

Menghadapi Tantangan, Memperkuat Inovasi Berkelanjutan

Laporan Tahunan Terintegrasi 2020





Menghadapi Tantangan, Memperkuat Inovasi Berkelanjutan

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

Catatan

Laporan Tahunan Terintegrasi ini memuat informasi yang mengandung proyeksi, rencana, strategi, dan tujuan yang bukan merupakan pernyataan data historis yang pada umumnya menggunakan kata-kata yang dapat dikategorikan sebagai pernyataan yang dapat bersifat pandangan ke depan (*forward looking statement*), sesuai definisi pada ketentuan yang berlaku. Pernyataan yang mengandung pandangan ke depan memuat risiko dan ketidakpastian atas hasil dan kejadian yang mungkin berbeda secara material dari apa yang diperkirakan dan disebutkan dalam pernyataan tersebut, termasuk yang disebabkan oleh perubahan-perubahan dalam lingkungan ekonomi, politik, dan sosial di Indonesia.

Laporan ini memuat kata “BPJAMSOSTEK”, “Badan”, dan “Kami”, yang didefinisikan sebagai BPJS Ketenagakerjaan. Penulisan angka-angka pada seluruh tabel dan grafik menggunakan notasi bahasa Indonesia, kecuali dinyatakan lain.

► Dukungan pada Keberlanjutan dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan



Hijau Kemakmuran

Hijau menyimbolkan pertumbuhan, harmonisasi, kesegaran, stabilitas, dan ketahanan.

Biru Lestari

Biru adalah warna langit dan laut, menyimbolkan kepercayaan, kesetiaan, kebijaksanaan, percaya diri, kepintaran, iman, keberanian, dan keunggulan.

Kuning Optimis

Kuning bersinar dengan keoptimisan, pencerahan, dan kebahagiaan. Warna kuning membawa janji akan masa depan yang positif.

Putih Berintegritas

Putih berarti keamanan, kesucian, kebersihan. Diartikan juga sebagai kesempurnaan, melambangkan kebaikan.



Komitmen pada Keberlanjutan

BPJAMSOSTEK menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang berkelanjutan bagi seluruh pekerja di Indonesia, dengan menerapkan praktik-praktik keberlanjutan pada seluruh aspek operasi dan layanan, meliputi aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola. Kami juga terus mengembangkan berbagai program maupun manfaat yang dapat memberikan rasa aman kepada pekerja dan keluarganya.



Dukungan pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan

BPJAMSOSTEK berperan mempertahankan taraf hidup pekerja dan keluarganya, apabila pekerja tersebut mengalami risiko kerja atau sosial. Peran ini telah dijalankan sejak Badan didirikan, dan selaras dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB). Ada 5 Tujuan yang menjadi prioritas BPJAMSOSTEK untuk diintegrasikan ke dalam strateginya:



► Daftar Isi

04

- 4 Dukungan pada Keberlanjutan dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan
- 6 Daftar Isi
- 8 Ikhtisar Kinerja 2020
- 10 Laporan Dewan Pengawas
- 12 Laporan Direksi
- 16 Pernyataan Tanggung Jawab Direksi dan Dewan Pengawas atas Laporan Tahunan Terintegrasi 2020 BPJS Ketenagakerjaan
- 18 Tentang Laporan Tahunan Terintegrasi
- 22 Tentang BPJS Ketenagakerjaan

40

Melindungi Pekerja dan Berkontribusi bagi Negeri Penciptaan Nilai dengan Enam Modal

- 41 Tinjauan Pengaruh Eksternal
- 41 Tinjauan Operasional
- 42 Tinjauan Enam Modal dalam Proses Penciptaan Nilai Badan
- 45 Tinjauan Modal Finansial dalam Proses Penciptaan Nilai Badan
- 77 Tinjauan Modal Orang dalam Proses Penciptaan Nilai Badan
- 85 Tinjauan Modal Manufaktur dalam Proses Penciptaan Nilai Badan
- 89 Tinjauan Modal Natural dalam Proses Penciptaan Nilai Badan
- 92 Tinjauan Modal Intelektual dalam Proses Penciptaan Nilai Badan
- 95 Tinjauan Modal Sosial dalam Proses Penciptaan Nilai Badan
- 117 Proyeksi dan Prospek Tahun 2021
- 122 Perubahan Peraturan Perundang-undangan dan Kebijakan Akuntansi yang Berpengaruh Signifikan terhadap BPJS Ketenagakerjaan

123 Tata Kelola, Pengelolaan Risiko, Kepatuhan, dan Pengawasan

- 126 Board Manual, Pakta Integritas, dan Kode Etik
- 128 Struktur Organ Tata Kelola Badan
- 130 Dewan Pengawas
- 135 Direksi
- 142 Penilaian Kinerja Dewan Pengawas dan Direksi
- 143 Remunerasi Dewan Pengawas dan Direksi
- 144 Rapat Dewan Pengawas dan Direksi
- 146 Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi
- 146 Pencegahan Benturan Kepentingan
- 147 Sekretaris Badan
- 148 Komite-komite Pendukung Direksi
- 149 Pengelolaan Risiko
- 156 Kepatuhan
- 163 Pengawasan

169

- 169 Pernyataan Verifikasi Independen
- 173 Referensi POJK 51/POJK.03/2017, Standar GRI, dan IIRC Framework
- 183 Lembar Umpan Balik
- 185 Laporan Keuangan Konsolidasian

► Ikhtisar Kinerja 2020

Ikhtisar Data Keuangan Penting [POJK51-2.a]

Keterangan	Satuan	2020	2019*	2018*	2017*	2016*
Laporan Laba Rugi						
Pendapatan Usaha						
• Pendapatan Operasional		4.056	4.701	4.608	4.755	4.680
• Pendapatan Non-operasional		1.074	1.065	1.213	1.283	877
Beban Usaha						
• Beban Operasional		4.088	4.444	4.392	4.007	3.559
• Beban Non-operasional		593	712	669	343	555
Distribusi Surplus	Rp Miliar	2	44	32	N/A	N/A
Penghasilan Sebelum Pajak		446	566	761	1.668	1.443
Beban Pajak Penghasilan		383	248	292	389	370
Laba Bersih Tahun Berjalan		63	318	469	1.299	1.073
Total Laba (Rugi) Komprehensif		(141)	104	506	1.549	1.538
Laporan Posisi Keuangan Konsolidasi						
Jumlah Aset		15.802	15.837	14.920	14.520	13.370
Jumlah Liabilitas	Rp Miliar	3.612	3.506	2.693	2.535	2.945
Jumlah Ekuitas		12.190	12.332	12.227	11.721	10.425
Rasio Keuangan						
Likuiditas						
Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)		296,74	250,48	259,94	265,55	238,47
Jaminan Kematian (JKM)		108,65	169,08	164,17	147,72	115,44
BPJS		537,37	469,04	667,14	639,24	520,34
Solvabilitas	%					
Jaminan Hari Tua (JHT)		95,42	96,86	100,11	100,97	101,48
Jaminan Pensiun (JP)		262,05	511,73	627,52	818,35	100,98
Rasio Ekuitas Terhadap Liabilitas		337,52	351,75	454,10	418,82	353,96
BOPO	%	90,56	93,75	95,36	75,97	80,70

