.003.729
Subjumlah	335.432.868.056	103.797.442.771	(358.815.462.052)	80.414.848.775
Jumlah	146.432.717.339			205.279.762.813

	2024			
	Saldo Awal	Penambahan	Pengurangan	Saldo Akhir
Aset Hak Guna				
Bangunan kantor	456.007.005.664	33.480.441.091	(35.909.026.380)	453.578.420.375
Bangunan lain	20.905.328.968	7.914.890.990	(6.357.158.075)	22.463.061.883
Rumah jabatan	5.929.236.711	3.342.466.426	(3.447.600.000)	5.824.103.137
Subjumlah	482.841.571.343	44.737.798.507	(45.713.784.455)	481.865.585.395
Akumulasi Penyusutan				
Bangunan kantor	260.150.395.104	98.252.381.044	(34.994.793.820)	323.407.982.328
Bangunan lain	8.394.911.574	6.084.181.192	(4.878.128.709)	9.600.964.057
Rumah jabatan	3.254.388.616	2.617.133.055	(3.447.600.000)	2.423.921.671
Subjumlah	271.799.695.294	106.953.695.291	(43.320.522.529)	335.432.868.056
Jumlah	211.041.876.048			146.432.717.339

	2025 Rp	2024 Rp
Liabilitas Sewa		
Jangka pendek		
Bangunan kantor	2.929.152.973	39.230.907.069
Bangunan lain	1.754.332.427	2.413.704.274
Rumah dinas	--	93.023.257
Subjumlah	4.683.485.400	41.737.634.600
Jangka panjang		
Bangunan kantor	148.382.392.669	53.032.714.650
Bangunan lain	5.873.213.893	6.423.277.055
Rumah dinas	353.213.953	405.306.977
Subjumlah	154.608.820.515	59.861.298.682
Jumlah	159.292.305.915	101.598.933.282

Beban penyusutan, beban sewa dengan nilai rendah atau jangka pendek, dan beban inkremental untuk tahun-tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing sebesar Rp103.797.442.771, Rp18.671.787.407, Rp6.544.753.814 dan Rp106.953.695.292, Rp29.748.951.425, Rp21.587.046.066 disajikan sebagai bagian dari beban operasional penyelenggaraan program (Catatan 33).

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

20. Aset takberwujud

	2025				
	Saldo Awal	Penambahan	Pengurangan	Reklasifikasi	Saldo Akhir
Biaya Perolehan					
Lisensi perangkat lunak	337.107.006.495	16.248.180.003	--	--	353.355.186.498
Pengembangan perangkat lunak	21.469.551.953	--	--	--	21.469.551.953
Jumlah Biaya Perolehan	358.576.558.448	16.248.180.003	--	--	374.824.738.451
Akumulasi Amortisasi					
Lisensi perangkat lunak	175.295.401.238	66.923.586.833	--	--	242.218.988.071
Pengembangan perangkat lunak	21.469.551.952	--	--	--	21.469.551.952
Jumlah Akumulasi Amortisasi	196.764.953.190	66.923.586.833	--	--	263.688.540.023
Nilai Buku Bersih	161.811.605.258				111.136.198.428
	2024				
	Saldo Awal	Penambahan	Pengurangan	Reklasifikasi	Saldo Akhir
Biaya Perolehan					
Lisensi perangkat lunak	249.111.493.284	59.979.469.226	--	28.016.043.985	337.107.006.495
Pengembangan perangkat lunak	21.469.551.953	--	--	--	21.469.551.953
Aset dalam konstruksi	28.016.043.985	--	--	(28.016.043.985)	--
Jumlah Biaya Perolehan	298.597.089.222	59.979.469.226	--	--	358.576.558.448
Akumulasi Amortisasi					
Lisensi perangkat lunak	117.937.552.120	57.357.849.118	--	--	175.295.401.238
Pengembangan perangkat lunak	21.469.551.952	--	--	--	21.469.551.952
Jumlah Akumulasi Amortisasi	139.407.104.072	57.357.849.118	--	--	196.764.953.190
Nilai Buku Bersih	159.189.985.150				161.811.605.258

Beban amortisasi aset takberwujud untuk tahun-tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing sebesar Rp66.923.586.833 dan Rp57.357.849.118 disajikan sebagai bagian dari beban operasional penyelenggaraan program sebesar Rp66.723.849.327 dan Rp56.680.199.118 (Catatan 33), dan beban usaha entitas anak sebesar Rp199.737.506 dan Rp677.650.000 (Catatan 41).

Direksi BPJS Ketenagakerjaan berkeyakinan bahwa tidak ada indikasi penurunan nilai pada aset takberwujud sehingga tidak membentuk cadangan kerugian penurunan nilai.

21. Aset tidak lancar lain

	2025 Rp	2024 Rp
Aset Tidak Lancar Lain		
Aset Investasi tidak produktif		
Tanah eks MTN - PT. Sapta Prana Jaya	72.250.000.000	72.250.000.000
Obligasi subordinasi - Bank Global	67.000.000.000	67.000.000.000
MTN - PT Volgreen Indonesia	30.534.672.000	30.534.672.000
Commercial paper - PT Bank Pasific	21.600.000.000	21.600.000.000
MTN - Hati Prima Persada	12.800.000.000	12.800.000.000
Piutang bunga MTN - PT Volgreen Indonesia	5.931.430.556	5.931.430.556
Deposito berjangka non JHT - BPR Pilar Niaga	4.955.000.000	4.955.000.000
Saham - PT. Infoasia Teknologi Global	2.925.000.000	2.925.000.000
Deposito - Bank Republik Timor Leste	1.081.948.430	1.081.948.430
Piutang sewa - Menara Jamsostek	365.955.333	365.955.333
Subjumlah	219.444.006.319	219.444.006.319
Kontribusi BOT bangunan	69.954.913.483	61.383.933.308
Aset yang sudah tidak digunakan	17.826.712.287	15.186.066.848
Pinjaman kendaraan	6.323.255.088	7.474.928.851
Jaminan keanggotaan golf	3.107.810.580	3.107.810.580
Lain-lain	14.848.187.747	15.083.542.480
Subjumlah	112.060.879.185	102.236.282.067

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

DAN ENTITAS ANAK

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024

(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	2025 Rp	2024 Rp
Cadangan Kerugian Penurunan Nilai		
Aset investasi tidak produktif	(219.444.006.319)	(219.444.006.319)
Jaminan keanggotaan golf	(2.675.110.580)	(2.675.110.580)
Pinjaman kendaraan	(124.544.441)	(111.640.789)
Subjumlah	(222.243.661.340)	(222.230.757.688)
Jumlah	109.261.224.164	99.449.530.698

Kontribusi BOT bangunan

Kontribusi BOT merupakan kontribusi atas kerjasama BPJS Ketenagakerjaan dengan PT Sinergi Investasi Properti sesuai perjanjian Nomor PER/109/052017 melalui skema Bangun Kelola Serah. Perjanjian tersebut berlangsung dari tanggal 22 Mei 2017 selama 30 tahun. Ruang lingkup atas perjanjian tersebut adalah PT Sinergi Investasi Properti membangun bangunan komersil yang berlokasi di Jalan HR. Rasuna Said Kav.12-14, Kelurahan Setiabudi, Jakarta Selatan, yang pada akhir perjanjian akan dilakukan serah terima bangunan kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Pada tahun 2025, terdapat penambahan kerjasama BPJS Ketenagakerjaan dengan PT Sinergi Investasi Properti sesuai perjanjian Nomor PER/755/112025 melalui skema Bangun Kelola Serah. Perjanjian tersebut berlangsung dari tanggal 28 November 2025 selama 30 tahun. Ruang lingkup atas perjanjian tersebut adalah PT Sinergi Investasi Properti membangun bangunan komersil yang berlokasi di Jalan Muhtar Raya, Kecamatan Pesanggrahan, Kelurahan Petukangan Utara, Jakarta Selatan yang pada akhir perjanjian akan dilakukan serah terima bangunan kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Kontribusi BOT Bangunan pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing bernilai sebesar Rp69.954.913.483 dan Rp61.383.933.308.

Pinjaman kendaraan

Penyaluran pinjaman kendaraan (*car loan*) diberikan kepada pejabat struktural BPJS Ketenagakerjaan. Penyaluran pinjaman kendaraan (*car loan*) pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 yang jatuh temponya lebih dari 12 (dua belas) bulan masing-masing sebesar Rp6.323.255.088 dan Rp7.474.928.851.

Jaminan keanggotaan golf

Jaminan keanggotaan golf (*transferable membership*) merupakan investasi dalam bentuk *membership* yang dapat di kembalikan ke penerbit *transferable membership* maupun dijual. Jaminan keanggotaan golf ini berasal dari peralihan aset PT ASTEK (Persero) dengan nilai sebesar Rp1.407.238.080 pada tahun 1991-1992 yang merupakan penyertaan saham dalam bentuk *transfer membership* dan peralihan aset PT Jamsostek (Persero) dengan nilai sebesar Rp1.700.572.500 ke BPJS Ketenagakerjaan atas pelunasan utang reksadana tahun 2004.

Adapun rincian keanggotaan golf (*transferable membership*) adalah sebagai berikut

	Tahun Perolehan	2025 Rp	2024 Rp
Rancamaya, Bogor	2004	1.485.000.000	1.485.000.000
Taman Dayu Golf Club	2004	215.572.500	215.572.500
Cibodas Golf Park	1992	180.000.000	180.000.000
Palm Hill Country	1992	202.000.000	202.000.000
Pan Isi Development	1992	177.238.080	177.238.080
PT Kokaba Diba	1991	375.000.000	375.000.000
Damai Padang Indonesia Golf	1991	473.000.000	473.000.000
Sub Jumlah		3.107.810.580	3.107.810.580

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

DAN ENTITAS ANAK

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024

(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	Tahun Perolehan	2025 Rp	2024 Rp
Cadangan Kerugian Penurunan Nilai			
Jaminan keanggotaan golf		(2.675.110.580)	(2.675.110.580)
Sub Jumlah		(2.675.110.580)	(2.675.110.580)
Jumlah		432.700.000	432.700.000

Aset yang sudah tidak digunakan

Aset yang sudah tidak digunakan merupakan aset yang sudah dihentikan penggunaannya dalam operasional BPJS Ketenagakerjaan karena alasan-alasan tertentu yang ditetapkan melalui Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan. Jumlah aset yang sudah tidak digunakan pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 berasal dari mutasi reklasifikasi aset tetap (Catatan 18) dengan rincian sebagai berikut:

	2025						
Kantor Wilayah	Tanah	Bangunan	Kendaraan Dinas	Peralatan Kantor	Peralatan Komputer	Peralatan Lain	Jumlah
Kantor Pusat	--	4.516.728.093	--	556.340.068	1.489.280.418	470.951.920	7.033.300.499
Kanwil Sumbagut	--	--	2	97.003.542	518.338.858	159.513.112	774.855.514
Kanwil Sumbagsel	--	67.137.351	11.940.235	101.506.783	426.120.335	145.993.611	752.698.316
Kanwil DKI Jakarta	--	142.524.673	10.200.000	111.222.479	691.193.584	215.684.943	1.170.825.679
Kanwil Jawa Barat	--	111.838.422	204.799.341	137.564.798	636.565.843	245.482.014	1.336.250.418
Kanwil Jawa Tengah	--	--	74.645.333	117.455.364	471.976.494	201.709.671	865.788.862
Kanwil Jawa Timur	--	--	--	169.665.564	806.283.802	153.096.175	929.048.541
Kanwil Kalimantan	--	--	76.900.000	90.085.941	474.881.464	221.140.718	863.008.123
Kanwil Sumatera	--	95.837.119	3.516.000	90.639.209	413.955.329	349.249.450	953.197.107
Kanwil Sumbariaru	1.403.323.023	--	34.958.000	53.015.362	415.550.098	82.897.918	1.989.744.401
Kanwil Banten	--	--	5.862.830	75.877.520	328.741.505	118.077.640	528.559.495
Kanwil Banuasa	--	1	10.000.000	103.648.115	361.345.305	154.441.911	629.435.332
Jumlah	1.403.323.023	4.934.065.659	432.821.741	1.704.024.745	6.834.235.036	2.518.242.083	17.826.712.287

	2024						
Kantor Wilayah	Tanah	Bangunan	Kendaraan Dinas	Peralatan Kantor	Peralatan Komputer	Peralatan Lain	Jumlah
Kantor Pusat	--	4.634.178.097	355.548.750	365.406.090	286.831.231	467.224.648	6.109.188.816
Kanwil Sumbagut	--	--	2	178.738.395	219.141.751	168.765.944	566.646.092
Kanwil Sumbagsel	--	--	11.940.235	89.784.652	216.810.207	147.378.035	465.913.129
Kanwil DKI Jakarta	--	--	10.200.000	226.747.178	674.303.953	337.696.940	1.248.938.071
Kanwil Jawa Barat	84.876.521	--	11.780.001	195.378.001	361.707.073	243.379.005	897.120.601
Kanwil Jawa Tengah	--	--	74.645.333	140.087.664	361.622.770	207.487.650	783.743.417
Kanwil Jawa Timur	--	--	--	100.217.628	206.278.078	273.808.544	580.304.250
Kanwil Kalimantan	--	--	76.900.000	131.033.354	333.187.292	201.368.937	742.489.583
Kanwil Sumatera	--	--	--	165.345.837	256.114.022	492.963.391	914.423.250
Kanwil Sumbariaru	1.403.323.023	--	380.886.000	84.864.393	150.726.327	105.535.432	2.125.335.175
Kanwil Banten	--	--	5.862.830	105.388.899	242.749.623	98.892.701	452.892.053
Kanwil Banuasa	--	1	10.000.000	94.566.793	108.818.502	85.687.115	299.072.411
Jumlah	1.403.323.023	4.719.054.619	937.763.151	1.877.556.884	3.418.190.829	2.830.178.342	15.186.066.848

Terdapat kerugian penghapusbukuan aset yang sudah tidak digunakan per 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing sebesar Rp784.174.196 dan nihil (Catatan 42).

Aset investasi tidak produktif

Atas aset investasi tidak produktif, telah dilakukan cadangan kerugian penurunan nilai sebesar Rp219.444.006.319 atau sebesar 100% dari nilai aset dengan penjelasan antara lain sebagai berikut:

- 1) Aset investasi tidak produktif berupa tanah yang berlokasi di Kabupaten Pandeglang, Kabupaten Lebak Banten dan Desa Cikahuripan Kabupaten Bogor dengan luas 3.077.791 m² senilai Rp72.250.000.000 dan seluruhnya telah disisihkan, berasal dari penyerahan jaminan atas penggantian pokok MTN yang diterbitkan oleh PT Sapta Prana Jaya (PT SPJ) sejumlah Rp100.000.000.000 yang dilakukan melalui Akta No. 6 tanggal 11 Juni 2003 Notaris Syarifah Chozie, S.H., tentang perjanjian pengakhiran kontrak jasa manajer investasi dan penyelesaian kewajiban. Tanah tersebut terdiri atas bidang tanah seluas 2.115.520 m² yang telah bersertifikat sejumlah 149 (seratus empat puluh sembilan) sertifikat hak milik dan seluas 962.271 m² dengan 132 girik. Seluruh bukti kepemilikan tanah tersebut masih atas nama beberapa orang dan belum atas nama BPJS Ketenagakerjaan karena belum terpenuhinya syarat administratif untuk proses pengalihan hak. Sampai dengan tanggal penerbitan laporan keuangan ini, BPJS Ketenagakerjaan sedang melakukan upaya pemenuhan syarat administratif tersebut.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

2) Pada tanggal 6 September 2003, PT Jamsostek (Persero), yang sejak 2014 menjadi BPJS Ketenagakerjaan, melakukan pembelian obligasi subordinasi PT Bank Global International Tbk (Bank Global) senilai Rp100.000.000.000. Obligasi ini jatuh tempo pada tanggal 15 September 2013. Pada saat perolehannya, Rp50.000.000.000 dari obligasi ini diklasifikasikan dalam kelompok diperdagangkan, sedangkan sisanya yang Rp50.000.000.000 diklasifikasikan dalam kelompok tersedia untuk dijual. Pada tanggal 13 Desember 2004 Bank Indonesia (BI) telah membekukan kegiatan usaha Bank Global ini. Rapat Umum Pemegang Obligasi (RUPO) Subordinasi I Bank Global tanggal 29 Desember 2004 kemudian memutuskan bahwa Bank Global mengalami gagal bayar (*default*) atas pembayaran pokok surat utang. Pada tahun 2004, terdapat penurunan nilai pasar atas obligasi yang dikategorikan sebagai *Available for Sale* (AFS) dan *Trading* masing-masing sebesar Rp16.500.000.000. Sehingga nilai wajar pada tahun 2004 atas masing-masing obligasi adalah Rp33.500.000.000. BPJS Ketenagakerjaan telah membebankan investasi pada obligasi subordinasi Bank Global ini seluruhnya sebagai kerugian (cadangan seluruhnya).

3) Pada tahun 2015, BPJS Ketenagakerjaan menerima pengalihan aset tanah eks Medium Term Notes (MTN) PT Volgren dari PT Jamsostek (Persero) senilai Rp32.323.207.900. MTN tersebut telah dinyatakan default dan telah dilakukan cadangan terhadap pokok MTN PT Volgren sebesar Rp32.323.207.900 yaitu masing-masing sebesar Rp24.370.000.000 pada tahun buku 2002 dan sebesar Rp7.953.207.900 pada tahun buku 2005. Cadangan terakhir didasarkan pada hasil appraisal oleh penilai independen PT Sucofindo terhadap tanah jaminan di Subang seluas 15.700 m² sehingga saldo pokok MTN PT Volgren menjadi sebesar Rp926.792.100.