*Dinyatakan kembali (*restatement*)

Ikhtisar Kinerja Operasional dan Kinerja Keberlanjutan

Keterangan	Satuan	2020	2019	2018*	2017*	2016
Jumlah Karyawan						
Karyawan Tetap	Orang	6.039	5.886	5.957	4.871	4.361
Calon Karyawan		6	316	449	693	709
Jumlah Kepesertaan Aktif						
Pemberi Kerja/Badan Usaha	Orang	638.678	681.429	560.730	488.118	361.972
Tenaga Kerja		29.980.082	34.166.257	30.460.072	26.242.032	27.633.082
Pengelolaan Dana						
Iuran Dana Kepesertaan	Rp Miliar	73.263	73.427	65.099	56.412	48.623
Dana Investasi		487.058	431.987	364.886	311.118	260.998
Pembayaran Klaim						
Jaminan Hari Tua	Rp Miliar	33.102	27.081	25.446	19.706	17.973
Jaminan Kematian		1.347	863	708	612	594
Jaminan Kecelakaan Kerja		1.557	1.577	1.226	972	832
Jaminan Pensiun		440	196	223	76	161
Tingkat Kepuasan Peserta Berdasarkan Survei Konsultan Independen						
Indeks Kepuasan Peserta	%	92,8	95,5	92,6	90,71	88,20
Net Promoter Score		29,31	57,6	43,8	31,90	23,5
Program JKK-RTW						
Jumlah Kecelakaan Kerja	Kasus	221.740	182.835	173.415	N/A	N/A
Jumlah Peserta JKK-RTW	Orang	1.003	901	716	N/A	N/A
Jumlah Peserta JKK-RTW yang Bekerja Kembali		858	758	583	N/A	N/A
Program GN Lingkaran						
Jumlah Badan Usaha Peserta		17	44	39	N/A	N/A
Jumlah Iuran	Rp Miliar	6.465	17.238	10.227	N/A	N/A
Jumlah Tenaga Kerja Peserta	Orang	155.396	359.978	166.068	N/A	N/A
Program PERISAI						
Jumlah PERISAI	Orang	4.694	7.453	3.593	N/A	N/A
Jumlah Fee Dibayarkan BPJS Ketenagakerjaan	Rp Miliar	17,98	11,05	4,8	N/A	N/A
Aspek Lingkungan BPJS Ketenagakerjaan						
Penggunaan Energi Listrik	GJ	9.300	10.622	10.452	N/A	N/A
Penggunaan kertas	Rim	6.400	5.561	3.840	N/A	N/A

Catatan: [POJK51-2.a.4][POJK51-2.b.1][POJK51-2.b.2][POJK51-2.b.3]

- BPJS Ketenagakerjaan merupakan insitusi yang melindungi pekerja dalam bentuk jaminan sosial, sehingga tidak memiliki produk atau layanan ramah lingkungan. Tapi Badan akan tetap mendukung kegiatan-kegiatan dan aspek-aspek terkait lingkungan.
- Sampai dengan akhir periode laporan, BPJS Ketenagakerjaan belum menghitung pengurangan emisi GRK dari kendaraan operasional.

► Laporan Dewan Pengawas



Para pemangku kepentingan yang terhormat.

Melalui Laporan ini, Dewan Pengawas menyampaikan secara singkat pelaksanaan tugas pengawasan dan pandangan atas kinerja Direksi selama tahun 2020. Pelaksanaan tugas pengawasan berpedoman kepada Pasal 22 ayat (2) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Adapun penilaian dan penyampaian pendapat atas kinerja Direksi, menekankan pada pencapaian kinerja yang mencakup aspek tata kelola, ekonomi, lingkungan, dan sosial.

Pelaksanaan Tugas Pengawasan

Selama tahun 2020, Dewan Pengawas melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan melalui beberapa kegiatan, di antaranya rapat, kunjungan kerja dan inspeksi mendadak ke daerah, serta pelaksanaan panel diskusi, lokakarya (*workshop*) dan *focus group discussion* (FGD). Dewan Pengawas telah menerbitkan satu Peraturan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor PER/18/DEWAS/122020 tentang Tata Cara Pelaksanaan Fungsi, Tugas, dan Wewenang Dewan Pengawas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, serta 19 Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan.

Selama tahun 2020, Dewan Pengawas melalui Komite-komite yang dibentuk telah melaksanakan tugas pengawasan terhadap kinerja BPJS Ketenagakerjaan. Dewan Pengawas melalui Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan (KPKP), telah melakukan berbagai upaya untuk mendukung fungsi pengawasan terkait kepesertaan maupun pelayanan. Selama tahun 2020, Dewan Pengawasan antara lain melaksanakan kajian upaya percepatan cakupan secara universal,

serta kajian *mystery shopper* pelayanan selama masa pandemi COVID-19.

Melalui Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM, Dewan Pengawas melaksanakan beberapa kegiatan, di antaranya kajian internalisasi budaya, serta *sharing session* transformasi digital yang mengintegrasikan sistem penilaian kinerja dan *Human Capital Information System* (HCIS). Terkait pengelolaan risiko dan teknologi informasi, Dewan Pengawas melalui Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi, telah melakukan kajian atas risiko, tantangan, dan peluang Badan pada era revolusi industri 4.0. Selain itu Dewan Pengawas telah melaksanakan analisis *big data* guna mendukung pengawasan Badan, serta penguatan SiDewas dengan melakukan edukasi bagi PERISAI maupun Kader BPJS Ketenagakerjaan.

Dewan Pengawas melalui Komite Anggaran, Audit, dan Aktuaria, telah melaksanakan kegiatan Evaluasi *Internal Control* (EIC) I dan II, pembahasan Program Kerja Audit Tahunan (PKAT) Satuan Pengawas Internal (SPI) Tahun 2020 dan pengembangan Sistem Manajemen

Audit Intern (SIMAI) BPJS Ketenagakerjaan v2.0 ke arah Sistem Pengendalian Internal. Selain itu juga dilaksanakan penguatan fungsi SPI dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pengawasan melalui perwujudan *dashboard* pengawasan, serta kegiatan lain.

Pandangan Dewan Pengawas atas Realisasi Kinerja dan Target 2020

Dewan Pengawas berpendapat, secara umum Direksi telah mengelola BPJS Ketenagakerjaan dengan baik. Direksi telah mampu merealisasikan target-target dalam Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT), meski ada beberapa hal yang menjadi catatan bersama untuk perbaikan di masa depan.

Dalam hal pengumpulan iuran kepesertaan, realisasi penerimaan iuran kepesertaan sampai dengan bulan Desember 2020 mencapai Rp73.263 miliar, atau 121,10% dari target. Pada sisi lain pencapaian tersebut lebih rendah 0,22% dari tahun 2019 sebesar Rp73.427 miliar. Namun hal tersebut menjadi wajar mengingat pada tahun 2020 diberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pemberi Kerja, Peserta Penerima Upah, dan Peserta Bukan Penerima Upah Selama Bencana Nonalam Penyebaran COVID-19.

Demikian pula untuk dana investasi yang dikelola yang mencapai Rp487.058 miliar per 31 Desember 2020, memperlihatkan pertumbuhan 12,75% dari tahun 2019 sebesar Rp431.987 miliar. Dewan Pengawas sependapat dengan Direksi, di tengah kondisi saat ini diperlukan kehati-hatian dalam menempatkan dana kelolaan agar memberikan hasil investasi terbaik bagi peserta, dan sesuai regulasi yang berlaku.

Dalam hal pembayaran manfaat/jaminan, Dewan Pengawas mencatat, Direksi telah mampu mengantisipasi kondisi akibat pandemi COVID-19. Badan mampu memberikan layanan maksimal, meski realisasi pembayaran manfaat/jaminan pada tahun 2020 mencapai 4,46% dari estimasi menjadi Rp34,45 miliar, dan mengalami peningkatan dari tahun 2019 sebesar Rp29,71 miliar.

Dewan Pengawas mengapresiasi langkah Direksi menerapkan layanan digital melalui aplikasi Layanan tanpa Kontak Fisik (LAPAK ASIK) sejak Maret 2020. Kebijakan ini tak hanya meningkatkan dan memberikan

kemudahan layanan kepada peserta serta mendukung transformasi digital. LAPAK ASIK juga membantu memutus rantai penyebaran pandemi COVID-19. Namun Dewan Pengawas memberikan catatan agar penerapan LAPAK ASIK kian dioptimalkan, mengingat pada tahun 2020 pemanfaatan layanan melalui kanal daring (*online*) baru mencapai 80%.

Dalam hal penerapan tata kelola yang baik, Dewan Pengawas memastikan Direksi mematuhi ketentuan perundang-undangan dalam mengelola BPJS Ketenagakerjaan, dan mencegah berbagai potensi *fraud*. Dewan Pengawas terus mengoptimalkan keberadaan SiDewas sebagai kanal pelaporan pelanggaran, serta mendorong penerapan *Whistle Blowing System* (WBS), kerja sama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) termasuk memastikan kepatuhan pejabat Badan menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggaraan Negara (LHKPN).

Kendala dan Tantangan yang Dihadapi

Para pemangku kepentingan yang terhormat. Dewan Pengawas juga mencermati beberapa kendala dan tantangan untuk menjamin penyelenggaraan program jaminan sosial berkelanjutan bagi para pekerja. Direksi harus dapat meningkatkan cakupan kepesertaan segmen pekerja Bukan Penerima Upah (BPU), karena sampai dengan akhir tahun 2020, cakupan kepesertaan masih didominasi pekerja Penerima Upah (PU). Dibutuhkan inovasi lanjutan untuk mendorong kinerja PERISAI dan GN Lingkaran menjadi lebih efektif dan berkelanjutan.

Hal lain yang harus menjadi perhatian Direksi adalah pemberlakuan Permenaker Nomor 5 Tahun 2021, sebagai pedoman dalam realisasi pemberian beasiswa kepada anak ahli waris peserta yang meninggal dunia karena kecelakaan kerja. Tantangan lain adalah kelanjutan transformasi digital untuk meningkatkan cakupan kepesertaan, serta meningkatkan kualitas layanan kepada peserta termasuk mempersingkat waktu pelayanan.

Penilaian atas Prospek Kesenambungan Badan dan Strategi Pencapaiannya

Para pemangku kepentingan yang terhormat. Dewan Pengawas berpandangan, berlanjutnya pandemi COVID-19 pada tahun 2021 menjadi salah satu faktor yang akan turut memengaruhi kesinambungan kinerja

BPJS Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan dan jaminan sosial kepada pekerja. Hal lain adalah pelaksanaan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Sesuai aturan tersebut maka Badan sebagai perpanjangan Pemerintah, berkewajiban memberikan jaminan sosial kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam bentuk uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Dewan Pengawas menyambut baik, realisasi Program JKP menjadi salah satu prioritas program kerja Direksi. Dewan Pengawas mengingatkan agar Direksi mempersiapkan dengan baik segala sesuatu sehingga

pelaksanaan dan manfaat Program JKP benar-benar dapat dirasakan pekerja.

Penutup

Para pemangku kepentingan yang terhormat. Sebelum mengakhiri, Dewan Pengawas mengucapkan terima kasih atas dukungan yang diberikan Direksi, segenap insan BPJS Ketenagakerjaan, dan para pemangku kepentingan, sehingga Dewan Pengawas dapat menjalankan tugas dan fungsi pengawasan dengan baik. Kami berharap kerja sama yang telah terbangun, dapat terus berlanjut mengingat tantangan yang dihadapi Dewan Pengawas dalam menjalankan tugas dan fungsi pengawasan Badan akan semakin kompleks.

► Laporan Direksi [POJK51-4.A.1;4.A.2;4.A.3;4.A.4;4.A.5] [POJK51-4.b.1;4.b.2] [102-14]

Para pemangku kepentingan yang terhormat.

Laporan Tahunan Terintegrasi 2020 BPJS Ketenagakerjaan melengkapi laporan kinerja Badan kepada Pemerintah dan Dewan Jaminan Sosial Nasional. Informasi dalam Laporan ini terkait kinerja keuangan sesuai Laporan Keuangan tahun buku 2020, dan kinerja keberlanjutan yang berakhir pada 31 Desember 2020. Laporan disusun mengacu panduan yang diterbitkan International Integrated Report Council, dan disesuaikan dengan status BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan hukum publik, serta regulasi yang berlaku di Indonesia.

Komitmen BPJS Ketenagakerjaan pada penerapan nilai-nilai keberlanjutan, dijabarkan dalam Visi dan Misi Badan, serta Nilai-nilai BPJS Ketenagakerjaan: Ekselen, Teladan, Harmoni, Integritas, Kepedulian, dan Antusias (ETHIKA). Sesuai Visi dan Misi Badan, penerapan nilai-nilai keberlanjutan diwujudkan melalui penyelenggaraan jaminan sosial yang amanah, bertata kelola baik, serta unggul dalam operasi dan pelayanan. Melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa melindungi dan menyejahterakan

seluruh pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja, serta mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional. Komitmen tersebut mencerminkan kesungguhan BPJS Ketenagakerjaan dalam menyeimbangkan pencapaian pengelolaan dana kepesertaan dan imbal hasil investasi (*profit*), dengan kemanfaatan kepada peserta maupun pemangku kepentingan lain (*people*), dan dukungan terhadap lingkungan yang lestari (*planet*).