Pada tahun buku 2006, PT Jamsostek (sekarang berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan) telah menghapus MTN dan cadangannya sebesar Rp32.323.207.900. Pada tahun buku 2011, saldo pokok MTN tersebut dan cadangannya dicatat kembali pada laporan keuangan pada akun Aset investasi tidak produktif dan akun cadangan kerugian penurunan nilai aset investasi tidak produktif sebesar Rp30.534.672.000. Hal ini dikarenakan terdapat fakta bahwa belum seluruh aset-aset yang terkait dengan jaminan MTN PT Volgren telah dieksekusi sehingga sisa nilai MTN tetap dicatat dalam laporan keuangan. Nilai sebesar Rp30.534.672.000 tersebut merupakan selisih antara pokok MTN pada saat perolehan sebesar Rp33.250.000.000 dengan kekurangan nilai tanah dan bangunan sesuai dengan laporan appraisal oleh konsultan penilai sebesar Rp2.715.328.000. Tanah dan bangunan di Subang tersebut telah dicatat sebagai Properti Investasi JHT. Proses penyelesaian pokok utang MTN PT Volgren Indonesia dilakukan setelah adanya eksekusi aset jaminan eks MTN PT Volgren yang lain.

4) *Commercial Paper* (CP) merupakan investasi BPJS Ketenagakerjaan senilai Rp21.600.000.000, investasi ini telah 100% disisihkan sebagai kerugian. Investasi ini awalnya terdiri dari 14 buah CP dari beberapa emiten sejumlah Rp36.000.000.000 dan penerbitannya dijamin oleh PT Bank Pacific. Namun pada saat jatuh tempo tanggal 18 Desember 1995 CP ini tidak dapat dicairkan. Pada tahun 1998, sebagian aset CP dilakukan pertukaran dengan aset tanah seluas 187,5 Ha di Desa Sirnasari, Kab. Bogor dengan harga perolehan Rp41.502.760.000 yang dibayarkan dengan 40% CP sebesar Rp14.400.000.000 dan dibayar tunai sebesar Rp26.752.760.000 serta biaya notaris sebesar Rp350.000.000. Sementara CP sebesar 60% atau sebesar Rp21.600.000.000 tetap menjadi milik BPJS Ketenagakerjaan. Namun demikian berdasarkan Berita Acara Serah Terima Fisik CP antara PT Jamsostek (Persero) dengan PT Nugra Santana tanggal 23 Juli 1998, fisik CP yang diserahkan sebanyak 8 lembar dengan nilai sebesar Rp14.500.000.000 atau lebih besar sebesar Rp100.000.000 dari CP yang seharusnya diserahkan sebesar Rp14.400.000.000. Selisih Rp100.000.000 tersebut tergabung dalam fisik CP yang diserahkan karena tidak ada pecahan nilai CP sejumlah tersebut dan pada tahun 2012 BPJS Ketenagakerjaan telah menagih atas kelebihan penyerahan CP sebesar Rp100.000.000, namun belum diperoleh pengembalian dan masih tercatat dalam beban kerugian yang disisihkan.

5) Investasi MTN PT Hati Prima Perdasa (HPP) dikelola oleh FM PT Panin Sekuritas Tbk, pencatatannya dilakukan atas dasar *deal confirmation* tanggal 1 November 2001 dengan tingkat bunga sebesar 13% per tahun. Dalam tahun buku 2002, seluruh MTN PT HPP telah disisihkan. MTN PT HPP telah jatuh tempo tanggal 8 November 2003, namun sampai dengan tanggal laporan belum ada pelunasan baik pokok maupun bunga. Pada tanggal 7 Agustus 2012 sesuai Putusan Kasasi Mahkamah Agung RI Nomor: 146K/Pdt/2009, secara implisit telah memutuskan *incracht* atas perkara tersebut, sehingga secara substansi BPJS Ketenagakerjaan tidak memiliki pengendalian

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

apapun atas manfaat ekonomis dari MTN PT HPP. Sesuai surat Direksi PT Jamsostek (Persero) kepada Menteri BUMN Nomor: B/7113/072013 tanggal 18 Juli 2013, diajukan usulan penghapusan MTN PT HPP untuk mendapatkan persetujuan RUPS Luar Biasa.

6) Sesuai surat Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia Nomor: 5/49/KEP.DGS/2003 tanggal 17 November 2003 izin usaha BPR Pilar Niaga telah dicabut. PT Jamsostek memiliki deposito berjangka Non JHT di Bank tersebut sebesar Rp4.955.000.000 seluruhnya dilakukan cadangan pada tahun 2003. Jumlah tersebut merupakan deposito di BPR Pilar Niaga pada Kantor Pusat sebesar Rp3.650.000.000 dan Kantor Cabang Salemba sebesar Rp1.305.000.000. Sesuai Surat Tim Likuidasi BPR Pilar Niaga Nomor: BPR/12/092006 tanggal 13 Desember 2006 perihal deposito berjangka PT Jamsostek (Persero), disampaikan bahwa tim likuidasi mengalami kesulitan dalam proses penagihan kepada debitur dan meminta PT Jamsostek (Persero) untuk melakukan hapus tagih dan hapus buku atas kewajiban PT BPR Pilar Niaga (DL).

7) Pada bulan Desember 2009, atas saham PT Infoasia Teknologi Global Tbk (IATG) dilakukan cadangan saham IATG (100%) dengan kerugian yang belum direalisasi sebesar Rp2.925.000.000, dan di rekas pencatatannya dari aset investasi ke aset tidak lancar lain.

8) Deposito sebesar Rp1.081.948.430 pada Bank Republik Timor Leste (dahulu BPD Timor Timur) yang tidak dapat dicairkan dan pada Bulan Desember 2003 telah disisihkan seluruhnya.

9) Saldo piutang sewa Menara Jamsostek sebesar Rp365.955.333 merupakan sewa *tenant* yang sudah tidak menyewa lagi tetapi *tenant* tersebut belum menyelesaikan kewajibannya dan telah dilakukan cadangan seluruhnya.

Piutang lain dan aset tidak lancar lain-lain

Piutang lain merupakan piutang pegawai atas tuntutan ganti rugi. Sedangkan saldo lain-lain merupakan hak atas tanah, renovasi bangunan sewa dan agunan investasi lainnya yang diambil alih.

Direksi BPJS Ketenagakerjaan berkeyakinan bahwa cadangan kerugian penurunan nilai memadai untuk menutup kemungkinan kerugian dari aset tidak lancar lain tersebut.

22. Utang kepada pihak lain

	2025 Rp	2024 Rp
Jaminan Rusun dan Lainnya	1.461.807.265	1.016.927.277
Jaminan Sewa Bangunan	217.158.202	227.407.674
Jaminan Sewa Telepon	106.000.000	118.500.000
Jumlah	1.784.965.467	1.362.834.951

23. Perpajakan

a. Pajak dibayar di muka

	2025 Rp	2024 Rp
Angsuran pajak 2025	100.000	--
Lebih bayar pajak tahun 2024 - Entitas Anak	592.941.690	592.941.690
Lebih bayar pajak tahun 2023 - Entitas Anak	--	614.210.606
Lebih bayar pajak penghasilan Pasal 21 - Entitas Anak	356.142.246	--
Jumlah	949.183.936	1.207.152.296

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

b. Utang pajak

Besarnya pajak yang terutang ditetapkan berdasarkan perhitungan pajak yang dilakukan sendiri oleh wajib pajak (*self-assessment*). Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2007 mengenai Perubahan Ketiga atas Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan, Kantor Pajak dapat melakukan pemeriksaan atas perhitungan pajak dalam jangka waktu 5 tahun setelah terutangnya pajak, dengan beberapa pengecualian, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang tersebut.

	2025 Rp	2024 Rp
Entitas Induk		
Pajak Penghasilan Pasal 21	91.810.168.224	8.776.021.100
Pajak Penghasilan Pasal 29	15.530.245.061	9.922.511.619
Pajak Penghasilan Pasal 4 ayat (2)	1.918.860.295	4.573.604.566
Pajak Penghasilan Pasal 23	1.487.942.498	1.315.920.567
Pajak Pertambahan Nilai	667.711.371	538.794.423
Subjumlah	111.414.927.449	25.126.852.275
Entitas Anak		
Pajak Pertambahan Nilai	244.328.946	314.435.456
Pajak Daerah	160.870.915	161.657.460
Pajak Penghasilan Pasal 4 ayat (2)	156.359.020	153.254.890
Pajak Penghasilan Pasal 29	35.738.237	--
Pajak Penghasilan Pasal 23	6.971.722	4.360.152
Pajak Penghasilan Pasal 21	--	173.149.892
Subjumlah	604.268.840	806.857.850
Jumlah	112.019.196.289	25.933.710.125

c. Pajak badan

	2025 Rp	2024 Rp
Pajak Kini		
BPJS Ketenagakerjaan	73.882.952.440	115.291.619.300
Entitas Anak	598.972.690	--
Pajak Badan tahun sebelumnya	--	1.407.037.018
Pajak Tangguhan		
BPJS Ketenagakerjaan	(67.929.124.906)	(16.939.612.924)
Entitas anak	287.320.679	(199.653.116)
Jumlah	6.840.120.903	99.559.390.278

Rekonsiliasi antara surplus sebelum pajak seperti yang disajikan dalam laporan kinerja keuangan konsolidasi dan penghasilan kena pajak adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Surplus sebelum pajak menurut laporan kinerja keuangan konsolidasian	13.114.567.764	377.271.246.753
Rugi (laba) sebelum pajak entitas anak	(2.155.558.406)	(1.923.925.501)
Eliminasi	620.803.651	1.664.347.543
Surplus sebelum Pajak BPJS Ketenagakerjaan	11.579.813.009	377.011.668.795

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	2025 Rp	2024 Rp
Perbedaan Waktu:		
Penyusutan & amortisasi	47.325.343.593	(21.506.839.509)
Imbalan kerja jangka panjang	261.280.235.975	44.579.983.001
	308.605.579.568	23.073.143.492
Perbedaan Tetap:		
Biaya yang tidak dapat dikurangkan	1.091.963.021.465	1.092.799.478.423
Distribusi kepada DJS	1.983.144.637	3.743.966.535
Penghasilan yang telah dikenakan pajak final	(1.078.299.956.517)	(972.575.441.620)
	15.646.209.585	123.968.003.338
Laba kena pajak BPJS Ketenagakerjaan	335.831.602.162	524.052.815.625
Laba kena pajak BPJS Ketenagakerjaan - Pembulatan	335.831.602.000	524.052.816.000
Pajak kini BPJS Ketenagakerjaan	73.882.952.440	115.291.619.300
<i>Dikurangi</i> pembayaran pajak penghasilan di muka: pajak penghasilan pasal 25	(58.352.707.379)	(105.369.107.681)
Kurang bayar pajak kini	15.530.245.061	9.922.511.619

d. Aset pajak tangguhan

	Dikreditkan (beban) ke			
	1 Januari 2025	Surplus (defisit)	Penghasilan komprehensif lain	31 Desember 2025
BPJS Ketenagakerjaan				
Imbalan kerja jangka panjang	700.441.284.493	57.517.549.315	82.451.131.383	840.409.965.191
Penyusutan	119.028.619.852	10.411.575.591	--	129.440.195.443
	819.469.904.345	67.929.124.906	82.451.131.383	969.850.160.634
Entitas Anak				
Cadangan penurunan nilai	5.924.204.936	(103.306.925)	--	5.820.898.011
Imbalan kerja jangka panjang	699.054.965	(184.013.754)	182.882.281	697.923.492
	6.623.259.901	(287.320.679)	182.882.281	6.518.821.503
Aset Pajak Tangguhan - Bersih	826.093.164.246	67.641.804.227	82.634.013.664	976.368.982.137

	Dikreditkan (beban) ke			
	1 Januari 2024	Surplus (defisit)	Penghasilan komprehensif lain	31 Desember 2024
BPJS Ketenagakerjaan				
Imbalan kerja jangka panjang	634.757.640.828	21.671.117.616	44.012.526.049	700.441.284.493
Penyusutan	123.760.124.544	(4.731.504.692)	--	119.028.619.852
	758.517.765.372	16.939.612.924	44.012.526.049	819.469.904.345
Entitas Anak				
Cadangan penurunan nilai	5.599.341.833	324.863.103	--	5.924.204.936
Imbalan kerja jangka panjang	694.784.044	(125.209.987)	129.480.908	699.054.965
	6.294.125.877	199.653.116	129.480.908	6.623.259.901
Aset Pajak Tangguhan - Bersih	764.811.891.249	17.139.266.040	44.142.006.957	826.093.164.246

e. Surat ketetapan pajak

Pada tahun 2025, entitas anak menerima Surat Ketetapan Pajak Lebih Bayar (SKPLB) atas hasil pemeriksaan pajak penghasilan badan Tahun 2023 dengan jumlah sebesar Rp170.205.946. Selisih antara jumlah yang diterima dengan jumlah tercatat dibebankan pada surplus defisit tahun berjalan.

Pada tanggal 15 Mei 2024, BPJS Ketenagakerjaan menerima Surat Perintah Membayar Kelebihan Pajak (SPMKP) atas hasil pemeriksaan pajak penghasilan badan Tahun 2022 dengan jumlah sebesar Rp91.246.676.224. Selisih antara jumlah yang diterima dengan jumlah tercatat dibebankan pada surplus defisit tahun berjalan.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Pada tahun 2024, entitas anak menerima Surat Ketetapan Pajak Lebih Bayar (SKPLB) atas pajak penghasilan badan tahun 2022 sebesar Rp1.261.289.498.

24. Beban akrual

	2025 Rp	2024 Rp
Beban yang masih harus dibayar	159.204.314.284	445.375.325.469
Insentif karyawan	387.529.518.711	367.829.547.509
Beban yang masih harus dibayar - entitas anak	8.264.330.776	5.979.081.187
Beban yang masih harus dibayar - SKP	961.204.179	1.205.050.205
Insentif manajemen	837.318.000	87.750.000
Jumlah	556.796.685.950	820.476.754.370

Insentif Manajemen merupakan manfaat selain gaji dan manfaat tambahan lainnya bagi Dewan Pengawas dan Direksi yang diatur dalam Perpres Nomor 110 Tahun 2013 tentang Peraturan Presiden Tentang Gaji Atau Upah Dan Manfaat Tambahan Lainnya Serta Insentif Bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 4 Ayat 2, Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 34/PMK.02/2015 tentang Manfaat Tambahan Lainnya dan Insentif bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Bab III Insentif Pasal 30, 31, dan 32 dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 186/PMK.02/2020 tentang Tata Cara Pengesahan Laporan Pengelolaan Program dan Laporan Keuangan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Bagian Keenam Rekomendasi Besaran Insentif Pasal 10 Ayat 3.

25. Pendapatan diterima di muka

Akun ini merupakan saldo pendapatan diterima di muka BPJS Ketenagakerjaan dan Entitas Anak atas sewa bangunan belanja modal oleh pihak ketiga pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
BPJS Ketenagakerjaan	312.721.753	994.772.770
Entitas Anak	684.183.816	191.641.985
Jumlah	996.905.569	1.186.414.755

26. Pinjaman bank

	2025 Rp	2024 Rp
PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	1.500.000.000	--

Berdasarkan Perjanjian Kredit Modal Kerja No. CRO.JSD/731/KMK/2011, Akta No. 26 tanggal 23 Desember 2011 yang dibuat di hadapan Helmy Panuh, S.H., Notaris di Jakarta, serta Perjanjian Kredit Modal Kerja No. CRO.JSD/524/KMK/2013 tanggal 22 Agustus 2013, entitas anak memperoleh fasilitas kredit modal kerja dari PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Perjanjian ini telah beberapa kali diubah dengan perubahan terakhir dengan Addendum XIV melalui perjanjian melalui perjanjian No. CRO.JTH/0558/KMK/2015, Akta No. 49 pada tanggal 26 April 2025 yang dibuat dihadapan Notaris Neilly Iralita Iswari, SH, M.Si, M.Kn.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Rincian fasilitas pinjaman tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Plafon kredit : Rp25.000.000.000
- b. Jenis Kredit : Kredit Modal Kerja
- c. Sifat Kredit : *Revolving*
- d. Jangka Waktu : 12 bulan, dengan jatuh tempo pada 28 April 2026
- e. Suku Bunga : 9,25% per tahun
- f. Provisi : 0,10%
- g. *Servicing Fee* : 0,30%

Fasilitas pinjaman yang diterima seluruhnya dijamin dengan:

- *Agunan Fixed Asset*:
 - a. Tanah dan Bangunan kantor dengan Sertifikat Hak Guna Bangunan (SHGB) No. 00101/Kampung Gedong, tanggal terbit 12 Mei 2015, atas nama PT Binajasa Abadikarya yang berlokasi di Jln. Raya Condet No. 27, Kelurahan Gedong, Kecamatan Pasar Rebo, Kotamadya Jakarta Timur, telah diikat Hak Tanggungan I sebesar Rp2.000.000.000, Hak Tanggungan II sebesar Rp5.000.000.000, Hak Tanggungan III sebesar Rp451.000.000 dan akan diikat Hak Tanggungan IV sebesar Rp2.549.000.000.
 - b. Tanah dan Bangunan yang berlokasi di Jln. HM. Ali, Kelurahan Tanah Baru, Kecamatan Beji, Kotamadya Depok, Provinsi Jawa Barat dengan bukti kepemilikan:
 - i. SHGB No. 01032/Tanah Baru, tanggal terbit 11 Maret 2002, seluas 1.510 m² atas nama PT Binajasa Abadikarya.
 - ii. SHGB No. 01033/Tanah Baru, tanggal terbit 11 Maret 2002, seluas 541 m² atas nama PT Binajasa Abadikarya.
 - iii. SHGB No. 01034/Tanah Baru, tanggal terbit 11 Maret 2002, seluas 693 m² atas nama PT Binajasa Abadikarya. Atas ketiga sertifikat tersebut telah diikat Hak Tanggungan I sebesar Rp4.000.000.000, Hak Tanggungan II sebesar Rp2.000.000.000, Hak Tanggungan III sebesar Rp2.000.000.000, dan Hak Tanggungan IV sebesar Rp4.999.000.000, dan akan diikat Hak Tanggungan V sebesar Rp2.001.000.000.