Realisasi Kinerja dan Target 2020

Para pemangku kepentingan yang terhormat. Kinerja dan pencapaian Badan pada tahun 2020 masih dipengaruhi kondisi akibat pandemi COVID-19. Badan menyikapi keadaan ini dengan menerapkan berbagai kebijakan strategis dalam mengelola sumber daya (modal) yang ada, sehingga proses penciptaan nilai tetap berlangsung dengan baik, dan terus mendukung upaya pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB).

Kinerja akuisisi kepesertaan yang merupakan bagian dari modal sosial Badan menghadapi tantangan, karena akibat pandemi COVID-19 banyak perusahaan atau pemberi kerja merumahkan serta melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerjanya. Hal ini berdampak pada cakupan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, yang saat ini sudah mencapai 54,84% dengan total 50.696.599 tenaga kerja yang terlindungi program jaminan sosial ketenagakerjaan. Jumlah tersebut mencapai 39,47% cakupan perlindungan seluruh tenaga kerja di Indonesia menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Agustus 2020, sebesar 128,45 juta orang. Pencapaian kepesertaan sampai dengan bulan Desember 2020, telah memenuhi target yang ditetapkan yakni 29.980.082, atau 101,63% dari target 29.500.000.

Pencapaian tersebut tidak terlepas dari pengelolaan modal manusia, yakni dukungan karyawan yang berjumlah 6.045 orang, dengan rincian karyawan di Kantor Pusat 844 orang, dan di kantor wilayah dan kantor

cabang berjumlah 5.201 orang. Pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset Badan, dilakukan dengan menerapkan *Human Capital Information System (HCIS)*, serta sistem pengelolaan karir berbasis kompetensi. BPJS Ketenagakerjaan memastikan talenta-talenta terbaik untuk menduduki jabatan dalam organisasi. Sampai dengan akhir tahun 2020, sebanyak 98,75 persen dari total 160 jabatan dari tingkat Deputy Direktur Bidang, Deputy Direktur Wilayah sampai dengan Kepala Kantor Cabang, telah dapat dipenuhi Badan.

Kinerja modal finansial pada tahun 2020 dihadapkan pada pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pemberi Kerja, Peserta Penerima Upah, dan Peserta Bukan Penerima Upah Selama Bencana Nonalam Penyebaran COVID-19. Sebagai pelaksanaan ketentuan tersebut, Badan memberikan relaksasi iuran bagi pemberi kerja/perusahaan yang terkena dampak pandemi COVID-19 berupa pengunduran tenggat pembayaran iuran, keringanan iuran Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), serta penundaan pembayaran iuran Program Jaminan Pensiun (JP). Walaupun demikian Badan terus memberikan edukasi agar perusahaan skala besar dan menengah tidak memanfaatkan kebijakan tersebut, sehingga iuran kepesertaan pada tahun 2020 dapat mencapai target. Realisasi penerimaan iuran kepesertaan sampai dengan bulan Desember 2020 mencapai Rp73.263,77 miliar, atau 121,10% dari target, dan hanya lebih rendah 0,22% dari tahun 2019 sebesar Rp73.427 miliar.

Secara keseluruhan, dana investasi sampai dengan tanggal 31 Desember 2020 mencapai Rp487.058 miliar, tumbuh 12,75% dari tahun 2019 sebesar Rp431.987 miliar. Dana investasi tersebut terdiri dari Rp475.391 miliar Dana Jaminan Sosial (DJS), dan Rp11.666 miliar untuk BPJS. Pencapaian tersebut mencerminkan 106,67% dari target dana investasi DJS dan 106,68% dari target dana investasi BPJS. Walaupun pendapatan iuran cukup tinggi, dengan kondisi seperti saat ini, BPJS Ketenagakerjaan sangat berhati-hati untuk menempatkan dananya agar memberikan hasil investasi yang terbaik bagi peserta.

Berlanjutnya pandemi COVID-19 menjadikan realisasi pembayaran manfaat/jaminan pada tahun 2020 menjadi Rp34,45 miliar, atau 4,46% dari estimasi Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT), dan lebih tinggi dari tahun 2019 sebesar Rp29,71 miliar. Dengan meningkatnya jumlah pembayaran klaim akibat pandemi COVID-19, BPJS Ketenagakerjaan melakukan transformasi dalam hal beban jaminan sehingga dapat membantu memutus rantai penyebaran pandemi COVID-19. Peserta yang ingin melakukan klaim manfaat program dapat memanfaatkan Layanan Tanpa Kontak Fisik (LAPAK ASIK), yang diterapkan di seluruh kantor cabang sejak Maret 2020. LAPAK ASIK terdiri dari kanal daring (*online*), luring (*offline*), dan kolektif. Dari ketiga kanal yang disediakan, daring menjadi sarana yang paling banyak digunakan peserta, yaitu sebesar 80 persen dari jumlah klaim. [102-33][102-34]

Para pemangku kepentingan yang terhormat. Pencapaian kinerja selama tahun 2020 tidak terlepas dari strategi untuk mengoptimalkan modal intelektual dengan mengembangkan teknologi informasi. Berbagai *platform* digital yang dikembangkan, menjadikan peserta semakin mudah mendapatkan layanan termasuk pengajuan klaim secara daring tanpa kontak fisik (LAPAK ASIK). Dukungan lain adalah jaringan kantor layanan yang merupakan modal manufaktur, melalui peningkatan kantor cabang perwakilan (Perintis) menjadi Kantor Cabang Pratama C dan D, sehingga turut meningkatkan kapasitas layanan kepada peserta. Kantor Cabang Pratama C dan D dipimpin kepala kantor cabang yang membawahi *account representative* perwakilan, penata madya pelayanan dan umum, serta penata madya keuangan dan teknologi informasi (TI).

Sejalan amanat untuk memberikan perlindungan dan jaminan sosial kepada pekerja, nilai yang dibagikan terutama ditujukan kepada peserta melalui manfaat program perlindungan, yakni Program JKK, Jaminan Hari Tua (JHT), JKM maupun JP. Selain itu juga ada peningkatan manfaat sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2019, yang mengatur pekerja yang mengalami kecelakaan kerja mendapatkan jaminan perawatan secara cuma-cuma hingga sembuh. Manfaat tambahan lain sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program JKK, JKM, dan JHT, yang mengatur pemberian beasiswa bagi anak yang menjadi ahli waris.

Realisasi Permenaker Nomor 5 Tahun 2021 telah mulai dilaksanakan pada 21 April 2021, dengan penyerahan beasiswa kepada anak ahli waris peserta. Penyerahan beasiswa dilakukan serentak di seluruh Indonesia. Secara keseluruhan, proyeksi total anak ahli waris peserta penerima beasiswa mencapai 10.451 anak, dengan total nilai yang dibayarkan sebesar Rp115,64 miliar.