Total pengikatan hak tanggungan sebesar Rp25.000.000.000.

- *Agunan Non-Fixed Asset*:
Sertifikat Perubahan Jaminan Fidusia dengan nilai penjaminan sebesar Rp27.500.000.000.

Beban bunga atas pinjaman ini pada tahun 2025 dan 2024 masing-masing adalah Rp298.827.777 dan Rp366.552.837 (Catatan 42). Pada tanggal 31 Desember 2025, entitas anak telah melakukan penarikan dan pembayaran masing-masing sebesar Rp125.800.000.000 dan Rp124.300.000.000. Pada tahun 2024, entitas anak telah melunasi seluruh pinjaman.

27. Liabilitas jangka pendek lain

	2025 Rp	2024 Rp
Liabilitas lain aset tetap	95.621.980.590	86.137.352.699
Utang antar program - kepada program JKK	21.701.603.209	--
Liabilitas lancar lainnya	20.022.517.955	26.969.182.260
Utang iuran program - penerima upah	3.307.609.597	12.147.265.475
Liabilitas lancar lainnya - entitas anak	1.439.477.200	1.490.814.556
Utang antar program - kepada program JHT	48.210.650	66.797.870
Utang iuran program - bukan penerima upah	10.745.003	9.112.100
Utang atas pemindahan beban operasional program JHT	--	7.948.757.503
Utang atas pemindahan beban operasional program JP	--	3.030.141.767
Jumlah	142.152.144.204	137.799.424.230

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Utang iuran program

Merupakan utang BPJS Ketenagakerjaan kepada DJS yang terbentuk atas transaksi penerimaan iuran PU (melalui mekanisme *Virtual Account*) dan Jasa Konstruksi yang diterima di rekening BPJS.

Utang antar program

Merupakan utang BPJS Ketenagakerjaan kepada DJS terbentuk atas transaksi penerimaan BPJS dengan DJS.

Liabilitas lain aset tetap

Akun ini merupakan transaksi pembelian aset tetap yang sampai dengan periode laporan belum dilakukan pembayaran, dengan rincian sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Kantor Pusat	93.867.674.552	85.721.976.994
Kantor Daerah	1.754.306.038	415.375.705
Jumlah	95.621.980.590	86.137.352.699

Liabilitas lancar lainnya

Pada 31 Desember 2025 dan 2024, akun ini sebagian besar merupakan iuran *virtual account* yang masih dalam proses identifikasi dan potongan atas iuran karyawan.

28. Liabilitas imbalan kerja

Akun ini merupakan penjumlahan atas saldo liabilitas imbalan pascakerja dan liabilitas imbalan jangka panjang lainnya. Liabilitas tersebut bersifat jangka panjang, sedangkan imbalan pascakerja berupa imbalan iuran pasti seperti iuran JHT, iuran JP dan iuran THT bagi karyawan diakui sebagai imbalan kerja jangka pendek. Berikut ini uraian mengenai liabilitas jangka panjang tersebut:

	2025 Rp	2024 Rp
BPJS Ketenagakerjaan		
Imbalan pascakerja		
Pensiun manfaat pasti	774.049.773.007	594.046.855.727
Uang penghargaan masa kerja dan uang pisah	1.998.725.329.284	1.657.911.114.703
Imbalan jangka panjang lainnya		
Cuti besar berbayar	641.900.192.291	566.675.312.855
Uang jasa pengabdian	405.370.001.741	365.190.737.135
Subjumlah	3.820.045.296.323	3.183.824.020.420
Entitas Anak	3.172.379.508	3.177.522.573
Jumlah	3.823.217.675.831	3.187.001.542.993

Pensiun manfaat pasti

Imbalan ini diberikan kepada karyawan yang berhenti bekerja diantaranya karena memasuki usia pensiun, meninggal dunia, cacat tetap atau pensiun dini sesuai ketentuan BPJS Ketenagakerjaan berupa pembayaran uang berkala setiap bulan kepada karyawan tersebut atau keluarganya hingga meninggal dunia atau bagi anak mencapai usia tertentu. Imbalan ini diberikan kepada karyawan yang telah diangkat sebelum September 2011, program imbalan ini dikelola oleh Dana Pensiun Karyawan (DPK) BPJS Ketenagakerjaan yang pendiriannya telah disahkan sesuai ketentuan peraturan perundangan yang berlaku. BPJS Ketenagakerjaan membayarkan iuran kepada Dana Pensiun dengan skema iuran sebesar 26,21% dari perusahaan dan 5% dari karyawan. Selain manfaat pensiun, peserta, juga mendapatkan manfaat tambahan berupa tunjangan hari raya idul fitri. Karyawan yang diangkat setelah September 2011 mendapatkan manfaat pensiun iuran pasti dengan skema iuran 15,75% dari perusahaan dan 5% dari karyawan, manfaat pensiun dikelola Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) BNI.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Perhitungan Liabilitas dan beban imbalan pascakerja pensiun manfaat pasti untuk tahun 2025 dan 2024 dihitung menggunakan metode *Projected Unit Credit* oleh aktuaris Kantor Konsultan Aktuaria (KKA) I GDE Eka Sarmaja, FSAI dan rekan sesuai Laporan Nomor: 384/KKAGD/LAP/IV/26 tanggal 16 April 2026 dan Nomor: 251/KKAGD/LAP/III/25 tanggal 26 Maret 2025. Berikut ini uraian mengenai mutasi liabilitas imbalan kerja dan beban tahun berjalan, serta asumsi yang digunakan untuk perhitungan tersebut.

	2025	2024
Tingkat diskonto	6,50%	7,00%
Tingkat kenaikan PhDP	5,50%	5,50%
Tingkat mortalita	100% GAM 1971	100% GAM 1971
Tingkat cacat	0,20% Per Tahun	0,20% Per Tahun
	Usia ≤ 45 tahun = 0,18% dan Usia ≥ 46 tahun = 0,25% per tahun	Usia ≤ 45 tahun = 0,18% dan Usia ≥ 46 tahun = 0,25% per tahun
Tingkat Pengunduran Diri		

Rekonsiliasi aset dan liabilitas imbalan pascakerja yang diakui di laporan posisi keuangan:

	2025 Rp	2024 Rp
Nilai kini liabilitas imbalan pasti	3.159.718.973.750	2.894.447.921.231
Nilai wajar aset program	(2.385.669.200.743)	(2.300.401.065.504)
Liabilitas yang diakui dalam laporan posisi keuangan	774.049.773.007	594.046.855.727

Mutasi liabilitas bersih di laporan posisi keuangan adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Saldo awal nilai kini kewajiban	594.046.855.727	578.668.990.945
Jumlah yang diakui pada surplus defisit	86.988.934.870	86.630.602.385
Jumlah yang diakui pada penghasilan komprehensif lainnya	170.364.008.827	96.423.484.191
Pembayaran manfaat	(77.350.026.417)	(167.676.221.794)
Saldo akhir nilai kini kewajiban	774.049.773.007	594.046.855.727

Mutasi pada aset program imbalan pasti adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Nilai wajar aset program pada awal tahun	2.300.401.065.504	2.129.608.370.184
Penghasilan bunga	138.246.856.439	143.655.887.111
Iuran pemberi kerja	77.350.026.417	167.676.211.794
Iuran peserta	7.522.411.500	7.619.893.000
Pembayaran imbalan dari aset program	(156.310.637.442)	(140.820.014.674)
Imbal hasil atas aset program	18.459.478.325	(7.339.281.911)
Nilai wajar aset program pada akhir tahun	2.385.669.200.743	2.300.401.065.504

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Beban diakui dalam laporan kinerja keuangan adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Jumlah yang diakui pada surplus defisit:		
Biaya jasa kini	45.405.654.969	47.770.647.641
Bunga bersih atas liabilitas	41.583.279.901	38.859.954.744
Jumlah beban pada surplus defisit	86.988.934.870	86.630.602.385
Pengukuran kembali atas kewajiban imbalan pasti:		
Keuntungan aktuaria	170.364.008.827	96.423.484.191
Jumlah kerugian komprehensif lain	170.364.008.827	96.423.484.191

Analisis sensitivitas berdasarkan dampak atas kewajiban imbalan pasti:

	2025 Rp	2024 Rp
Tingkat diskonto		
Efek terhadap nilai kini kewajiban imbalan pasti		
Kenaikan 1%	2.813.863.623.786	2.582.507.035.940
Penurunan 1%	3.581.161.511.008	3.273.810.365.983
Tingkat kenaikan gaji		
Efek terhadap nilai kini kewajiban imbalan pasti		
Kenaikan 1%	3.253.953.169.153	2.987.372.931.732
Penurunan 1%	3.073.613.806.105	2.816.301.129.711

Imbalan jangka panjang lainnya terdiri dari uang penghargaan masa kerja dan uang pisah, cuti besar dan penghargaan pengabdian. Imbalan jangka panjang lainnya ini dihitung berdasarkan formula tertentu sesuai dengan masa kerja dan peraturan yang ditetapkan oleh Direksi BPJS Ketenagakerjaan. Imbalan ini tidak didanai dan sepenuhnya dikelola oleh internal BPJS Ketenagakerjaan. Pada tahun 2025 dan 2024 dilakukan oleh aktuaris Kantor Konsultan Aktuaria (KKA) I GDE Eka Sarmaja, FSAI dan rekan sesuai Laporan Nomor: 383/KKAGD/LAP/IV/26 tanggal 16 April 2026 dan Nomor: 251/KKAGD/LAP/III/25 tanggal 26 Maret 2025. Asumsi dasar yang digunakan aktuaria adalah sebagai berikut:

	2025	2024
Tingkat bunga		
Penghargaan Masa Kerja	6,50%	7,00%
Cuti Besar	6,25%	7,00%
Penghargaan Pengabdian	6,50%	7,00%
Tingkat kenaikan gaji	5,90%	5,90%
Tingkat kematian	TMI IV - 2019	TMI IV - 2019
Tingkat pengunduran diri	1% pada usia 20 tahun dan menurun secara linier sampai dengan 0% pada usia 57 tahun	1% pada usia 20 tahun dan menurun secara linier sampai dengan 0% pada usia 57 tahun
Tingkat sakit atau cacat	5,0% dari Mortalita	5,0% dari Mortalita
Umur pensiun	57	57

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Uang penghargaan masa kerja dan uang pisah

Mutasi liabilitas bersih di laporan posisi keuangan adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Saldo awal nilai kini kewajiban	1.657.911.114.703	1.443.974.461.922
Jumlah yang diakui pada surplus defisit	234.904.326.051	210.707.069.185
Jumlah yang diakui pada penghasilan komprehensif lainnya	195.842.732.956	103.023.246.177
Pembayaran manfaat	(89.932.844.426)	(99.793.662.581)
Saldo akhir nilai kini kewajiban	1.998.725.329.284	1.657.911.114.703

Beban diakui dalam laporan kinerja keuangan adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Jumlah yang diakui pada surplus defisit:		
Beban jasa kini	112.311.538.493	100.397.516.089
Kerugian atas penyelesaian	9.296.660.338	10.097.725.439
Beban bunga	113.296.127.220	100.211.827.657
Jumlah beban pada surplus defisit	234.904.326.051	210.707.069.185
Pengukuran kembali atas kewajiban/ (aset) imbalan pasti:		
Keuntungan aktuaria	195.842.732.956	103.023.246.177
Jumlah kerugian komprehensif lain	195.842.732.956	103.023.246.177

Analisis sensitivitas berdasarkan dampak atas kewajiban imbalan pasti:

	2025 Rp	2024 Rp
Tingkat diskonto		
Efek terhadap nilai kini kewajiban imbalan pasti		
Kenaikan 1%	1.790.532.101.325	1.488.037.136.070
Penurunan 1%	2.244.595.211.513	1.859.152.890.900
Tingkat kenaikan gaji		
Efek terhadap nilai kini kewajiban imbalan pasti		
Kenaikan 1%	2.253.276.876.513	1.867.371.003.015
Penurunan 1%	1.779.902.068.841	1.478.514.082.928

Cuti besar

Mutasi liabilitas bersih di laporan posisi keuangan adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Saldo awal nilai kini kewajiban	566.675.312.855	521.718.021.394
Jumlah yang diakui pada surplus defisit	154.045.280.601	90.157.490.211
Pembayaran manfaat	(78.820.401.165)	(45.200.198.750)
Saldo akhir nilai kini kewajiban	641.900.192.291	566.675.312.855

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Beban diakui dalam laporan kinerja keuangan adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Jumlah yang diakui pada surplus defisit:		
Beban jasa kini	53.185.053.819	49.553.162.855
Beban bunga	36.891.665.242	36.102.887.080
Pengakuan kerugian aktuaria	63.968.561.540	4.501.440.276
Jumlah beban pada surplus defisit	154.045.280.601	90.157.490.211

Analisis sensitivitas berdasarkan dampak atas kewajiban imbalan pasti:

	2025 Rp	2024 Rp
Tingkat diskonto		
Efek terhadap nilai kini kewajiban imbalan pasti		
Kenaikan 1%	596.361.205.601	528.733.377.161
Penurunan 1%	693.520.002.661	609.666.654.116
Tingkat kenaikan gaji		
Efek terhadap nilai kini kewajiban imbalan pasti		
Kenaikan 1%	695.037.762.070	611.528.780.958
Penurunan 1%	594.195.064.511	526.406.540.233

Uang jasa pengabdian

Mutasi liabilitas bersih di laporan posisi keuangan adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Saldo awal nilai kini kewajiban	365.190.737.135	337.742.420.218
Jumlah yang diakui pada surplus defisit	83.714.099.987	47.693.583.165
Jumlah yang diakui pada penghasilan komprehensif lainnya	8.571.128.139	610.206.219
Pembayaran manfaat	(52.105.963.520)	(20.855.472.467)
Saldo akhir nilai kini kewajiban	405.370.001.741	365.190.737.135

Beban diakui dalam laporan kinerja keuangan adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Jumlah yang diakui pada surplus defisit:		
Beban jasa kini	31.500.208.745	29.241.998.979
Beban bunga	23.770.748.325	6.576.309.658
Pengakuan kerugian aktuaria	28.443.142.917	11.875.274.528
Jumlah beban pada surplus defisit	83.714.099.987	47.693.583.165

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Analisis sensitivitas berdasarkan dampak atas kewajiban imbalan pasti program uang jasa pengabdian:

	2025 Rp	2024 Rp
Tingkat diskonto		
Efek terhadap nilai kini kewajiban imbalan pasti		
Kenaikan 1%	369.897.131.143	335.557.831.428
Penurunan 1%	446.516.361.492	399.566.866.969
Tingkat kenaikan gaji		
Efek terhadap nilai kini kewajiban imbalan pasti		
Kenaikan 1%	447.760.137.554	400.951.277.198
Penurunan 1%	368.219.986.165	333.857.929.307

Entitas anak

Perhitungan aktuaria atas liabilitas imbalan kerja jangka panjang entitas anak, terakhir dilakukan oleh KKA Herman Budi Purwanto, dengan nomor laporan: 055/LAP/KKA-HBP/IV/2026 tertanggal 16 April 2026 dan nomor laporan: 004/LAP/KKA-HBP/II/2025 tertanggal 30 Januari 2025.

Jumlah yang diakui dalam laporan kinerja keuangan sehubungan dengan imbalan pasti adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Biaya jasa:		
Biaya jasa kini	308.129.874	342.619.187
Biaya bunga neto	134.417.287	140.265.482
Komponen biaya imbalan pasti yang diakui di surplus defisit	442.547.161	482.884.669
Pengukuran kembali liabilitas imbalan pasti:		
Keuntungan aktuarial	831.283.097	588.549.588
Komponen imbalan pasti yang diakui di penghasilan komprehensif lain	831.283.097	588.549.588
Jumlah	1.273.830.258	1.071.434.257

Mutasi kini kewajiban imbalan pasti adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Saldo awal tahun	3.177.522.573	3.158.109.288
Biaya jasa kini	308.129.874	342.619.187
Biaya bunga neto	134.417.287	140.265.482
Keuntungan pengukuran kembali aktuarial	831.283.097	588.549.588
Pembayaran manfaat pada tahun berjalan	(1.278.973.323)	(1.052.020.972)
Saldo akhir tahun	3.172.379.508	3.177.522.573

Asumsi-asumsi yang digunakan untuk menentukan liabilitas beban jasa karyawan pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 adalah sebagai berikut:

	2025	2024
Tingkat bunga diskonto	6,39%	7,08%
Tingkat proyeksi kenaikan gaji	1,00%	2,00%
Usia pensiun normal	56 tahun	56 tahun
Tingkat cacat	5% dari TMI IV	5% dari TMI IV
Metode aktuaria	Project unit credit	Project unit credit

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Asumsi aktuaria yang signifikan dalam penentuan liabilitas imbalan pascakerja adalah tingkat diskonto dan tingkat kenaikan gaji yang diharapkan. Analisis sensitivitas di bawah ini ditentukan berdasarkan kemungkinan perubahan atas asumsi tersebut pada akhir periode pelaporan, sementara asumsi lainnya dianggap konstan.

	2025 Rp	2024 Rp
Tingkat diskonto		
Efek terhadap nilai kini kewajiban imbalan pasti		
Kenaikan 1%	3.026.423.958	3.040.166.581
Penurunan 1%	3.339.167.114	3.328.474.184
Tingkat kenaikan gaji		
Efek terhadap nilai kini kewajiban imbalan pasti		
Kenaikan 1%	3.333.072.968	3.230.662.064
Penurunan 1%	3.018.677.889	3.124.892.450

Analisis sensitivitas yang disajikan di atas tidak mewakili perubahan sebenarnya dari liabilitas imbalan pascakerja karena besar kemungkinan bahwa perubahan asumsi tidak saling berdiri sendiri, melainkan beberapa asumsi saling terkait erat.

Selanjutnya, dalam menyajikan analisis sensitivitas di atas, nilai kini liabilitas imbalan pascakerja dihitung dengan menggunakan *metode projected unit credit* pada akhir periode pelaporan, sesuai dengan metode perhitungan yang digunakan dalam menentukan liabilitas imbalan pascakerja pada laporan keuangan.

29. Modal disetor

	2025 Rp	2024 Rp
Modal awal Pemerintah	500.000.000.000	500.000.000.000
Pengalihan aset bersih dari PT Jamsostek (Persero)	7.323.338.452.466	7.323.338.452.466
Distribusi surplus	1.635.956.802.885	1.635.956.802.885
Jumlah	9.459.295.255.351	9.459.295.255.351

Modal awal BPJS Ketenagakerjaan sebesar Rp7.823.338.452.466 berasal dari pengalihan aset dan liabilitas PT Jamsostek (Persero) sebagaimana tercantum dalam Laporan Posisi Keuangan Penutup PT Jamsostek (Persero) pada tanggal 31 Desember 2013 sebesar Rp7.323.338.452.466 dan modal awal dari Pemerintah yang merupakan kekayaan negara yang dipisahkan dan tidak terbagi atas saham sebesar Rp500.000.000.000, sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2013.

30. Tambahan modal disetor

BPJS Ketenagakerjaan juga mengelola Manfaat Layanan Tambahan (MLT) dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan peserta. Berdasarkan Pasal 62 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2013 menyatakan bahwa aset dan liabilitas MLT per 30 Juni 2015 dialihkan menjadi aset dan liabilitas BPJS Ketenagakerjaan. MLT untuk operasional dan MLT telah disalurkan yang merupakan aset neto program MLT, pada saat dialihkan ke BPJS Ketenagakerjaan per 30 Juni 2015 disajikan sebagai tambahan modal disetor yaitu sebesar Rp1.408.126.715.495.

Berdasarkan Pasal 64A Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 Tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, bahwa Program MLT berubah nama menjadi Program Sarana Kesejahteraan Peserta (SKP) per 30 Juni 2015.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

31. Kepentingan nonpengendali

Akun ini merupakan bagian kepemilikan nonpengendali atas aset bersih entitas anak, dengan rincian sebagai berikut:

	2025					
	Entitas Anak	Modal Saham	Saldo Laba	Dividen	Rugi	
					Laba Periode Berjalan	Komprensensif lain
PT Binajasa Abadikarya		1.000.000	3.281.568	(19.518)	123.830	(63.259)
						4.322.621
	2024					
	Entitas Anak	Modal Saham	Saldo Laba	Dividen	Rugi	
					Laba Periode Berjalan	Komprensensif lain
PT Binajasa Abadikarya		1.000.000	3.119.177	--	207.178	(44.787)
						4.281.568

32. Pendapatan operasional penyelenggaraan program

	2025 Rp	2024 Rp
Dana operasional program Jaminan Hari Tua (JHT)	2.523.711.855.353	2.792.106.442.079
Dana operasional program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	941.324.639.609	877.484.841.627
Dana operasional program Jaminan Pensiun (JP)	935.532.540.290	1.031.719.982.389
Dana operasional program Jaminan Kematian (JKM)	512.635.001.575	454.575.462.910
Jumlah	4.913.204.036.827	5.155.886.729.005

33. Beban operasional penyelenggaraan program

	2025 Rp	2024 Rp
Beban operasional dan pendukung	685.636.422.876	709.468.395.428
Beban personil dan manajemen	3.715.261.476.184	3.585.212.827.915
Beban umum dan lainnya	884.843.775.301	831.255.060.577
Jumlah	5.285.741.674.361	5.125.936.283.920

Rincian beban operasional penyelenggaraan program:

a. Beban operasional dan pendukung:

	2025 Rp	2024 Rp
Beban penyuluhan dan pembinaan		
Beban pembinaan kepesertaan	226.417.929.322	215.261.225.770
Beban perluasan kepesertaan	153.061.975.989	213.782.975.721
Beban humas	73.213.609.297	46.750.240.884
Beban perjalanan dinas	67.111.549.937	68.992.214.206
Beban representasi pejabat	13.054.552.230	12.966.610.933
Subjumlah	532.859.616.775	557.753.267.514

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	2025 Rp	2024 Rp
Beban perencanaan dan pengembangan		
Beban renbang bidang manajemen	100.680.566.045	93.428.733.008
Beban renbang kerjasama kelembagaan	3.742.306.460	1.474.878.291
Beban renbang kerjasama internasional	1.989.609.606	1.929.175.419
Beban renbang bidang program	198.772.437	613.620.294
Subjumlah	106.611.254.548	97.446.407.012
Beban pengembangan SDM		
Beban pengembangan diklat	25.764.681.303	27.631.678.941
Beban diklat karier	2.787.345.844	255.872.224
Beban pengembangan teknis	1.601.019.846	1.655.477.642
Beban diklat penyesaran	--	1.135.217.972
Subjumlah	30.153.046.993	30.678.246.779
Beban penyelesaian masalah hukum		
Beban penyelesaian masalah hukum	11.957.505.194	19.977.588.732
Beban penyusunan produk hukum	4.054.999.366	3.612.885.391
Subjumlah	16.012.504.560	23.590.474.123
Jumlah	685.636.422.876	709.468.395.428

b. Beban personil dan manajemen:

	2025 Rp	2024 Rp
Beban personil		
Beban personil	1.978.006.548.347	1.808.570.422.086
Beban jaminan sosial/JPK tambahan/pensiun pegawai	447.666.619.191	442.681.547.496
Beban gaji dan honor	315.571.967.773	313.562.082.803
Beban tunjangan tambahan	297.334.069.330	306.356.499.257
Beban personil lainnya	231.593.472.971	305.286.233.795
Beban pembinaan pegawai	69.195.806.770	58.917.193.841
Beban penerimaan dan penempatan pegawai	17.966.693.715	19.337.582.942
Subjumlah	3.357.335.178.097	3.254.711.562.220
Beban manajemen		
Beban direksi	54.089.610.026	48.713.807.932
Beban manajemen lain	34.942.227.373	36.022.074.113
Badan dewan pengawas	33.990.134.637	31.159.331.730
Subjumlah	123.021.972.036	115.895.213.775
Penghargaan purnajasa		
Penghargaan purnajasa	234.904.326.051	214.606.051.920
Subjumlah	234.904.326.051	214.606.051.920
Jumlah	3.715.261.476.184	3.585.212.827.915

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

c. Beban umum dan lainnya:

	2025 Rp	2024 Rp
Beban umum/administrasi		
Beban pengolahan data	167.005.591.233	121.938.931.016
Beban pemeliharaan dan pengelolaan aset	120.680.598.288	115.176.900.780
Beban rumah tangga dan rapat	75.035.941.255	73.324.957.828
Beban langganan	29.922.770.721	6.012.168.446
Beban perlengkapan kantor	23.404.490.735	23.875.617.179
Beban pajak dan asuransi atas aset tetap	22.229.640.248	20.745.242.522
Beban sewa (Catatan 19)	18.671.787.407	29.748.951.425
Beban kesekretariatan	16.411.616.992	15.519.914.411
Beban administrasi keuangan	10.955.916.828	17.537.086.198
Beban umum lainnya	8.633.194	31.982.966
Subjumlah	484.326.986.901	423.911.752.771
Beban penyusutan dan amortisasi		
Beban penyusutan aset tetap (Catatan 18)	222.734.384.632	221.458.393.262
Beban penyusutan hak sewa (Catatan 19)	103.797.442.771	106.953.695.292
Beban amortisasi aset tidak berwujud (Catatan 20)	66.723.849.327	56.680.199.118
Beban inkremental hak sewa (Catatan 19)	6.544.753.814	21.587.046.066
Beban amortisasi aset lainnya	716.357.856	663.974.068
Subjumlah	400.516.788.400	407.343.307.806
Jumlah	884.843.775.301	831.255.060.577

34. Pendapatan investasi

	2025 Rp	2024 Rp
Pendapatan bunga	711.861.071.289	683.798.836.502
Bagi hasil	106.340.208.294	104.635.613.382
Pendapatan dividen	73.095.516.801	72.214.789.698
Selisih keuntungan (kerugian) penilaian investasi	61.402.886.180	(22.485.880.003)
Pendapatan sewa	8.133.656.139	7.879.806.684
Pendapatan investasi lainnya	--	4.068.374
Jumlah	960.833.338.703	846.047.234.637

Rincian pendapatan investasi:

	2025 Rp	2024 Rp
Pendapatan bunga		
Obligasi		
Diukur pada biaya perolehan		
diamortisasi jangka panjang (Catatan 16)	439.392.447.209	385.546.694.400
Diukur pada biaya perolehan		
diamortisasi jangka pendek (Catatan 11)	53.339.070.780	71.176.756.401
Diukur pada nilai wajar melalui		
laba rugi (Catatan 11)	39.292.343.750	24.337.500.000
Deposito berjangka (Catatan 11)	179.200.677.485	201.766.861.499
Deposito <i>on call</i>	636.532.065	971.024.202
Subjumlah	711.861.071.289	683.798.836.502

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	2025 Rp	2024 Rp
Bagi hasil		
Pendapatan bagi hasil sukur		
Diukur pada biaya perolehan diamortisasi jangka panjang (Catatan 16)	85.436.612.489	85.436.612.489
Pendapatan bagi hasil deposito (Catatan 11)	20.903.595.805	19.199.000.893
Subjumlah	106.340.208.294	104.635.613.382
Pendapatan dividen		
Saham (Catatan 11)		
Diukur pada nilai wajar melalui laba rugi	10.693.714.663	8.712.315.707
Diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain	62.401.802.138	60.504.658.168
Pembagian hasil investasi reksadana (Catatan 11)	--	2.997.815.823
Subjumlah	73.095.516.801	72.214.789.698
Selisih keuntungan (kerugian) penilaian investasi		
Properti investasi	8.570.980.180	8.006.599.997
Obligasi (Catatan 11)	28.928.855.000	(12.465.440.000)
Saham (Catatan 11)	23.903.051.000	(18.027.040.000)
Subjumlah	61.402.886.180	(22.485.880.003)
Pendapatan sewa		
Pendapatan sewa (Catatan 17)	8.133.656.139	7.879.806.684
Subjumlah	8.133.656.139	7.879.806.684
Pendapatan investasi lainnya		
Pendapatan investasi lain	--	4.068.374
Subjumlah	--	4.068.374
Jumlah	960.833.338.703	846.047.234.637

35. Beban investasi

	2025 Rp	2024 Rp
Pajak atas kegiatan investasi	104.692.492.666	102.745.592.891
Beban properti investasi	1.685.448.427	1.860.783.057
Administrasi atas kegiatan investasi	617.487.727	539.607.740
Asuransi aset investasi	8.982.820	8.982.820
Beban investasi lain	603.946.461	987.438.253
Jumlah	107.608.358.101	106.142.404.761

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Rincian beban investasi:

	2025 Rp	2024 Rp
Pajak atas kegiatan investasi		
PPH atas pendapatan bunga obligasi	53.216.537.752	48.750.328.567
PPH atas bunga deposito berjangka	35.965.637.926	39.049.971.587
PPH atas pendapatan bagi hasil investasi syariah	13.242.285.173	12.859.032.238
PBB tanah dan bangunan	1.353.904.279	1.336.721.080
PPH atas properti investasi	862.430.283	747.955.160
PPH atas transaksi saham	51.697.253	1.584.259
Subjumlah	104.692.492.666	102.745.592.891
Beban properti investasi		
Penyusutan properti investasi (Catatan 17)	1.073.667.976	1.087.411.866
Pemeliharaan tanah	611.780.451	677.378.391
Beban atas konsultan manajemen investasi	--	95.992.800
Subjumlah	1.685.448.427	1.860.783.057
Administrasi atas kegiatan investasi		
Penitipan surat berharga	484.773.807	450.528.957
Transaksi investasi	132.713.920	89.078.783
Subjumlah	617.487.727	539.607.740
Asuransi aset investasi		
Beban atas asuransi bangunan investasi	8.982.820	8.982.820
Subjumlah	8.982.820	8.982.820
Beban investasi lain		
Beban atas investasi lainnya	581.373.285	876.669.230
Pembentukan cadangan kerugian penurunan nilai obligasi (Catatan 16)	211.062.134	104.707.338
Pembentukan (pemulihan) cadangan kerugian penurunan nilai deposito (Catatan 5 dan 11)	(188.488.958)	5.943.609
Beban bank investasi	--	118.076
Subjumlah	603.946.461	987.438.253
Jumlah	107.608.358.101	106.142.404.761

36. Beban insentif

	2025 Rp	2024 Rp
Beban karyawan	387.351.851.752	366.081.832.500
Beban dewan pengawas dan direksi	4.247.552.000	--
Jumlah	391.599.403.752	366.081.832.500

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

37. Pendapatan sarana kesejahteraan peserta

	2025 Rp	2024 Rp
Pendapatan bunga	108.985.167.632	118.432.568.649
Pendapatan sewa rumah susun	5.124.223.836	5.128.400.000
Pendapatan lain	76.976.977	459.285.321
Jumlah	114.186.368.445	124.020.253.970

38. Beban sarana kesejahteraan peserta

	2025 Rp	2024 Rp
Beban investasi	21.550.270.259	23.792.152.970
Beban umum administrasi dan lain-lain	7.358.722.606	8.405.673.600
Beban penyusutan (Catatan 18)	6.846.940.533	6.944.554.865
Beban pengelolaan rumah susun	3.409.990.621	3.160.527.744
Beban pengelolaan pinjaman	2.997.161.663	2.827.317.914
Beban <i>survey</i>	1.398.056.071	1.162.493.268
Beban pembinaan	285.478.490	534.401.253
Pembentuk (pemulihan) cadangan kerugian penurunan nilai piutang (Catatan 9)	(161.794.572)	769.646.981
Jumlah	43.684.825.671	47.596.768.595

39. Beban tanggung jawab sosial dan lingkungan

Akun ini merupakan beban tanggung jawab sosial dan lingkungan bagi peserta yang berbasis komunitas dan pembinaan lingkungan bagi masyarakat umum untuk tahun-tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing sebesar Rp1.935.591.950 dan Rp307.997.920.

40. Pendapatan non operasional

Akun ini merupakan pendapatan usaha Entitas Anak, terutama jasa pengerahan tenaga kerja dan jasa lainnya, untuk tahun-tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing sebesar Rp154.321.948.560 dan Rp151.485.084.141.

41. Beban usaha non operasional

Akun ini merupakan beban usaha Entitas Anak, terutama beban terkait untuk mendapatkan penghasilan atas jasa pengerahan tenaga kerja dan jasa lainnya, untuk tahun-tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 masing-masing sebesar Rp308.110.101.684 dan Rp292.877.436.284. Akun ini sajikan sebagai bagian dari cadangan kerugian penurunan nilai piutang usaha (Catatan 8), cadangan kerugian penurunan nilai piutang lain-lain (Catatan 10), beban penyusutan aset tetap (Catatan 18), beban penyusutan aset takberwujud (Catatan 20) dan beban usaha non operasional lainnya.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

42. Pendapatan dan (beban) lain-lain - bersih

	2025 Rp	2024 Rp
Pendapatan Lain-lain		
Jasa giro	1.757.099.708	2.745.142.114
Klaim asuransi dan denda kontrak	1.280.780.460	1.134.116.361
Sewa bangunan belanja modal dan lainnya	902.346.014	1.051.091.851
Laba penjualan aset yang dimiliki untuk dijual (Catatan 15)	1.575.877.453	544.133.796
Lainnya	9.372.650.987	54.680.799.718
Subjumlah	14.888.754.622	60.155.283.840
Beban Lain-lain		
Kerugian penghapusbukuan aset tetap (Catatan 21)	(784.174.196)	--
Cadangan kerugian penurunan nilai piutang lain-lain (Catatan 10)	(689.564.533)	(15.612.742.320)
Beban dan denda PPh	(14.168.262)	(676.444.566)
Beban lainnya - entitas anak	(1.921.039.735)	--
Lainnya	(247.832.511)	(1.347.461.439)
Subjumlah	(3.656.779.237)	(17.636.648.325)
Jumlah	11.231.975.385	42.518.635.515

Pada 31 Desember 2025 dan 2024, Pendapatan lain-lain sub lainnya masing-masing sebagian besar merupakan penutupan biaya yang masih harus dibayar tahun sebelumnya, sedangkan pada beban lain-lain sub lainnya sebagian besar merupakan penutupan aset hak guna bangunan kantor.

43. Beban distribusi surplus badan

	2025 Rp	2024 Rp
Program Jaminan Hari Tua (JHT)	1.073.872.821	2.055.437.628
Program Jaminan Pensiun (JP)	396.827.242	761.148.396
Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	337.531.217	613.636.115
Program Jaminan Kematian (JKM)	174.913.357	313.744.396
Jumlah	1.983.144.637	3.743.966.535

Distribusi Surplus Badan tahun 2024 berdasarkan Keputusan Dewan Pengawas Nomor: KEP/09/DEWAS/082025 tanggal 12 Agustus 2025 tentang Persetujuan Atas Besaran Alokasi Surplus Aset BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2024, menyetujui besaran alokasi dan surplus pengelolaan aset BPJS Ketenagakerjaan tahun 2024 dengan perincian sebagai berikut:

- Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan sebesar 0,981% atau Rp1.945.500.000.
- Penguatan aset badan BPJS Ketenagakerjaan sebesar 98,019% atau sebesar Rp194.385.819.037. Jumlah tersebut di catat dalam saldo surplus.
- Memperkuat aset DJS Ketenagakerjaan sebesar 1% atau sebesar Rp1.983.144.637 terdiri dari alokasi untuk Program JHT sebesar 54,15% sebesar Rp1.073.872.821, untuk program JKK sebesar 17,02% atau sebesar Rp337.531.217, untuk program JKM sebesar 8,82% atau sebesar Rp174.913.357 dan untuk program JP sebesar 20,01% atau sebesar Rp396.827.242.