Manfaat keberadaan BPJS Ketenagakerjaan juga dirasakan masyarakat dan pekerja BPU. Melalui PERISAI, Badan membuka lapangan kerja bagi lebih dari 2.150 orang. Sementara dengan GN Lingkaran, berbagai perusahaan turut membantu pembayaran iuran kepesertaan bagi 155.396 pekerja rentan di seluruh Indonesia. Selama tahun 2020 Badan turut berkontribusi pada perekonomian nasional, dengan membayarkan kewajiban pajak, dan kewajiban lain sebesar Rp382 miliar. Badan juga melakukan kegiatan tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL) melalui Program Jembatan Bersama, dengan realisasi total biaya tahun 2020 mencapai Rp1,22 miliar.

Pada tahun 2020, BPJS Ketenagakerjaan juga menjalankan Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) dari Pemerintah, dalam upaya mendukung pemulihan ekonomi nasional, dan kebijakan keuangan negara untuk penanganan pandemi COVID-19. Program BSU yang diberikan oleh Pemerintah merupakan nilai tambah bagi pekerja yang terdaftar sebagai peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan. Pelaksanaan Program BSU mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan

Nomor 14 tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19). Selama tahun 2020, Badan telah menyalurkan BSU untuk 12,4 juta tenaga kerja dengan total anggaran Rp29,4 triliun.

Kendala dan Tantangan yang Dihadapi [POJK51-4.c.1]

[POJK51-4.c.3]

Para pemangku kepentingan yang terhormat.

Secara umum, kendala yang dihadapi Badan pada periode pelaporan adalah akuisisi kepesertaan. Selama tahun 2020, upaya meningkatkan akuisisi kepesertaan dihadapkan pada berlanjutnya dampak pandemi COVID-19, sehingga meniadakan kontak fisik untuk mendukung proses sosialisasi maupun akuisisi kepesertaan secara langsung. Pandemi COVID-19 juga meningkatkan jumlah pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, sementara optimalisasi kepesertaan pekerja BPU terkendala tingkat kemampuan dalam membayar iuran seiring penurunan tingkat ekonomi mereka sebagai akibat terdampak pandemi COVID-19.

Kami menyikapi kondisi tersebut dengan berbagai kebijakan, termasuk digitalisasi layanan untuk memudahkan layanan kepesertaan tanpa kontak fisik. Badan juga tetap menyertakan pekerja Penerima Upah (PU) yang telah mengajukan klaim JHT, sebagai peserta mandiri selama satu tahun. Selain mempertahankan kepesertaan, kebijakan ini menjamin perlindungan Program JKK dan JKM bagi mereka selama mencari pekerjaan baru. Terhadap pekerja BPU, Badan meningkatkan akuisisi kepesertaan melalui PERISAI dan GN Lingkaran. [POJK51-2.4.A.2]

Prospek Kestinambungan Kegiatan Badan dan Strategi Pencapaian [POJK51-4.c.2]

Para pemangku kepentingan yang terhormat.

Memasuki tahun 2021, tantangan yang dihadapi BPJS Ketenagakerjaan tak kalah berat. Direksi mengidentifikasi empat tantangan yang dihadapi, yakni perlindungan bagi seluruh tenaga kerja; perlindungan di pasar tenaga kerja di era industri 4.0; peningkatan manfaat, kemudahan, dan kecepatan layanan; serta peningkatan IT *agility*, pemanfaatan data dan kolaborasi. Menyikapi tantangan tersebut,

Direksi telah menetapkan lima prioritas program, yakni mendorong kemudahan daftar dan bayar untuk menekan besarnya celah proteksi tenaga kerja; fokus menyiapkan pelaksanaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai amanat Undang-Undang Cipta Kerja sekaligus melindungi tenaga kerja di era ekonomi digital; menggencarkan pemanfaatan aplikasi Jamsostek Mobile (J-Mob) untuk meningkatkan kualitas layanan; memperkuat infrastruktur; serta meningkatkan kualitas dan integrasi data dengan melakukan transisi teknologi.

BPJS Ketenagakerjaan juga terus melakukan berbagai upaya meningkatkan kualitas layanan kepada peserta, yang dirangkai dalam cetak biru layanan berisi prinsip-prinsip pelayanan prima. Secara berkala Badan melakukan e-survei di setiap wilayah untuk mengetahui kepuasan peserta atas pelayanan yang telah diberikan, serta survei untuk mengetahui Indeks Kepuasan Peserta (*Customer Satisfaction Index* atau CSI). Berdasarkan e-survei tahun 2020 yang melibatkan 956.508 peserta, diperoleh hasil 86,86% sangat puas, 11,67% puas, dan 1,10% cukup puas, sementara jumlah peserta kurang puas ada 0,18% dan tidak puas 0,20%. Adapun untuk survei CSI yang dilakukan secara nasional dengan responden sebanyak 8.000 secara *sampling*, diperoleh hasil nilai CSI 92,8%, dan nilai *Net Promoter Score* 29,31%.

Penutup

Para pemangku kepentingan yang terhormat.

Direksi menyampaikan apresiasi kepada para pemangku kepentingan, Dewan Pengawas dan semua pihak atas dukungan yang diberikan. Kerja keras bersama telah dapat mengantarkan Badan mencapai kinerja optimal dalam memberikan perlindungan dan jaminan sosial kepada pekerja di Indonesia.

► Pernyataan Tanggung Jawab Direksi dan Dewan Pengawas atas Laporan Tahunan Terintegrasi 2020 BPJS Ketenagakerjaan

Kami yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa semua informasi dalam Laporan Tahunan Terintegrasi BPJS Ketenagakerjaan tahun 2020 telah dimuat secara lengkap, dan bertanggung jawab atas kebenaran isi Laporan ini. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

Dewan Pengawas Periode 2021-2026



Muhammad Zuhri

Ketua Dewan Pengawas



Agung Nugroho

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pekerja



H. Yayat Syariful Hidayat

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pekerja



Kushari Suprianto

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pemerintah



M. Aditya Warman

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pemberi Kerja



M. Iman Nuril Hidayat Budi Pinuji

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Tokoh Masyarakat



Subchan Gatot

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pemberi Kerja

Direksi Periode 2021-2026



Anggoro Eko Cahyo
Direktur Utama



Asep Rahmat Suwandha
Direktur Keuangan



Pramudya Iriawan Buntoro
Direktur Perencanaan Strategis dan
Teknologi Informasi



Zainudin
Direktur Kepesertaan



Roswita Nilakurnia
Direktur Pelayanan



Edwin Ridwan, CFA, FRM
Direktur Pengembangan Investasi



Abdur Rahman Irsyadi
Direktur Umum
dan Sumber Daya Manusia

► Tentang Laporan Tahunan Terintegrasi [IR-4H]

Laporan Tahunan Terintegrasi BPJS Ketenagakerjaan mengungkapkan informasi strategi, kinerja, peluang, dan keberlanjutan Badan dalam mengelola isu keuangan dan ekonomi, tata kelola, sosial, serta lingkungan. Dengan demikian para pemangku kepentingan memperoleh informasi komprehensif pelaksanaan kinerja Badan dalam memberikan perlindungan sosial dalam jangka panjang melalui penciptaan nilai yang berkelanjutan.