Distribusi Surplus Badan tahun 2023 berdasarkan Keputusan Dewan Pengawas Nomor: KEP/05/DEWAS/102024 tanggal 07 Oktober 2024 tentang Persetujuan Atas Besaran Alokasi Surplus Aset BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2023, menyetujui besaran alokasi dan surplus pengelolaan aset BPJS Ketenagakerjaan tahun 2023 dengan perincian sebagai berikut:

- Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan sebesar 0,75% atau Rp3.054.243.575.
- Penguatan aset badan BPJS Ketenagakerjaan sebesar 98,33% atau sebesar Rp398.921.178.159. Jumlah tersebut di catat dalam saldo surplus.
- Memperkuat aset DJS Ketenagakerjaan sebesar 0,92% atau sebesar Rp3.743.966.535 terdiri dari alokasi untuk Program JHT sebesar 54,90% sebesar Rp2.055.437.628, untuk program JKK sebesar 16,39% atau sebesar Rp613.636.115, untuk program JKM sebesar 8,38 % atau sebesar Rp313.744.396 dan untuk program JP sebesar 20,33% atau sebesar Rp761.148.396.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

44. Perikatan – perikatan penting

PT Sinergi Investasi Properti dan BPJS Ketenagakerjaan memiliki perjanjian kerja sama tentang optimalisasi tanah milik BPJS Ketenagakerjaan untuk pembangunan gedung perkantoran sewa dengan skema bangun kelola serah Nomor: PER/109/052017 tanggal 22 Mei 2017. Ruang lingkup kerja sama meliputi kerja sama bangun kelola serah (BOT) berupa pembangunan dan penyewaan gedung perkantoran Social Security Tower (Plaza BPJamsostek) dengan jangka waktu perjanjian kerja sama ini selama 30 tahun sejak perjanjian ditandatangani. Atas kerja sama tersebut BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan pendapatan sewa tanah tahunan berupa kontribusi BOT dan bangunan setelah masa perjanjian berakhir.

Pada tahun 2025, terdapat penambahan kerjasama BPJS Ketenagakerjaan dengan PT Sinergi Investasi Properti sesuai perjanjian Nomor: PER/755/112025 melalui skema Bangun Kelola Serah. Perjanjian tersebut berlangsung dari tanggal 28 November 2025 selama 30 tahun. Ruang lingkup atas perjanjian tersebut adalah PT Sinergi Investasi Properti membangun bangunan komersil yang berlokasi di Jalan Muhtar Raya, Kecamatan Pesanggrahan, Kelurahan Petukangan Utara, Jakarta Selatan yang pada akhir perjanjian akan dilakukan serah terima bangunan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Atas kerja sama tersebut BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan pendapatan sewa tanah tahunan berupa kontribusi BOT dan bangunan setelah masa perjanjian berakhir.

45. Informasi mengenai transaksi dengan pihak berelasi

BPJS Ketenagakerjaan dikendalikan oleh Pemerintah Republik Indonesia berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku BPJS melakukan transaksi dengan pihak-pihak berelasi sebagaimana dijelaskan dalam catatan ini.

a. Sifat dan hubungan dengan pihak berelasi

Pihak Berelasi	Sifat dari hubungan	Sifat dari transaksi
Pemerintah Republik Indonesia	Pengendali Sifat	Setoran modal, penempatan investasi-obligasi
Dana Jaminan Sosial Program JHT	Pihak Pengelola	Piutang operasional, utang kontribusi, pendapatan dana operasional
Dana Jaminan Sosial Program JKK	Pihak Pengelola	Piutang operasional, utang kontribusi, pendapatan dana operasional
Dana Jaminan Sosial Program JKM	Pihak Pengelola	Piutang operasional, utang kontribusi, pendapatan dana operasional
Dana Jaminan Sosial Program JP	Pihak Pengelola	Piutang operasional, utang kontribusi, pendapatan dana operasional
Dana Pensiun Manfaat Pasti Jamsostek	BPJS sebagai Pendiri	Beban operasional - personil
PT Sinergi Investasi Properti	Dikendalikan DJJS Ketenagakerjaan program JHT	Beban operasional - umum dan lainnya
PT Bank DKI	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Nagari	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Bali	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Jambi	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Tengah	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Lampung	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah NTB Syariah	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Timur	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri Syariah	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tengah	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara dan Gorontalo	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Syariah Indonesia Tbk	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)**
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Pihak Berelasi	Sifat dari hubungan	Sifat dari transaksi
Indonesia Eximbank	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Aceh Syariah	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Bengkulu	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Maluku dan Maluku Utara	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Pembangunan Daerah Papua	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Bank Raya Indonesia Tbk	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Jasa Marga (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Kereta Api Indonesia (Persero)	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Krakatau Steel (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Pegadaian	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Pelabuhan Indonesia (Persero)	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Sarana Multi Infrastruktur (Persero)	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Sarana Multigraya Finansial (Persero)	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Semen Indonesia (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Wijaya Karya (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
PT Danareksa (Persero)	Entitas Sepengendali	Penempatan dana dan investasi, pendapatan investasi dan beban investasi
Personel Manajemen Kunci	Dewan Pengawas dan Direksi	Beban gaji, tunjangan dan imbalan kerja.

b. Saldo penempatan dana

Berikut ini adalah penempatan dana pada pihak berelasi pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 adalah sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Obligasi (Catatan 11 dan 16)	5.239.386.707.564	5.434.936.945.362
Deposito (Catatan 11)	3.672.330.314.483	3.497.982.564.697
Sukuk (Catatan 16)	1.053.720.398.777	1.058.509.610.823
Kas dan Setara Kas (Catatan 5)	949.755.179.283	1.162.623.372.231
Saham (Catatan 11)	396.166.475.548	346.393.085.640
Jumlah	11.311.359.075.655	11.500.445.578.753

c. Transaksi dengan pihak berelasi

BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan dana operasional dari masing-masing Dana Jaminan Sosial setiap program kecuali program JKP, sebagai pihak berelasi, yang besarnya diungkapkan dalam akun pendapatan dana operasional penyelenggaraan program (Catatan 32).

d. Pendapatan investasi

Berikut adalah pendapatan investasi (Catatan 34) pada pihak berelasi untuk tahun-tahun yang berakhir pada 31 Desember 2025 dan 2024 sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Pendapatan bunga		
Obligasi	402.777.447.989	437.307.452.051
Deposito berjangka	179.200.677.485	201.766.861.499
Deposito <i>on call</i>	636.532.065	971.024.202
Subjumlah	582.614.657.539	640.045.337.752
Pendapatan investasi syariah		
Pendapatan bagi hasil sukuk	85.436.612.489	85.436.612.489
Pendapatan bagi hasil deposito	20.903.595.805	19.199.000.893
Subjumlah	106.340.208.294	104.635.613.382

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	2025 Rp	2024 Rp
Pendapatan dividen		
Pendapatan dividen saham	29.673.433.170	23.737.800.058
Subjumlah	29.673.433.170	23.737.800.058
Pendapatan sewa		
Sewa	8.133.656.139	1.491.746.951
Subjumlah	8.133.656.139	1.491.746.951
Selisih penilaian investasi		
Selisih penilaian investasi - penjualan saham	23.903.051.000	(18.027.040.000)
Selisih penilaian investasi - penjualan obligasi	18.528.895.000	(12.465.440.000)
Selisih penilaian investasi - properti investasi	8.570.980.180	8.006.599.997
Subjumlah	51.002.926.180	(22.485.880.003)
Pendapatan investasi lainnya		
Penerimaan investasi lain properti	--	4.031.332
Penerimaan investasi lain deposito	--	37.042
Subjumlah	--	4.068.374
Jumlah	777.764.881.322	747.428.686.514

e. Beban investasi

Berikut adalah beban investasi pada pihak berelasi pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 sebagai berikut:

	2025 Rp	2024 Rp
Pajak atas kegiatan investasi		
PPh atas pendapatan bunga obligasi	53.216.537.752	48.525.485.252
PPh bunga deposito berjangka	35.861.950.848	39.049.971.588
PPh pendapatan bagi hasil investasi syariah - sukuk	9.022.567.502	9.022.567.502
PPh pendapatan bagi hasil investasi syariah - deposito	4.219.717.671	3.836.464.735
PBB tanah dan bangunan investasi	1.353.904.277	1.336.721.080
PPh atas diskonto obligasi	--	224.843.315
PPh atas sewa bangunan investasi	862.430.283	197.955.160
PPh atas pendapatan bunga DOC <i>overnight</i>	103.687.080	56.148.813
PPh atas transaksi investasi syariah - saham	51.697.253	--
Subjumlah	104.692.492.666	102.250.157.445
Administrasi atas kegiatan investasi		
Beban penitipan obligasi	380.062.781	386.183.912
Beban transaksi pembelian obligasi	70.527.685	87.028.139
Beban penitipan sukuk	56.831.452	14.285.501
Beban penitipan saham	47.879.574	50.059.544
Beban transaksi pembelian investasi syariah - sukuk	149.533	149.533
Beban transaksi pembelian investasi syariah - saham	--	1.901.111
Subjumlah	555.451.025	539.607.740
Beban pengelolaan		
Beban pengelolaan properti	611.780.452	677.378.392
Beban bank investasi	--	118.076
Subjumlah	611.780.452	677.496.468
Beban penyusutan dan cadangan		
Pembentukan (pemulihan) cadangan kerugian atas penurunan nilai deposito	211.062.135	--
Pembentukan (pemulihan) cadangan kerugian atas penurunan nilai deposito	(188.488.958)	5.943.609
Subjumlah	22.573.177	5.943.609
Jumlah Pihak Berelasi	105.882.297.320	103.473.205.262

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

f. Kompensasi personel manajemen kunci

Personel manajemen kunci BPJS Ketenagakerjaan adalah Dewan Pengawas dan Direksi sebagaimana diungkapkan dalam Catatan 1. Personel kunci menerima kompensasi berupa gaji dan tunjangan untuk tahun 2025 dan 2024 masing-masing sebesar Rp33.174.720.000.

46. Kontinjensi dan permasalahan hukum

Dalam melakukan kegiatan, BPJS Ketenagakerjaan tidak terlepas dari berbagai perkara hukum dan tuntutan sehubungan dengan kepatuhan, kontrak, perjanjian, peraturan pemerintah, dan kepemilikan aset. Sampai dengan tanggal penyelesaian laporan posisi keuangan konsolidasian, terdapat tuntutan hukum yang masih dalam proses penyelesaian di pengadilan, terdiri atas:

a. Penyelesaian aset eks *Medium Term Notes* (MTN) PT Volgren Indonesia

Atas perjanjian Jual Beli MTN antara PT Jamsostek (Persero) dengan PT Volgren Indonesia Nomor: PER/44/072001 tanggal 26 Juli 2001 dengan nilai Rp33.323.207.900 yang gagal bayar, BPJS Ketenagakerjaan telah melakukan sita jaminan atas jaminan tambahan berupa 14 bidang tanah sertifikat hak milik yang terletak di Desa Cerucuk, Kecamatan Tanjung Pandan, Belitung, namun belum dapat dilakukan eksekusi karena tidak adanya hak tanggungan atas 14 sertifikat tersebut. Terhadap aset jaminan ini telah dilakukan pemblokiran oleh BPN Belitung berdasarkan permohonan yang diajukan Jaksa Pengacara Negara selaku kuasa BPJS Ketenagakerjaan tanggal 30 Mei 2014. BPJS Ketenagakerjaan telah bekerjasama dengan Kejaksaan Agung RI dalam upaya penyelesaian aset tersebut dan kejaksaan telah menunjuk Jaksa Pengacara Negara dalam penyelesaian aset eks *Medium Term Notes* (MTN) PT Volgren Indonesia dengan penerbitan surat kuasa khusus ke Jaksa Agung Muda Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara (JAMDATUN) dan telah dilayangkan somasi.

BPJS Ketenagakerjaan juga telah melakukan koordinasi dengan Badan Pertanahan Nasional (BPN) untuk melakukan verifikasi dan pengecekan status lahan, serta akan melakukan pemasangan ulang papan nama pada lokasi aset guna mempertegas kepemilikan dan pengamanan aset tersebut. Sampai dengan saat ini, BPJS Ketenagakerjaan sedang menyiapkan langkah selanjutnya bersama JAMDATUN.

b. Penyelesaian aset jaminan eks *Medium Term Notes* PT Sapta Prana Jaya

Pada tahun 2003 atas MTN PT Sapta Prana Jaya yang gagal bayar telah diselesaikan dengan Perjanjian Pengakhiran Kontrak Jasa Manager Investasi dan Penyelesaian Kewajiban sesuai Akta Notaris tanggal 11 Juni 2013 Nomor 6 Penyerahan Aset sesuai Akta Notaris Syarifah Chozie., S.H tentang Berita Acara Penyerahan Aset tanggal 11 Juni 2003 Nomor 7 dan Perjanjian Penyerahan Jaminan Sebagai Pembayar Utang sesuai Akta Notaris tanggal 19 Mei 2003 Nomor 10.

Namun demikian dalam proses lebih lanjut masih terdapat persoalan hukum terkait dengan pengalihan kepemilikan tanah kepada BPJS Ketenagakerjaan. Atas tanah tersebut telah dilakukan pemblokiran oleh Jaksa Pengacara Negara dan sudah dilakukan pemasangan plang nama. Sampai dengan saat ini, BPJS Ketenagakerjaan telah bekerjasama dengan Kejaksaan Agung RI dalam upaya penyelesaian aset tersebut, dan kejaksaan telah menunjuk Jaksa Pengacara Negara dalam penyelesaian aset eks *Medium Term Notes* (MTN) PT Sapta Prana Jaya dengan penerbitan surat kuasa khusus ke JAMDATUN.

c. Gugatan PMH dengan register perkara nomor: 181/Pdt.G/2024/PN.Jkt.Tim di Pengadilan Negeri Jakarta Timur terkait manfaat JKK-JKM

Adanya gugatan perbuatan melawan hukum terkait pembayaran manfaat JKK-JKM dari Sdri. Linda Lilianingsih, ST Ahli selaku Ahli waris (istri) peserta atas nama Alm. Hari Agung Pratama dengan Para Pihak yaitu:

Penggugat : Sdri. Linda Lilianingsih, ST (Istri/Ahli waris peserta)
Tergugat I : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Mangga Dua

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Tergugat II : BPJS TK Ketenagakerjaan Wilayah DKI Jakarta
Tergugat III : Menteri Ketenagakerjaan RI

Turut Tergugat I : PT Mandiri Bangun Makmur (Agung Sedayu Group)
Turut Tergugat II : Sudin Nakertrans Kota Administrasi Jakarta Utara
Turut Tergugat III : Disnakertrans Prov DKI Jakarta

Pokok perkara gugatan karena adanya ketidakpuasan ahli waris dengan hasil penetapan Kemenaker dan BPJS Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa kejadian meninggal dari peserta an. Alm. Hari Agung Pratama bukan JKK melainkan kejadian meninggal mendadak sehingga manfaat yang diterima ahli waris hanya manfaat program JKM.

Tuntutan materiil dan immateriil yang diajukan Penggugat kepada BPJS ketenagakerjaan, yaitu:

- Menghukum Tergugat I untuk segera membayar kepada Penggugat atas santunan JKK sebesar Rp668.800.000,00;
- Menghukum Tergugat I, Tergugat II, dan Tergugat III untuk membayar kerugian immateriil sebesar Rp500.000.000,00 secara tunai;
- Menghukum Tergugat I untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 setiap harinya apabila Para Tergugat lalai memenuhi Putusan ini; dan
- Menghukum Para Tergugat untuk membayar biaya perkara.

Atas pokok perkara tersebut, sebelumnya Sdri. Linda Lilianingsih telah melakukan upaya hukum di Pengadilan negeri Jakarta Pusat dengan register perkara nomor: 156/Pdt.G/2022/PN.JKT.PST dan pada tanggal 16 Mei 2023 telah terbit Putusan Sela dengan amar Putusan, "Menerima eksepsi Tergugat III dan Menyatakan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang mengadili perkara ini".

Atas Putusan tersebut, Sdri. Linda Lilianingsih mengajukan upaya hukum ke Pengadilan Negeri Jakarta Timur dengan register perkara nomor: 181/Pdt.G/2024/PN.Jkt.Tim.

Pada tanggal 13 Maret 2025 telah terbit Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Timur terkait Gugatan PMH dengan register perkara nomor: 181/Pdt.G/2024/PN.Jkt.Tim dengan amar putusan gugatan tidak dapat diterima dan menghukum penggugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp989.000. Atas keputusan tersebut, penggugat telah mengajukan upaya hukum banding pada tanggal 25 Maret 2025.

Pada tanggal 4 Juni 2025 telah terbit Putusan banding dari Pengadilan Tinggi DKI Jakarta nomor: 594/Pdt/2025/PT.DKI yang pada pokoknya menguatkan Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Timur nomor: 181/Pdt.G/2025/PN.Jkt.Tim tanggal 13 Maret 2025. Atas keputusan tersebut, penggugat masih melakukan upaya hukum kasasi dan sudah menyerahkan memori kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia pada tanggal 25 Juni 2025. BPJS Ketenagakerjaan sudah menyerahkan kontra memori kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia melalui Panitera di Pengadilan Negeri Jakarta Timur pada tanggal 7 Juli 2025. Saat ini sedang menunggu Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia.

47. Tujuan dan kebijakan manajemen risiko keuangan

Selaras dengan rujukan standar praktik terbaik penerapan manajemen risiko yang diadopsi BPJS Ketenagakerjaan, yaitu ISO 31000:2018 *Risk Management-Guidelines*, berikut adalah klasifikasi risiko untuk aset BPJS Ketenagakerjaan:

A. Risiko yang dihadapi BPJS Ketenagakerjaan

1) Risiko pasar

Risiko pasar terdiri atas potensi peristiwa terjadinya pergerakan nilai pasar suatu atau beberapa instrumen investasi (portofolio) akibat dari faktor volatilitas harga dan/atau mekanisme penawaran-permintaan pasar.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Aset BPJS Ketenagakerjaan yang terekspos risiko pasar terdiri dari instrumen investasi klasifikasi diperdagangkan. Risiko ini terkait dengan terkoreksinya harga instrumen investasi akibat pengaruh fluktuasi fundamental perusahaan penerbit dan atau fluktuasi kondisi ekonomi makro seperti tingkat kegiatan ekonomi, laju inflasi, fluktuasi nilai tukar Rupiah terhadap mata uang asing, volume perdagangan, dan tingkat suku bunga. BPJS Ketenagakerjaan selaku penanggung jawab aset BPJS Ketenagakerjaan melakukan pengawasan dan analisis pergerakan harga untuk meminimalisasi dampak negatif terhadap laporan posisi keuangan aset BPJS Ketenagakerjaan.

Badan melakukan analisis sensitivitas untuk mengukur dampak perubahan harga terhadap portofolio aset BPJS Ketenagakerjaan. Berikut analisis sensitivitas portofolio saham pada tanggal 31 Desember 2025:

Keterangan	31 Desember 2025
MTM <i>Sensitivity</i> ; Δ1% IHSG	0,78%
ΔSPI	-51,12%
Note: MTM = Marked to Market. Perubahan 1% IHSG akan mempengaruhi portofolio saham MTM aset BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 31 Desember 2025 rata-rata sebesar 0,78%.	

Berdasarkan analisis sensitivitas perubahan harga saham, perubahan 1% IHSG akan mempengaruhi *marked to market* portofolio saham aset BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 31 Desember 2025 rata-rata sebesar 0,78%. Sedangkan selisih penilaian investasi instrumen saham pada tanggal 31 Desember 2025 adalah sebesar -51,12%.

Berikut analisis sensitivitas portofolio Reksadana pada tanggal 31 Desember 2025:

Keterangan	31 Desember 2025
MTM <i>Sensitivity</i> ; Δ1% IHSG	0,88%
ΔSPI	-3,21%
Note: MTM = Marked to Market. Perubahan 1% IHSG akan mempengaruhi portofolio reksadana MTM aset BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 31 Desember 2025 rata-rata sebesar 0,88%.	

Berdasarkan analisis sensitivitas perubahan harga reksadana, perubahan 1% IHSG akan mempengaruhi *marked to market* portofolio reksadana aset BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 31 Desember 2025 rata-rata sebesar 0,88%. Sedangkan selisih penilaian investasi instrumen reksadana pada tanggal 31 Desember 2025 adalah sebesar -3,21%.

Tabel berikut menggambarkan diversifikasi portofolio saham aset BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 berdasarkan sektor:

Sektor (Rp Miliar)	31 Desember 2025		31 Desember 2024	
	Portofolio	Weight (%)	Portofolio	Weight (%)
Barang Baku	37,06	3,89	32,29	3,65
Barang Konsumen Primer	132,30	13,88	147,85	16,73
Energi	324,55	34,05	313,43	35,46
Infrastruktur	98,20	10,30	89,54	10,13
Keuangan	46,60	4,89	45,71	5,17
Perindustrian	311,34	32,66	251,84	28,49
<i>Property & Real estate</i>	3,17	0,33	3,31	0,37
Total	953,22	100,00	883,97	100,00

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Tabel berikut menggambarkan diversifikasi portofolio reksadana aset BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 berdasarkan jenis Reksadana:

Jenis Reksadana (Rp Miliar)	31 Desember 2025		31 Desember 2024	
	Portofolio	Weight (%)	Portofolio	Weight (%)
Saham	297,07	100,00	302,68	100,00
Total	297,07	100,00	302,68	100,00

Badan melakukan analisis sensitivitas SUN yang dicatatkan *fair value* terhadap perubahan suku bunga pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024:

Keterangan	31 Desember 2025	31 Desember 2024
Portofolio SUN <i>fair value</i> (Rp Miliar)	347,01	328,48
Perubahan Harga (%)	0,083%	0,047%
Perubahan Harga (Rp Miliar)	6,54	6,42

Sensitivitas SUN *fair value* dinilai menggunakan asumsi terjadi kenaikan suku bunga sebesar 0,25%. Dari penilaian tersebut diperoleh hasil bahwa jika terjadi kenaikan suku bunga sebesar 0,25% atas penempatan pada SUN yang dicatatkan *fair value* sebesar Rp347,01 miliar maka akan berdampak pada penurunan pada portofolio SUN *fair value* sebesar 0,083% atau Rp6,54 miliar dari total AUM aset BPJS Ketenagakerjaan.

- 2) Risiko kredit
- Risiko kredit adalah risiko kerugian yang diakibatkan oleh potensi terjadinya gagal bayar (*default*) pihak bank (deposito) atau pihak emiten/penerbit (surat utang/surat berharga) yang dimiliki perusahaan. Dapat berupa gagal bayar kupon (bunga) ataupun pokok hutang pada saat jatuh tempo.

Pihak yang berelasi dengan badan dalam konteks ini adalah mitra kerja investasi dan pihak lainnya yang mendukung aktivitas operasional badan untuk pengelolaan aset BPJS Ketenagakerjaan. Mitra kerja tersebut antara lain perusahaan pengelola dana investasi, perusahaan perantara transaksi, dan perbankan.

Badan melakukan monitoring secara berkala dan intensif terhadap kinerja perusahaan pihak berelasi untuk memantau potensi terjadinya gagal bayar (*default*). Berdasarkan Peraturan Direksi Nomor: 18/PERDIR.05/072023 tentang Kebijakan Pengelolaan Investasi BPJS Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemilihan mitra kerja investasi dilakukan secara hati-hati, dan melalui proses penilaian terhadap reputasi, kinerja, ketaatan pada prinsip-prinsip *good governance*.

BPJS Ketenagakerjaan secara berkala melakukan reviu atas eksposur maupun tingkat risiko kredit untuk memastikan penempatan dana investasi BPJS berada pada selera dan toleransi risiko manajemen.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Tabel berikut menggambarkan diversifikasi portofolio surat utang korporasi aset BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 berdasarkan sektor:

Sektor (Rp Miliar)	31 Desember 2025		31 Desember 2024	
	Portofolio	Weight (%)	Portofolio	Weight (%)
Energi	100,00	2,61	100,00	2,73
Industri Dasar Kimia	389,00	10,14	389,00	10,62
Logam dan Mineral	426,68	11,13	126,90	3,46
Pembiayaan	1.388,70	36,21	1.353,70	36,94
Perbankan	750,00	19,56	970,00	26,47
Transportasi	290,00	7,56	440,00	12,01
Industri Barang Konsumsi	0,00	0,00	90,00	2,46
Minyak dan Gas	400,40	10,44	195,00	5,32
Barang Konsumen Non Primer	90,00	2,35	0,00	0,00
Total	3.834,78	100,00	3.664,60	100,00

Berdasarkan Laporan Keuangan pada tanggal 31 Desember 2025, penempatan investasi yang telah mempertimbangkan CKPN pada instrumen deposito dan surat utang korporasi sebesar Rp8,48 triliun dengan rasio CKPN atas portofolio deposito dan surat utang korporasi aset BPJS Ketenagakerjaan berada pada tingkat risiko *low*.

Adapun tabel eksposur risiko kredit terhadap aset keuangan pada laporan posisi keuangan dengan tahun-tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 adalah sebagai berikut:

	2025		
	Nilai Kotor	Cadangan Kerugian	Nilai Bersih
	Rp	Penurunan Nilai Rp	Rp
Kas dan setara kas	950.551.026.291	(11.462.465)	950.539.563.826
Deposito	3.673.237.000.000	(906.685.517)	3.672.330.314.483
Saham	953.224.343.598	--	953.224.343.598
Reksadana	297.066.770.602	--	297.066.770.602
Piutang sarana kesejahteraan peserta	138.231.528.871	(85.464.144.167)	52.767.384.704
Sukuk	1.053.720.398.777	--	1.053.720.398.777
Obligasi	6.844.386.707.564	(315.769.472)	6.844.070.938.092
Piutang hasil investasi	124.133.043.014	--	124.133.043.014
Piutang usaha	36.735.885.315	(17.521.330.230)	19.214.555.085
Piutang lain-lain	62.935.404.373	(28.265.663.193)	34.669.741.180
Jumlah	14.134.222.108.405	(132.485.055.044)	14.001.737.053.361

	2024		
	Nilai Kotor	Cadangan Kerugian	Nilai Bersih
	Rp	Penurunan Nilai Rp	Rp
Kas dan setara kas	1.168.985.623.274	(198.506.723)	1.168.787.116.551
Deposito	3.499.282.000.000	(1.299.435.303)	3.497.982.564.697
Saham	883.968.654.140	--	883.968.654.140
Reksadana	302.682.412.450	--	302.682.412.450
Piutang sarana kesejahteraan peserta	158.374.454.419	(85.625.938.739)	72.748.515.680
Sukuk	1.058.509.610.823	--	1.058.509.610.823
Obligasi	6.675.936.945.362	(104.707.338)	6.675.832.238.024
Piutang hasil investasi	125.571.965.479	--	125.571.965.479
Piutang usaha	35.057.563.954	(17.990.907.159)	17.066.656.795
Piutang lain-lain	40.961.874.255	(27.581.874.298)	13.379.999.957
Jumlah	13.949.331.104.156	(132.801.369.560)	13.816.529.734.596

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024

(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

3) Risiko likuiditas

Risiko likuiditas terdiri atas potensi peristiwa di mana instrumen investasi yang dimiliki program berada dalam kondisi tidak likuid sehingga sulit untuk melakukan transaksi penjualan.

Adapun tabel mengenai perkiraan sisa jatuh tempo aset dan liabilitas yang menjadi arus kas masuk atau keluar per tanggal 31 Desember 2025 dan 2024:

	2025				
	Nilai Tercatat	≤ 1 bulan	1 - 6 bulan	6 - 12 bulan	≥ 12 bulan
Kas dan setara kas	950.551.026.291	63.192.026.291	887.359.000.000	--	--
Deposito	3.673.237.000.000	--	1.991.279.000.000	1.681.958.000.000	--
Saham	953.224.343.598	953.224.343.598	--	--	--
Reksadana	297.066.770.602	297.066.770.602	--	--	--
Sukuk	1.053.720.398.777	--	--	--	1.053.720.398.777
Obligasi	6.844.386.707.564	552.410.915.000	339.484.297.073	340.184.508.027	5.612.306.987.464
Jumlah	13.772.186.246.832	1.865.894.055.491	3.218.122.297.073	2.022.142.508.027	6.666.027.386.241
Utang kepada pihak lain	1.794.965.467	1.794.965.467	--	--	--
Utang pajak	112.019.196.289	112.019.196.289	--	--	--
Beban akrual	556.796.685.950	556.796.685.950	--	--	--
Liabilitas sewa	159.292.305.915	--	--	4.683.485.400	154.608.820.515
Liabilitas jangka pendek lain	142.152.144.204	142.152.144.204	--	--	--
Liabilitas imbalan kerja	3.823.217.675.831	--	--	--	3.823.217.675.831
Pinjaman bank	1.500.000.000	1.500.000.000	--	--	--
Jumlah	4.796.762.973.656	814.252.991.910	--	4.683.485.400	3.977.826.496.346

	2024				
	Nilai Tercatat	≤ 1 bulan	1 - 6 bulan	6 - 12 bulan	≥ 12 bulan
Kas dan setara kas	1.168.985.623.274	38.567.623.274	1.130.418.000.000	--	--
Deposito	3.499.282.000.000	--	1.736.615.000.000	1.762.667.000.000	--
Saham	883.968.654.140	883.968.654.140	--	--	--
Reksadana	302.682.412.450	302.682.412.450	--	--	--
Sukuk	1.058.509.610.823	--	--	--	1.058.509.610.823
Obligasi	6.675.936.945.362	329.030.000.000	--	490.105.000.000	5.856.801.945.362
Jumlah	13.589.365.246.049	1.554.248.689.864	2.867.033.000.000	2.252.772.000.000	6.915.311.556.185
Utang kepada pihak lain	1.362.834.951	1.362.834.951	--	--	--
Utang pajak	25.933.710.125	25.933.710.125	--	--	--
Beban akrual	820.476.754.370	820.476.754.370	--	--	--
Liabilitas sewa	101.598.933.282	--	--	41.737.634.600	59.861.298.682
Liabilitas jangka pendek lain	137.799.424.230	137.799.424.230	--	--	--
Liabilitas imbalan kerja	3.187.001.542.993	--	--	--	3.187.001.542.993
Jumlah	4.274.173.199.951	985.572.723.676	--	41.737.634.600	3.246.862.841.675

4) Risiko hukum

Risiko hukum adalah risiko yang terjadi akibat potensi peristiwa tuntutan/sanksi hukum yang ditanggung Badan karena ketidakpastian dan atau perbedaan interpretasi hukum antara Badan dengan pihak lain atas produk/jasa yang dihasilkan maupun aktivitas operasional ataupun tindakan yang dilakukan oleh kedua belah pihak.

Pengelolaan risiko hukum BPJS Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit Kepatuhan dan Hukum di Kantor Pusat dengan melaksanakan tugas pengoordinasian, perencanaan, pengarahan, penyusunan, harmonisasi, pengkajian produk hukum, penanganan pemberian bantuan hukum, serta memastikan langkah langkah yang bersifat preventif untuk memastikan bahwa kebijakan, ketentuan, sistem, dan prosedur serta kegiatan usaha yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini guna terjaganya BPJS Ketenagakerjaan dari masalah hukum yang membawa dampak negatif bagi BPJS Ketenagakerjaan.

Mekanisme pengelolaan risiko meliputi meliputi proses identifikasi, pengukuran, pengendalian, dan pemantauan mengacu kepada ketentuan yang berlaku mengenai manajemen risiko. Sehingga dalam hal ini seluruh pemilik risiko diharapkan memiliki kesadaran hukum dalam mengidentifikasi risiko hukum yang melekat pada aktivitas pelaksanaan inisiatif, program, pengelolaan/penggunaan aset, agar risiko hukum yang melekat tersebut tidak berdampak luas dan menjadi pemicu timbulnya risiko lainnya termasuk tetapi tidak terbatas pada risiko reputasi.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024

(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

Dalam rangka menurunkan tingkat eksposur risiko hukum, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa melakukan pengendalian internal berikut :

- Tersedianya Peraturan Internal yang mengatur tentang struktur organisasi unit legal, penyusunan regulasi, *advisory*, litigasi, advokasi, dan bantuan hukum;
- Peningkatan edukasi kepada seluruh lini terkait kesadaran hukum dan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku;
- Mendaftarkan seluruh aset milik BPJS Ketenagakerjaan termasuk hak atas tanah dan bangunan kepada instansi berwenang;
- Memberikan pendampingan dan bantuan hukum atas kasus litigasi atau non litigasi yang sedang berlangsung; dan
- Tersedianya reviu legal atas pelaksanaan inisiatif, regulasi dan kasus hukum.

5) Risiko kepatuhan

Risiko kepatuhan adalah risiko yang terjadi akibat ketidakpatuhan/pelanggaran dan/atau ketidakmampuan Badan/personil Badan untuk memenuhi ketentuan peraturan, regulasi, hukum, dan perundangan yang berlaku, yang dapat berasal dari lingkungan eksternal maupun internal BPJS Ketenagakerjaan.

Dari aspek eksternal risiko kepatuhan dapat timbul akibat tidak dipatuhinya (dilanggarnya) peraturan dari lingkungan eksternal, misalnya: Undang-undang dan Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Kementerian Keuangan, Peraturan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Peraturan DJSN (Dewan Jaminan Sosial Nasional), Peraturan OJK (Otoritas Jasa Keuangan) atau Otoritas Regulator lainnya. Dari aspek internal risiko kepatuhan dapat timbul akibat tidak dipatuhinya (dilanggarnya) peraturan dari lingkungan internal, misalnya: Peraturan Dewan Pengawas, Peraturan Direksi, Kebijakan dan Pedoman, dan/atau SOP (*Standard Operating Procedure*).

Organisasi pengelolaan risiko Kepatuhan BPJS Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit Kepatuhan dan Hukum di Kantor Pusat dengan melaksanakan tugas pengoordinasian, perencanaan, pengarahan, penyusunan, harmonisasi, pengkajian produk hukum, penanganan pemberian bantuan hukum, serta memastikan langkah langkah yang bersifat preventif untuk memastikan bahwa kebijakan, ketentuan, sistem, dan prosedur serta kegiatan usaha yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini guna terjaganya BPJS Ketenagakerjaan dari masalah hukum yang membawa dampak negatif bagi BPJS Ketenagakerjaan.

Pada proses pengelolaan program maupun aktivitas bisnis dapat terpapar risiko kepatuhan. Dalam hal ini, untuk melakukan proses manajemen risiko kepatuhan, setiap *risk owner* melakukan indentifikasi risiko, analisis risiko, evaluasi risiko, perlakuan risiko, pencatatan dan pelaporan, pemantauan risiko serta komunikasi secara berkelanjutan pada setiap lini. Risiko kepatuhan yang kemungkinan terpapar adalah keterlambatan dalam penyelesaian rekomendasi auditor eksternal. Hal ini akan berdampak pada penurunan kepercayaan publik terhadap BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam rangka menurunkan tingkat eksposur risiko kepatuhan, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa melakukan pengendalian internal berikut:

- Tersedianya kebijakan kepatuhan antara lain kebijakan pengendalian kecurangan, pedoman kepatuhan dan hukum, kebijakan benturan kepentingan, kebijakan pengendalian gratifikasi, Kebijakan anti suap, pedoman sistem pelaporan *whistleblowing system*, Pedoman LHKPN dan kebijakan lainnya;
- Penguatan monitoring pemenuhan kewajiban regulasi dengan melakukan sosialisasi atas diterbitkannya peraturan Perundang-undangan dan ketentuan lain oleh regulator kepada seluruh lini BPJS Ketenagakerjaan;
- Melakukan *compliance risk awareness* melalui program uji sampling kepatuhan, Hari anti korupsi, webinar dan program kepatuhan lainnya;
- Pembentukan Tunas Integritas BPJS Ketenagakerjaan yang diharapkan menjadi teladan dan *role model* dalam menjalankan kepatuhan dan mensosialisasikan program kepatuhan BPJS Ketenagakerjaan;
- Memiliki *fraud control system* dalam rangka pengelolaan risiko fraud BPJS ketenagakerjaan;
- Terbentuknya Tim GRCC BPJS Ketenagakerjaan;

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

- g) Audit internal dan eksternal secara berkala dan
- h) Penyelesaian tindak lanjut hasil audit secara tepat waktu dan berkualitas.