Model penciptaan nilai dengan enam modal yang dimiliki BPJAMSOSTEK, diuraikan pada halaman 42 Laporan ini.

Pengungkapan informasi dalam Laporan ini mencakup kinerja keuangan konsolidasian dan kinerja keberlanjutan berdasarkan topik material yang ditetapkan dalam *group discussion* pada tanggal 9 April 2021, untuk periode 1 Januari - 31 Desember 2020. Laporan Keuangan Konsolidasian telah diaudit kantor akuntan publik, dan informasi serta data kinerja keberlanjutan telah diverifikasi oleh lembaga independen, berdasarkan persetujuan Direktur dengan mempertimbangkan regulasi yang berlaku. Tidak ada perubahan signifikan dari Laporan terdahulu yang diterbitkan pada 3 Februari 2021.

Laporan dilengkapi Indeks Standar GRI: pilihan komprehensif, Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No. 51/POJK.03/2017, Integrated Reporting Framework, serta kesesuaian dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB).

[102-10][102-44][102-54][102-45][102-46][102-49][102-50][102-51][102-52][102-55][102-56][POJK51-7]

Sesuai dengan kegiatan Badan yang proses bisnisnya tidak berkaitan langsung dengan lingkungan hidup maka indikator berikut tidak relevan disampaikan dalam Laporan: [POJK51-6.e.1; 6.e.2; 6.e.3; 6.e.4; 6.e.5; 6.e.6; 6.f.4]

Informasi pada Situs Badan

Laporan ini dilengkapi publikasi daring yang melayani beragam kebutuhan basis pemangku kepentingan BPJS Ketenagakerjaan, sebagai bagian dari pelaporan terpadu yang komprehensif dan dapat diakses di situs web www.bpjsketenagakerjaan.go.id

Di tahun 2020, identifikasi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan mengikuti Metadata Indikator Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.



Topik Material

- Kinerja Ekonomi
- Pendidikan dan Pelatihan
- Pemasaran dan Pelabelan
- Pengaruh Ekonomi Tidak Langsung
- Keberagaman dan Kestaraan
- Antikorupsi
- Kerahasiaan Peserta
- Energi

Topik material yang ditetapkan telah dikaji dan disetujui oleh Direktur Keuangan, sebagai penanggung jawab penyusunan dan penerbitan Laporan. [102-32][102-47]

Pemangku Kepentingan Terdampak

Pemangku Kepentingan Internal

- Pemerintah
- Karyawan

Pemangku Kepentingan Eksternal

- Peserta
- Mitra Kerja
- Masyarakat
- Media

Pelibatan pemangku kepentingan dilakukan melalui berbagai metode sesuai kebutuhan masing-masing pemangku kepentingan. [102-40][102-42][102-43][POJK51-5.d]

Enam Modal untuk Penciptaan Nilai



Modal Finansial
Badan mengelola iuran kepesertaan guna memberikan manfaat perlindungan sosial berkelanjutan kepada pekerja.



Modal Natural
Operasional Badan didukung pengelolaan energi yang efisien, disertai komitmen meminimalkan limbah.



Modal Orang
Badan didukung karyawan dan kepemimpinan dengan dedikasi, kompetensi, dan integritas tinggi.



Modal Intelektual
Badan terus mengembangkan inovasi teknologi untuk mendukung operasional dan layanan kepada peserta.



Modal Manufaktur
Operasional Badan didukung kantor cabang di seluruh Indonesia dan PERISAI.



Modal Sosial
Angkatan kerja yang terus bertumbuh, menjadi target perlindungan sosial yang dijalankan Badan.

Internal : Visi dan Misi | Pengelolaan Risiko | Peluang dan Tantangan |

Input

Modal Finansial

Badan mengelola iuran kepesertaan guna memberikan manfaat perlindungan sosial berkelanjutan kepada pekerja.

Modal Orang

Badan didukung karyawan dan kepemimpinan dengan dedikasi, kompetensi, dan integritas tinggi.

Modal Manufaktur

Operasional Badan didukung kantor cabang di seluruh Indonesia, dan PERISAI.

Modal Natural

Operasional Badan didukung pengelolaan energi yang efisien, disertai komitmen meminimalkan limbah.

Modal Intelektual

Badan terus mengembangkan inovasi teknologi untuk mendukung operasional dan layanan kepada peserta.

Modal Sosial

Angkatan kerja yang terus bertumbuh, menjadi target perlindungan sosial yang dijalankan Badan.



Proses Bisnis

Rencana Strategis 2017 – 2021 [POJK51-1]

Strategic Outcome

- Meningkatkan cakupan penerima jaminan sosial.
- Meningkatkan kepuasan peserta.
- Meningkatkan *engagement* tenaga kerja.
- Menjaga kepercayaan publik.
- Meningkatkan penerimaan iuran dan total dana kelolaan.

Strategic Driver

- Menerapkan praktik strategi investasi yang *prudent*.
- Inovasi manfaat tambahan produk.
- Meningkatkan *Brand Recognition* BPJS Ketenagakerjaan di masyarakat.
- Kolaborasi dan pemberdayaan mitra strategis eksternal.
- Memastikan kepatuhan dengan kolaborasi bersama penegak hukum.
- Meningkatkan pelayanan operasional.
- Optimalisasi jaringan nonorganik dan layanan digital.
- Menjaga kepatuhan internal.
- Meningkatkan kapasitas BPJS Ketenagakerjaan.

Human, Information Communication

Technology (ICT), and Financial Resources

- Meningkatkan kemampuan dan *Engagement* Sumber Daya Manusia (SDM).
- Menjamin keandalan sistem teknologi informasi (TI) yang mendukung operasional di era digital.

Eksternal : Pandemi COVID -19 | Situasi Ekonomi Nasional dan Global

Output

- Jumlah dana kelola Rp487.058,87 miliar
- Nilai imbal hasil Rp32,33 miliar.
- Total pembayaran klaim Rp36.445,47 miliar

- Jumlah karyawan 6.045.
- Rata-rata jumlah jam pelatihan per karyawan 31 jam.

- Jumlah kantor wilayah 11.
- Jumlah kantor cabang 325.
- Jumlah PERISAI 4.694 orang.

- Total konsumsi energi untuk operasional Kantor Pusat 9.300 GJ.
- Gedung Plaza BP Jamsostek telah memiliki sertifikat *Green Building*.

- Total aplikasi yang dikembangkan sendiri 17.
- Seluruh kantor telah menerapkan layanan daring.

- Akuisisi peserta baru 523.540
- Total peserta BPJAMSOSTEK 50.696.599
- Jumlah PERISAI 4.694 orang
- Partisipan GN Lingkaran 155.396



Outcome

Jumlah Kepesertaan Penerima Upah
33.447.304 Peserta.

Jumlah Kepesertaan Jasa Konstruksi
8.589.829 Peserta.

Jumlah Kepesertaan Bukan Penerima Upah
6.538.734 Peserta.

Dana Kelola
Rp657.105 miliar.

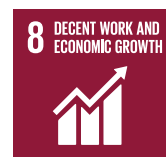
Good Governance Index
96%.

Penjenamaan (Brand Equity)
90%.

Indeks Kepuasan Peserta
92%.

Operasional Kantor yang Ramah Lingkungan.

TPB



► Tentang BPJS Ketenagakerjaan

Perjalanan Singkat BPJS Ketenagakerjaan

[102-1]

1977

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

1995

Pemberlakuan PP No. 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan penetapan PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

2016

Presiden melantik Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan, periode 2016-2021, berdasarkan Keppres No.25/P/2016.

2014

PT Jamsostek (Persero) berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

2020

Pelayanan Tanpa Kontak Fisik (LAPAK ASIK) menjadi momentum langkah BPJS Ketenagakerjaan untuk menyediakan tempat kerja yang layak dan aman bagi pekerja dan peserta, dengan tetap memberikan pelayanan di masa pandemi COVID-19. [POJK51-6.c.2.c]

2021

Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan, periode 2021-2026, dilantik Presiden RI berdasarkan Keppres No.38/P Tahun 2021.

Visi & Misi

Visi

Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertata Kelola Baik, serta Unggul dalam Operasional dan Pelayanan. [POJK51-3.a][102-16]

Misi

Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk:

1. Melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya.
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja.
3. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

[POJK51-3.a][102-16]

Nilai-nilai [POJK51-3.a][102-16][IR-1A,IR-4A 4.5]

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.

IMAN

ETHIKA

E

T

H

I

K

A

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.

Tahun Berdiri dan Beroperasi

Tahun 2014

Dasar Hukum Pembentukan

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

Bidang Usaha dan Program Diselenggarakan

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)

[POJK51-3.d][102-2]

Kepemilikan dan Bentuk Hukum

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang dibentuk Pemerintah Indonesia dan bertanggung jawab kepada Presiden. Tidak ada kepemilikan saham atas Badan. [POJK51-3.c.3][102-5]

Modal Ditempatkan dan Disetor Penuh

Sesuai Pasal 62 UU No. 24 Tahun 2011, BPJS Ketenagakerjaan tidak memiliki modal dasar serta modal ditempatkan dan disetor penuh.

Pasar Dilayani

- Pemberi Kerja/ Badan Usaha: 683.678
 - Pekerja: 29.980.082
- Kepesertaan mencakup seluruh jenis dan skala kegiatan usaha.

Entitas Anak dan Asosiasi

Entitas Anak

1. PT Binajasa Abadikarya
2. PT Sinergi Investasi Properti

Wilayah Operasi

Seluruh Indonesia [POJK51-3.c.4] [102-4]
[102-6]

Kontak BPJS Ketenagakerjaan

Deputi Direktur Bidang Sekretariat
Badan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan
Telepon: +62 21 520 7797 | Faksimili: +62 21 520 2310
Email: depdir.hml@bpjsketenagakerjaan.go.id

[POJK51-3.b][102-53]

Keanggotaan Asosiasi [102-13] [POJK51-3.e]



issa

International Social Security
Association



Asean Social Security Association



AWCA

Asian Workers' Compensation
Association

Mitra Strategis [102-13] [POJK51-3.e]



International Labour Organization



THE WORLD BANK

World Bank



Japan International Cooperation
Agency (JICA), Indonesia

giz

Gesellschaft für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ), Jerman

KOICA

Korea International
Cooperation Agency

Korea International Cooperation
Agency (KOICA), Indonesia

Informasi peristiwa penting terkait kegiatan yang
dijalankan Badan selama tahun 2020 dapat dilihat dan
diakses melalui situs web: www.bpjsketenagakerjaan.go.id.

Kepesertaan

Jumlah Kepesertaan

- Total realisasi 50.696.599 peserta
- Tumbuh -7,77% *year on year*

Jumlah Kepesertaan Tenaga Kerja Aktif

- Total realisasi 29.980.082 peserta
- Tumbuh -12,25% *year on year*

Kepesertaan Pemberi Kerja/Badan Usaha

- Total realisasi 683.678 peserta
- Tumbuh 0,33% *year on year*

E-Survei Tingkat Kepuasan Peserta

- Peserta survei 956.508 peserta
- 86,86% Sangat Puas
- 11,67% Puas

Kepuasan Peserta

- Indeks Kepuasan Peserta 92,8%
- *Net Promoter Score* 29,31%

Iuran dan Imbal Hasil Investasi

Penerimaan Iuran

- Total realisasi Rp73.263 miliar
- Tumbuh -0,22% *year on year*

Imbal Hasil

- Nilai imbal hasil Rp32,33 miliar
- 6,64% dari total dana investasi
- Tumbuh 10,90% *year on year*

Realisasi Dana Investasi

- Nilai realisasi dana investasi Rp487,06 miliar
- Tumbuh 12,75% *year on year*

Manfaat

Realisasi Pembayaran Manfaat

- Total Rp36.445,47 miliar
- Jaminan Hari Tua (JHT) Rp33.102,92 miliar, 2,5 juta kasus
- Jaminan Kematian (JKM) Rp1.346,74 miliar, 34,7 ribu kasus
- Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Rp1.556,94 miliar, 221,7 ribu kasus
- Jaminan Pensiun (JP) Rp439,87 miliar, 97,5 ribu kasus

Jaminan Kecelakaan Kerja – *Return To Work* (JKK RTW)

- Jumlah peserta 1.003 orang
- Sebanyak 858 orang atau 86% peserta JKK RTW telah bekerja kembali

Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL/CSR)

- Biaya TJSL/CSR Rp78.175 juta

GN Lingkaran

- Badan Usaha Peserta 17
- Total pembayaran iuran kepesertaan aktif Rp6.465 miliar

PERISAI

- Jumlah PERISAI tahun 2020 4.694 orang
- Tumbuh 37,02%

Kontribusi BPJS Ketenagakerjaan terhadap Penanggulangan Pandemi COVID-19

Pemberian donasi dari 6.100 karyawan, Direksi dan Dewan Pengawas BPJAMSOSTEK, untuk perlindungan relawan Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Sebanyak 8.000 relawan terdaftar di BNPB akan mendapatkan perlindungan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) sejak April 2020. Realisasi sampai akhir tahun 2020 ada 5.265 relawan telah terdaftar sebagai peserta BPJAMSOSTEK.

Realokasi anggaran operasional Rp300 miliar untuk program vokasional bagi peserta ter-PHK, serta bantuan promotif dan preventif untuk penanggulangan COVID-19.