6) Risiko reputasi

Risiko reputasi meliputi risiko akibat tercederainya reputasi Badan atau menurunnya pandangan/penilaian positif publik terhadap citra (*image*) Badan atau adanya pandangan/penilaian negatif publik terhadap citra (*image*) Badan. Risiko reputasi akan berdampak pada kelangsungan usaha dalam jangka pendek, jangka menengah dan/atau jangka panjang.

Risiko reputasi BPJS Ketenagakerjaan dikelola oleh unit komunikasi dan *customer care* didukung oleh Unit Teknologi Informasi sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Risiko reputasi dikelola melalui pemberitaan positif pada media sosial, media cetak dan/atau media lainnya serta penyelesaian pengaduan secara cepat, tepat, dan solutif.

Pada pengelolaan risiko reputasi, setiap *risk owner* melakukan, identifikasi risiko, analisis risiko, evaluasi risiko, perlakuan risiko, pencatatan dan pelaporan, pemantauan risiko serta komunikasi secara berkelanjutan pada setiap lini.

Dalam menjalankan aktivitas layanan program dapat teridentifikasi risiko keterlambatan layanan atau ketidaksesuaian layanan dimana dapat berdampak pada timbulnya keluhan, persepsi negatif, sentimen negatif dan/atau pemberitaan negatif pada berbagai media. Hal ini perlu dilakukan langkah mitigasi yang efektif untuk menurunkan eksposur risikonya.

Dalam rangka menurunkan eksposur risiko reputasi, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa melakukan pengendalian internal berikut:

- a) Tersedianya kanal pengaduan seperti Kantor Cabang, *website* BPJS Ketenagakerjaan, sosial media, dan *contact center* 175;
- b) Memperbanyak pemberitaan/konten positif pada media sosial, media cetak dan/atau media lainnya;
- c) Peningkatan layanan BPJS Ketenagakerjaan baik fisik maupun digital;
- d) Memiliki *business continuity plan* dan *disaster recovery plan* yang dirancang untuk meminimalisasi gangguan dan mempercepat proses pemulihan pada saat terjadi bencana (*disaster*); dan
- e) Melakukan edukasi dan sosialisasi kepada peserta terkait program BPJS Ketenagakerjaan.

7) Risiko operasional

Risiko operasional meliputi risiko yang terjadi akibat ketidakmampuan/kegagalan Badan untuk melakukan sebuah atau serangkaian aktivitas dalam proses bisnis secara optimal karena faktor internal dan/atau eksternal Badan. Secara umum risiko operasional disebabkan karena ketidakcukupan dan/atau tidak berfungsinya proses internal, kesalahan manusia, kegagalan sistem, dan/atau adanya pengaruh eksternal.

Secara inheren risiko operasional melekat pada setiap program, aktivitas dan/atau proses operasional badan. Oleh karena itu, seluruh *risk owner* pada unit bisnis memiliki kewajiban dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab dalam melakukan pengelolaan risiko untuk memastikan termitigasinya setiap paparan risiko yang kemungkinan terjadi.

Dalam melakukan proses manajemen risiko operasional setiap *risk owner* melakukan identifikasi risiko, analisis risiko, evaluasi risiko, perlakuan risiko, pencatatan dan pelaporan, pemantauan risiko serta komunikasi secara berkelanjutan pada setiap lini.

Dalam rangka meminimalisasi meningkatnya eksposur risiko operasional, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa melakukan pengendalian internal berikut:

- a) Tersedianya analisis risiko operasional yang memadai;
- b) Melakukan langkah mitigasi risiko operasional yang efektif;
- c) Penguatan kehandalan, ketahanan, dan keamanan sistem;
- d) Tersedianya SOP operasional yang memadai dalam menjalankan aktivitas bisnis;
- e) Berjalannya pemantauan risiko operasional secara periodik dan berkelanjutan;

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

- f) Penguatan sadar risiko kepada seluruh *risk owner*;
- g) Peningkatan *strategic partnership* dan membangun komunikasi efektif dengan pihak eksternal; dan
- h) Penerapan *early warning system* berbasis *key risk indicator*.

B. Kondisi makro ekonomi

Perekonomian global jangka pendek membaik namun dengan ketidakpastian yang perlu terus diwaspadai. Pertumbuhan ekonomi dunia 2025 diperkirakan menjadi sekitar 3,2% dipengaruhi oleh kenaikan ekonomi Jepang dan India yang didukung konsumsi rumah tangga dan kebijakan stimulus fiskal. Prospek ekonomi kawasan Eropa tetap baik ditopang konsumsi rumah tangga, investasi, dan kondisi ketenagakerjaan. Sementara itu, ekonomi AS pada 2025 masih melambat dipengaruhi dampak *temporary government shutdown* dan pelemahan pasar tenaga kerja. Prospek ekonomi Tiongkok juga terus melambat dipengaruhi permintaan domestik yang tetap lemah. Di pasar keuangan global, *Fed Funds Rate* (FFR) turun 25 bps pada Desember 2025 dengan kecenderungan penurunan yang lebih terbatas ke depan. Tingkat imbal hasil (*yield*) *US Treasury* tenor 2 tahun cenderung bergerak naik, sementara *yield US Treasury* tenor 10 tahun tetap tinggi sejalan dengan tingginya tingkat utang Pemerintah AS. Perkembangan ini menyebabkan indeks mata uang AS (DXY) masih tinggi dan tetap terbatasnya aliran masuk modal asing ke *emerging market* (EM).

The Fed kembali memangkas suku bunga acuannya untuk ketiga kalinya tahun ini. Namun, keputusan tersebut dibayangi perpecahan pandangan internal dan sinyal bahwa ruang pemangkasan suku bunga ke depan akan lebih terbatas. Dikutip dari CNBC internasional, dalam pertemuan *Federal Open Market Committee* (FOMC) pada Rabu (10/12/2025), *The Fed* memangkas suku bunga acuan sebesar 25 basis poin menjadi kisaran 3,5%-3,75%. Langkah ini sesuai ekspektasi pasar yang 83 memprediksi '*hawkish cut*'. Pemangkasan ini tidak berjalan mulus, karena keputusan tersebut disertai sinyal kehati-hatian mengenai arah kebijakan selanjutnya dan mencatat tiga suara penolak. Dengan demikian, keputusan 9-3 menjadi yang paling terbelah dan belum pernah terjadi sejak September 2019. Gubernur Stephen Miran kembali menolak keputusan tersebut karena menginginkan pemangkasan lebih tajam sebesar setengah poin. Sementara Presiden *The Fed Kansas City Jeffrey Schmid* dan Presiden *The Fed Chicago Austan Goolsbee* justru memilih mempertahankan suku bunga.

Kebijakan moneter Bank Indonesia terus diperkuat untuk mendorong pertumbuhan ekonomi lebih tinggi dengan tetap menjaga stabilitas perekonomian. Kebijakan moneter ditempuh melalui penurunan suku bunga *BI-Rate*, stabilisasi nilai tukar Rupiah, dan ekspansi likuiditas moneter. Sejak September 2024, *BI-Rate* telah turun sebesar 150 bps, yaitu 25 bps pada September 2024 dan 125 bps selama tahun 2025 menjadi 4,75% hingga November 2025, yang merupakan level terendah sejak tahun 2022. Kebijakan stabilisasi nilai tukar Rupiah terus diperkuat dengan intervensi di pasar *off-shore* melalui NDF dan intervensi di pasar domestik melalui pasar spot, DNDF, serta pembelian SBN di pasar sekunder. Ekspansi likuiditas Rupiah juga ditempuh Bank Indonesia melalui penurunan posisi instrumen moneter SRBI dari Rp916,97 triliun pada awal tahun 2025 menjadi Rp735,67 triliun pada 16 Desember 2025. Bank Indonesia membeli SBN sebagai bentuk sinergi erat antara kebijakan moneter dan kebijakan fiskal, yang hingga 16 Desember 2025 mencapai Rp327,45 triliun, termasuk pembelian di pasar sekunder dan *program debt switching* dengan Pemerintah sebesar Rp241,99 triliun. Pembelian SBN di pasar *sekunder* dilakukan sesuai mekanisme pasar, terukur, transparan, dan konsisten dengan program moneter dalam menjaga stabilitas perekonomian sehingga dapat terus menjaga kredibilitas kebijakan moneter.

Selama periode Januari-Desember 2025, IHSG menyentuh titik tertinggi sebesar 8.710 pada 8 Desember 2025 dan titik terendah 5967 pada 9 April 2025.

Risiko-risiko yang terkait dengan sasaran investasi dan keuangan dikelola dengan melakukan *Tactical Assets Allocation* (TAA) secara triwulan, *reviu* masing-masing *portofolio* investasi tiap triwulan, *reviu* atas aspek fundamental dan aspek risiko terkait rencana penempatan investasi baru.

48. Standar akuntansi keuangan terbaru

Pernyataan dan interpretasi standar akuntansi baru dan revisi yang berlaku efektif pada tahun berjalan

Standar baru dan amendemen atas standar yang berlaku efektif untuk periode yang dimulai pada atau setelah 1 Januari 2025, dengan penerapan dini diperkenankan yaitu:

- PSAK 117: Kontrak Asuransi;
- Amendemen PSAK 117: Kontrak Asuransi tentang Penerapan Awal PSAK 117 dan PSAK 109 – Informasi Komparatif; dan
- Amendemen PSAK 221: Pengaruh Perubahan Kurs Valuta Asing tentang Kekurangan Ketertukaran.

Beberapa PSAK juga diamendemen yang merupakan amendemen konsekuensial karena berlakunya PSAK 117: Kontrak Asuransi, yaitu:

- PSAK 103: Kombinasi Bisnis;
- PSAK 105: Aset Tidak Lancar yang Dikuasai untuk Dijual dan Operasi yang Dihentikan;
- PSAK 107: Instrumen Keuangan: Pengungkapan;
- PSAK 109: Instrumen Keuangan;
- PSAK 115: Pendapatan dari Kontrak dengan Pelanggan;
- PSAK 201: Penyajian Laporan Keuangan;
- PSAK 207: Laporan Arus Kas;
- PSAK 216: Aset Tetap;
- PSAK 219: Imbalan Kerja;
- PSAK 228: Investasi pada Entitas Asosiasi dan Ventura Bersama;
- PSAK 232: Instrumen Keuangan: Penyajian;
- PSAK 236: Penurunan Nilai Aset;
- PSAK 237: Provisi, Liabilitas Kontinjensi dan Aset Kontinjensi;
- PSAK 238: Aset Takberwujud; dan
- PSAK 240: Properti Investasi.

Implementasi amendemen standar tersebut tidak memiliki dampak yang material terhadap jumlah yang dilaporkan di periode berjalan atau tahun sebelumnya.

Standar Baru dan Amendemen atas Standar yang Telah Disahkan Namun Belum Berlaku Efektif

Amendemen, revisi dan penyesuaian tahunan atas standar yang berlaku efektif untuk periode yang dimulai pada atau setelah 1 Januari 2026, dengan penerapan dini diperkenankan yaitu:

- Amendemen PSAK 109: Instrumen Keuangan dan PSAK 107: Instrumen Keuangan: Pengungkapan tentang Klasifikasi dan Pengukuran Instrumen Keuangan;
- Penyesuaian Tahunan PSAK 107, PSAK 109, PSAK 110, dan PSAK 207; dan
- Revisi PSAK 338: Kombinasi Bisnis Entitas Sepengendali terkait ruang lingkup dan penerapan metode penyatuan kepemilikan.

Standar baru, revisi dan amandemen serta interpretasi atas standar yang berlaku efektif untuk periode yang dimulai pada atau setelah 1 Januari 2027, dengan penerapan dini diperkenankan yaitu:

- PSAK 118: Penyajian dan Pengungkapan dalam Laporan Keuangan;
- PSAK 119: Entitas Anak tanpa Akuntabilitas Publik: Pengungkapan;
- Amandemen PSAK 119: Entitas Anak tanpa Akuntabilitas Publik: Pengungkapan;
- Revisi PSAK 401: Penyajian dan Pengungkapan dalam Laporan Keuangan Syariah;
- ISAK 403: Komponen Laporan Keuangan Entitas Syariah Yang Menerapkan SAK Indonesia Untuk Entitas Privat dan SAK Indonesia Untuk Entitas Mikro, Kecil, dan Menengah;
- PSAK 413: Penurunan Nilai; dan
- PSAK 414: Penurunan Nilai Aset Keuangan Syariah bagi Entitas yang Menerapkan SAK Indonesia untuk Entitas Privat (SAK EP).

Hingga tanggal laporan keuangan ini diotorisasi, BPJS Ketenagakerjaan masih melakukan evaluasi atas dampak potensial dari penerapan standar baru, amandemen standar dan interpretasi standar tersebut.

49. Informasi tambahan arus kas

Perubahan pada liabilitas yang timbul dari aktivitas pendanaan pada laporan arus kas adalah sebagai berikut:

	Arus Kas dari Aktivitas Pendanaan			Perubahan Transaksi Non Kas		2025 Rp
	2024 Rp	Penambahan Rp	Pembayaran Rp	Penambahan Aset Hak Guna Rp	Perubahan Harga Sewa Rp	
Pinjaman Bank	--	125.800.000.000	(124.300.000.000)	--	--	1.500.000.000
Liabilitas Sewa	101.598.933.282	--	(53.274.056.049)	122.942.779.754	(11.975.351.072)	159.292.305.915

	Arus Kas dari Aktivitas Pendanaan			Perubahan Transaksi Non Kas		2024 Rp
	2023 Rp	Penambahan Rp	Pembayaran Rp	Penambahan Aset Hak Guna Rp	Perubahan Harga Sewa Rp	
Pinjaman Bank	7.000.000.000	66.000.000.000	(73.000.000.000)	--	--	--
Liabilitas Sewa	191.821.110.540	--	(103.771.923.367)	23.006.266.572	(9.456.520.463)	101.598.933.282

Berikut adalah aktivitas operasi, investasi, dan pendanaan yang tidak memerlukan penggunaan kas dan setara kas, sehingga tidak disajikan dalam laporan arus kas:

	2025 Rp	2024 Rp
Aktivitas investasi yang tidak memengaruhi arus kas:		
Penambahan aset hak guna melalui liabilitas sewa	122.942.779.754	23.006.266.573
Penambahan aset tetap melalui liabilitas lain aset tetap	35.489.434.203	--
Penambahan properti investasi melalui liabilitas lain aset tetap	177.974.072	--

50. Peristiwa setelah tanggal pelaporan

- a. Gugatan perdata yang diajukan oleh Hari Wicahyono dengan Nomor Perkara 187/Pdt.G/2026/PN.Jkt.Sel di Pengadilan Negeri Jakarta Selatan pada tanggal 18 Februari 2026, dengan BPJS Ketenagakerjaan sebagai pihak Tergugat III.

Pokok sengketa yang diajukan oleh Penggugat adalah dugaan perbuatan melawan hukum oleh para Tergugat, yang berkaitan dengan permintaan atau penerimaan dana talangan, penundaan atau ketidakpastian dalam pelepasan dokumen sertifikat, serta penguasaan atau pemanfaatan tanpa hak yang menyebabkan kerugian bagi Penggugat.

Objek-objek tanah yang terkait dengan perkara ini berada di beberapa lokasi, antara lain:

1. Bidang tanah bersertipikat Hak Milik (SHM) dengan luas kurang lebih 57 (lima puluh tujuh) hektar yang terletak di Kecamatan Klapanunggal, Kabupaten Bogor; serta
2. Bidang-bidang tanah SHM lainnya yang berlokasi di wilayah Provinsi Banten (Kabupaten Pandeglang dan Kabupaten Lebak).

Saat ini perkara telah memasuki tahap pemanggilan pertama kepada seluruh pihak, baik Penggugat, Tergugat, maupun Turut Tergugat. Sidang pertama telah dilaksanakan pada tanggal 25 Maret 2026 dan akan dilanjutkan dengan sidang terkait legal *standing* Tergugat IV pada tanggal 8 April 2026.

- b. Peninjauan kembali dalam perkara No. 25/Pdt.G/2010/PN.Kdi yang diajukan oleh pihak lawan (H.M. Arif SM dan Petta Intang) terkait permasalahan tanah Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kendari.

BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 24 Februari 2026 menerima surat relaas dari Pengadilan Negeri Kendari mengenai pemberitahuan upaya hukum Peninjauan Kembali (PK). Posisi perkara adalah Pemohon PK (dahulu Penggugat) melawan Termohon II PK/BPJS Ketenagakerjaan (dahulu Tergugat) dalam sengketa kepemilikan tanah yang berlokasi di Kota Kendari. BPJS Ketenagakerjaan sebagai pemilik sah akan melakukan upaya hukum untuk mempertahankan hak atas tanah tersebut yang saat ini digunakan sebagai Kantor Cabang Kendari.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

BPJS Ketenagakerjaan telah berkoordinasi dengan pihak eksternal dalam penanganan perkara PK tersebut dan telah menyerahkan kontra memori PK ke Pengadilan Negeri Kendari sebagai jawaban atau bantahan atas upaya PK. Saat ini masih menunggu putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia atas upaya hukum Peninjauan Kembali tersebut.

- c. Pada tanggal 9 April 2026, entitas anak menerima Surat Pemberitahuan Hasil Pemeriksaan (SPHP) No.S-00080/RIKSIS/KPP.1904/2026 atas hasil perhitungan pajak badan entitas anak tahun 2024 adalah laba fiskal sebesar Rp2.179.236.926. Sehubungan dengan hal tersebut, entitas anak tidak memperhitungkan kembali kompensasi rugi fiskal pada perhitungan pajak badan entitas anak tahun 2025.
- d. Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor: 18/P Tahun 2026 tanggal 13 Februari 2026 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Masa Jabatan 2026–2031, serta Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor KEP/47/022026 tentang Nomenklatur Direksi sesuai Area Bidang Tugas Direksi BPJS Ketenagakerjaan, susunan Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

Dewan Pengawas

Ketua	: Dedi Hardianto
Anggota	: Swartoko
Anggota	: Sudarso
Anggota	: Ujang Romli
Anggota	: Abdurrahman Lahabato
Anggota	: Sumarjono Saragih
Anggota	: Alif Noeriyanto Rahman

Direksi

Direktur Utama	: Saiful Hidayat
Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi	: Ihsanudin
Direktur Human Capital dan Umum	: Harjono Siswanto
Direktur Kepesertaan	: Agung Nugroho
Direktur Pelayanan	: Trisna Sonjaya
Direktur Pengembangan Investasi	: Eko Purnomo
Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko	: Bambang Joko Sutarto

- e. Berdasarkan KEP/4/DEWAS/022026 tentang Penetapan Komite Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan oleh Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan, susunan Komite Dewan Pengawas adalah sebagai berikut:

Komite Audit, Anggaran dan Investasi

Ketua Komite Dewan Pengawas	: Sudarso
Anggota Komite Dewan Pengawas	: Abdurrahman Lahabato

Komite Pengawasan Manajemen Risiko

Ketua Komite Dewan Pengawas	: Alif Noeriyanto Rahman
Anggota Komite Dewan Pengawas	: Ujang Romli

Komite Pengawasan Kinerja Badan

Ketua Komite Dewan Pengawas	: Swartoko
Anggota Komite Dewan Pengawas	: Sumarjono Saragih

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK**

CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN (Lanjutan)

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

51. Informasi keuangan tambahan

Informasi keuangan BPJS Ketenagakerjaan (entitas induk) terlampir, yang terdiri dari laporan posisi keuangan 31 Desember 2025 dan 2024, serta laporan kinerja keuangan, laporan perubahan ekuitas, dan laporan arus kas untuk tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 (secara kolektif yang disebut sebagai "Informasi Keuangan Entitas"), yang disajikan sebagai informasi tambahan terhadap laporan keuangan konsolidasian terlampir, disajikan untuk tujuan analisis tambahan dan bukan merupakan bagian dari laporan keuangan konsolidasian terlampir yang diharuskan menurut Standar Akuntansi Keuangan Indonesia. Informasi Keuangan Entitas Induk merupakan tanggung jawab Direksi BPJS Ketenagakerjaan serta dihasilkan dari dan berkaitan secara langsung dengan catatan akuntansi dan catatan lainnya yang mendasarinya yang digunakan untuk menyusun laporan keuangan konsolidasian terlampir.

52. Tanggung jawab manajemen dan persetujuan atas laporan keuangan konsolidasian

Penyusunan dan penyajian wajar laporan keuangan konsolidasian BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak merupakan tanggung jawab Manajemen, dan telah disetujui untuk diterbitkan oleh Direksi BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 26 Mei 2026.

LAMPIRAN I

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
LAPORAN POSISI KEUANGAN ENTITAS INDUK
Pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	2025 Rp	2024 Rp
ASET		
ASET LANCAR		
Kas dan setara kas - setelah dikurangi cadangan penurunan nilai masing-masing sebesar Rp11.462.465 dan Rp198.506.723 pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	947.588.073.664	1.165.640.075.852
Piutang dana operasional	67.512.990.344	22.984.631.562
Piutang hasil investasi	124.133.043.014	125.571.965.479
Piutang sarana kesejahteraan peserta-setelah dikurangi cadangan penurunan nilai masing-masing sebesar Rp85.464.144.167 dan Rp85.625.938.739 pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	53.191.834.704	73.172.965.680
Piutang lain-lain - setelah dikurangi cadangan penurunan nilai masing-masing sebesar Rp19.328.366.099 dan Rp18.644.577.205 pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	28.330.121.617	10.328.326.817
Investasi jangka pendek - setelah dikurangi cadangan kerugian penurunan nilai masing-masing sebesar Rp906.685.517 dan Rp1.299.435.303 pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	6.154.701.148.783	5.503.255.736.445
Uang muka	9.836.031.494	7.218.593.844
Beban dibayar di muka	84.611.825.095	68.511.000.175
Perlengkapan kantor	11.357.380.181	11.884.723.517
Aset dimiliki untuk dijual	837.254.832	203.751.366
JUMLAH ASET LANCAR	7.482.099.803.728	6.988.771.770.737
ASET TIDAK LANCAR		
Investasi jangka panjang	6.665.711.616.769	6.915.719.743.689
Investasi pada entitas lain	34.400.745.041	33.979.921.881
Properti investasi - setelah dikurangi akumulasi penyusutan masing-masing sebesar Rp14.975.603.966 dan Rp13.901.935.990 pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	82.049.924.406	82.945.618.310
Aset tetap - setelah dikurangi akumulasi penyusutan masing-masing sebesar Rp1.746.441.305.621 dan Rp1.676.747.858.059 pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	1.466.029.613.617	1.553.660.964.921
Aset takberwujud - setelah dikurangi akumulasi amortisasi masing-masing sebesar Rp262.811.152.519 dan Rp196.087.303.190 tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	110.536.985.932	161.012.655.258
Aset hak guna sewa - setelah dikurangi akumulasi penyusutan masing-masing sebesar Rp80.414.848.775 dan Rp335.432.868.056 pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024	205.279.762.813	146.432.717.339
Aset pajak tangguhan	969.850.160.634	819.469.904.345
Aset tidak lancar lain	107.723.311.517	97.914.030.301
JUMLAH ASET TIDAK LANCAR	9.641.582.120.729	9.811.135.556.044
JUMLAH ASET	17.123.681.924.457	16.799.907.326.781

LAMPIRAN I (Lanjutan)

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
LAPORAN POSISI KEUANGAN ENTITAS INDUK
Pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan Dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	2025 Rp	2024 Rp
LIABILITAS DAN EKUITAS		
LIABILITAS JANGKA PENDEK		
Utang kepada pihak lain	835.579.202	858.328.674
Utang pajak	111.414.927.449	25.126.852.275
Beban akrual	553.384.980.980	818.245.859.899
Pendapatan diterima di muka	312.721.753	994.772.770
Liabilitas sewa jangka pendek	4.683.485.400	41.737.634.600
Liabilitas jangka pendek lain	140.712.667.004	136.308.609.674
Jumlah Liabilitas Jangka Pendek	811.344.361.788	1.023.272.057.892
LIABILITAS JANGKA PANJANG		
Liabilitas imbalan kerja	3.820.045.296.324	3.183.824.020.420
Liabilitas sewa jangka panjang	154.608.820.515	59.861.298.682
Jumlah Liabilitas Jangka Panjang	3.974.654.116.839	3.243.685.319.102
JUMLAH LIABILITAS	4.785.998.478.627	4.266.957.376.994
EKUITAS		
Modal disetor	9.459.295.255.351	9.459.295.255.351
Tambahan modal disetor - SKP	1.408.126.715.495	1.408.126.715.495
Saldo surplus	3.026.255.899.888	3.016.512.799.661
Komponen ekuitas lainnya	(1.555.994.424.904)	(1.350.984.820.720)
JUMLAH EKUITAS	12.337.683.445.830	12.532.949.949.787
JUMLAH LIABILITAS DAN EKUITAS	17.123.681.924.457	16.799.907.326.781

LAMPIRAN II

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
LAPORAN KINERJA KEUANGAN ENTITAS INDUK
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir
Pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan Dalam Rupiah Penuh, Kecuali Dinyatakan Lain)

	2025 Rp	2024 Rp
TANPA PEMBATASAN DARI PEMBERI SUMBER DAYA		
PENDAPATAN OPERASIONAL		
PENYELENGGARAAN PROGRAM		
Dana operasional dari program jaminan hari tua	2.523.711.855.353	2.792.106.442.079
Dana operasional dari program jaminan kecelakaan kerja	941.324.639.609	877.484.841.627
Dana operasional dari program jaminan pensiun	935.532.540.290	1.031.719.982.389
Dana operasional dari program jaminan kematian	512.635.001.575	454.575.462.910
	<u>4.913.204.036.827</u>	<u>5.155.886.729.005</u>
BEBAN OPERASIONAL PENYELENGGARAAN PROGRAM		
Beban operasional dan pendukung	(685.636.422.876)	(709.468.395.428)
Beban personil dan manajemen	(3.715.261.476.184)	(3.585.212.827.915)
Beban umum dan lainnya	(1.042.635.233.288)	(975.397.409.364)
	<u>(5.443.533.132.348)</u>	<u>(5.270.078.632.707)</u>
DEFISIT OPERASI PENGELOLAAN PROGRAM	<u>(530.329.095.521)</u>	<u>(114.191.903.702)</u>
PENDAPATAN (BEBAN) OPERASI		
NONPENGELOLAAN PROGRAM		
Pendapatan investasi	961.454.142.351	847.711.582.183
Beban investasi	(107.608.358.101)	(106.142.404.761)
Beban insentif	(391.599.403.752)	(366.081.832.500)
Beban tanggung jawab sosial dan lingkungan	(1.935.591.950)	(307.997.920)
	<u>460.310.788.548</u>	<u>375.179.347.002</u>
SURPLUS (DEFISIT) OPERASI	<u>(70.018.306.973)</u>	<u>260.987.443.300</u>
PENDAPATAN (BEBAN) NON OPERASIONAL		
Pendapatan dan (beban) lain-lain - bersih	13.079.721.845	43.344.706.655
SURPLUS SEBELUM PAJAK DAN DISTRIBUSI	<u>(56.938.585.128)</u>	<u>380.755.635.330</u>
BEBAN DISTRIBUSI SURPLUS BADAN		
Program jaminan hari tua	(1.073.872.821)	(2.055.437.628)
Program jaminan kecelakaan kerja	(337.531.217)	(613.636.115)
Program jaminan kematian	(174.913.357)	(313.744.396)
Program jaminan pensiun	(396.827.242)	(761.148.396)
	<u>(1.983.144.637)</u>	<u>(3.743.966.535)</u>
DENGAN PEMBATASAN DARI PEMBERI SUMBER DAYA		
Pendapatan sarana kesejaterahan peserta	114.186.368.445	124.020.253.970
Beban sarana kesejaterahan peserta	(43.684.825.671)	(47.596.768.595)
SURPLUS SKP	<u>70.501.542.774</u>	<u>76.423.485.375</u>
SURPLUS SEBELUM PAJAK	<u>11.579.813.009</u>	<u>377.011.668.795</u>
PENGHASILAN (BEBAN) PAJAK		
Pajak kini	(73.882.952.440)	(115.291.619.300)
Pajak badan tahun sebelumnya	--	(1.407.037.018)
Penghasilan pajak tangguhan	67.929.124.906	16.939.612.924
	<u>(5.953.827.534)</u>	<u>(99.759.043.394)</u>
SURPLUS TAHUN BERJALAN	<u>5.625.985.475</u>	<u>277.252.625.401</u>

LAMPIRAN II (Lanjutan)

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
LAPORAN KINERJA KEUANGAN ENTITAS INDUK
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir
Pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan Dalam Rupiah Penuh, Kecuali Dinyatakan Lain)

	2025 Rp	2024 Rp
PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN		
Pos yang tidak akan direklasifikasi ke surplus defisit		
Penyesuaian nilai wajar investasi yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain	89.843.059.108	(32.950.772.069)
Pengukuran kembali liabilitas imbalan kerja	(374.777.869.921)	(200.056.936.587)
Pajak penghasilan terkait	82.451.131.383	44.012.526.048
	<u>(202.483.679.430)</u>	<u>(188.995.182.608)</u>
SURPLUS (DEFISIT) KOMPREHENSIF TAHUN BERJALAN	<u>(196.857.693.955)</u>	<u>88.257.442.793</u>

LAMPIRAN III

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
LAPORAN PERUBAHAN EKUITAS ENTITAS INDUK
 Untuk Tahun-tahun yang Berakhir
 Pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
 (Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	Ekuitas yang dapat Diatribusikan Kepada Pemilik Entitas Induk				
	Modal	Tambahan Modal Disetor - SKP	Saldo Surplus Operasional	SKP	Komponen Ekuitas Lainnya
	Jumlah Ekuitas				
Saldo pada tanggal 1 Januari 2024	9.459.295.255.351	1.408.126.715.495	2.414.211.180.436	301.369.340.702	(1.142.057.832.395)
Surplus tahun berjalan	--	--	200.829.140.031	76.423.485.375	--
Penghasilan komprehensif lain					
Pengukuran kembali liabilitas imbalan kerja	--	--	--	--	(200.056.936.587)
Penyesuaian pajak tangguhan	--	--	--	--	44.012.526.048
Penyesuaian nilai aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain	--	--	--	--	(32.950.772.069)
Keuntungan yang direalisasi atas kenaikan nilai aset keuangan FVOCI	--	--	23.679.653.117	--	(19.931.805.717)
Saldo pada tanggal 31 Desember 2024	9.459.295.255.351	1.408.126.715.495	2.638.719.973.584	377.792.826.077	(1.350.984.820.720)
Surplus tahun berjalan	--	--	(64.875.557.299)	70.501.542.774	--
Penghasilan komprehensif lain					
Pengukuran kembali liabilitas imbalan kerja	--	--	--	--	(374.777.869.921)
Penyesuaian pajak tangguhan	--	--	--	--	82.451.131.383
penilaian kembali penyertaan langsung					
Penyesuaian nilai aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain	--	--	--	--	89.843.059.108
Reklasifikasi keuntungan yang direalisasi atas aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain ke surplus operasional	--	--	4.117.114.752	--	(2.525.924.754)
Saldo pada tanggal 31 Desember 2025	9.459.295.255.351	1.408.126.715.495	2.577.961.531.037	448.294.368.851	(1.555.994.424.904)

LAMPIRAN IV

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
LAPORAN ARUS KAS ENTITAS INDUK

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir
Pada Tanggal 31 Desember 2025 dan 2024
(Disajikan dalam Rupiah Penuh, kecuali Dinyatakan Lain)

	2025 Rp	2024 Rp
AKTIVITAS OPERASI		
Penerimaan dana operasional program JHT	2.509.005.643.063	2.775.043.959.753
Penerimaan dana operasional program JKK	918.480.914.348	870.717.140.785
Penerimaan dana operasional program JKM	500.484.027.420	450.458.533.500
Penerimaan dana operasional program JP	929.726.193.942	1.025.300.466.190
Penerimaan restitusi pajak	--	91.246.676.224
Penerimaan lainnya	134.563.427.826	145.621.951.648
	4.992.260.206.599	5.358.388.728.100
Pembayaran kepada karyawan, pemasok dan lainnya	(5.473.351.568.244)	(5.306.324.252.450)
Pembayaran pajak penghasilan badan	(68.275.219.082)	(121.910.085.321)
	(5.541.626.787.326)	(5.428.234.337.771)
ARUS KAS BERSIH DIGUNAKAN UNTUK AKTIVITAS OPERASI	(549.366.580.727)	(69.845.609.671)
AKTIVITAS INVESTASI		
Penempatan investasi	(9.945.626.000.000)	(11.143.929.000.000)
Pelepasan investasi	9.681.882.062.500	11.898.515.300.690
Penerimaan bunga obligasi	478.241.446.176	435.349.678.811
Penerimaan deposito	162.729.707.435	184.776.209.442
Pendapatan sukuk	81.146.289.237	81.193.635.593
Pendapatan saham	74.725.350.951	69.326.673.154
Properti investasi	6.480.430.942	5.456.703.421
Pendapatan (beban) reksadana	(651.847.500)	6.206.955.708
Hasil penjualan aset tetap	7.330.947.561	723.181.133
Perolehan aset tetap dan aset takberwujud	(159.873.652.337)	(281.045.941.816)
ARUS KAS BERSIH DIPEROLEH DARI AKTIVITAS INVESTASI	386.384.734.965	1.256.573.396.136
AKTIVITAS PENDANAAN		
Kontribusi kepada program JHT	(1.073.872.821)	(2.055.437.628)
Kontribusi kepada program JKK	(337.531.217)	(613.636.115)
Kontribusi kepada program JKM	(174.913.357)	(313.744.396)
Kontribusi kepada program JP	(396.827.242)	(761.148.396)
Pembayaran liabilitas sewa	(53.274.056.049)	(103.485.157.144)
ARUS KAS BERSIH DIGUNAKAN UNTUK AKTIVITAS PENDANAAN	(55.257.200.686)	(107.229.123.679)
KENAIKAN (PENURUNAN) ARUS KAS	(218.239.046.448)	1.079.498.662.786
KAS DAN SETARA KAS PADA AWAL TAHUN	1.165.838.582.577	86.339.919.791
KAS DAN SETARA KAS PADA AKHIR TAHUN	947.599.536.129	1.165.838.582.577
Cadangan kerugian ekspektasian	(11.462.465)	(198.506.725)
KAS DAN SETARA KAS PADA AKHIR TAHUN SETELAH CADANGAN KERUGIAN EKSPEKTASIAN	947.588.073.664	1.165.640.075.852

2025

INTEGRATED REPORT
BPJS Ketenagakerjaan

Plaza BPJAMSOSTEK Lantai 19,
Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 112 Blok B, Kuningan,
Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan 12910
Telp: (+6221) 50911333 | Faks: (021) 520-2310
Email: care@bpjsketenagakerjaan.go.id