Realisasi program vokasional peserta ter-PHK: 3.448

Realisasi bantuan promotif dan preventif:

- 615 ribu masker, 123 ribu vitamin dan 6.400 alat pelindung diri (APD) untuk peserta BPJAMSOSTEK.
- Makan siang gratis bagi pengemudi ojek daring di wilayah DKI Jakarta, bekerja sama dengan 150 warung makan di DKI Jakarta.

Relaksasi luran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sesuai Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Luran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Selama Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19). Realisasi sampai dengan akhir tahun 2020:

Keringanan luran JKK-JKM sebesar Rp4,10 triliun dan Potensi Piutang luran JP sebesar Rp96,59 miliar.

Pemberian subsidi gaji/upah bagi pekerja/buruh, sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja/Buruh dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19). Realisasi sampai dengan akhir tahun 2020: 12,4 juta peserta penerima BSU.

Pemangku kepentingan Badan adalah Pemerintah meliputi pemerintah pusat, pemerintah daerah dan lembaga pemerintahan; karyawan; peserta yakni pemberi kerja/badan usaha dan tenaga kerja; mitra kerja yakni vendor dan PERISAI; masyarakat; serta media. Identifikasi pemangku kepentingan dilakukan melalui

analisis pola interaksi dan sifat keterlibatan dengan penyelenggaraan jaminan sosial yang dijalankan Badan. Pelibatan masing-masing pemangku kepentingan dilakukan melalui berbagai metode berdasarkan kebutuhan mereka. [POJK51-5.d][102-40][102-42][102-43]

Pemerintah



Isu Penting:

- Kepatuhan regulasi
- Kinerja ekonomi
- Antikorupsi
- Energi

Pendekatan:

- Penyampaian pelaporan dan pemenuhan kewajiban sesuai regulasi

Karyawan



Isu Penting:

- Kesejahteraan
- Pendidikan dan pelatihan
- Keberagaman dan kesetaraan

Pendekatan:

- Pemenuhan hak-hak normatif dan pengembangan sumber daya manusia



Mitra Kerja

Isu Penting:

- Kontrak kerja

Pendekatan:

- Transparansi kontrak kerja dan evaluasi kinerja

Pelibatan Pemangku Kepentingan



Peserta

Isu Penting:

- Akses informasi dan layanan
- Pemasaran dan pelabelan
- Kerahasiaan peserta
- Layanan keselamatan dan kesehatan peserta

Pendekatan:

- Sosialisasi, edukasi, dan digitalisasi berbasis aplikasi BPJSTKU

Masyarakat

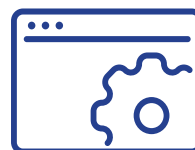


Isu Penting:

- Peningkatan kesejahteraan
- Pengaruh ekonomi tidak langsung
- Antikorupsi

Pendekatan:

- Pelaksanaan tanggung jawab sosial



Media

Isu Penting:

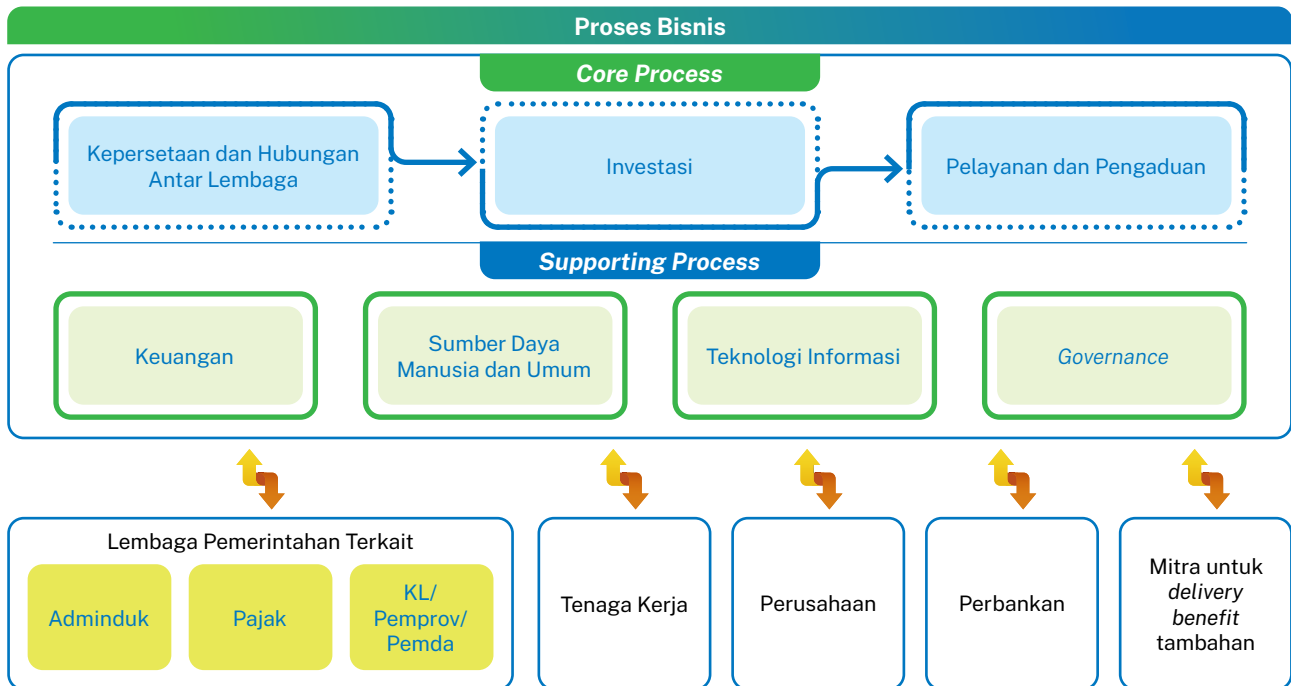
- Keterbukaan informasi

Pendekatan:

- Publikasi kinerja dan kegiatan Badan

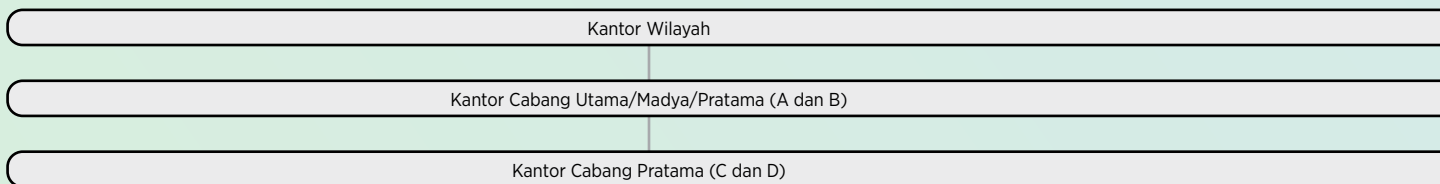
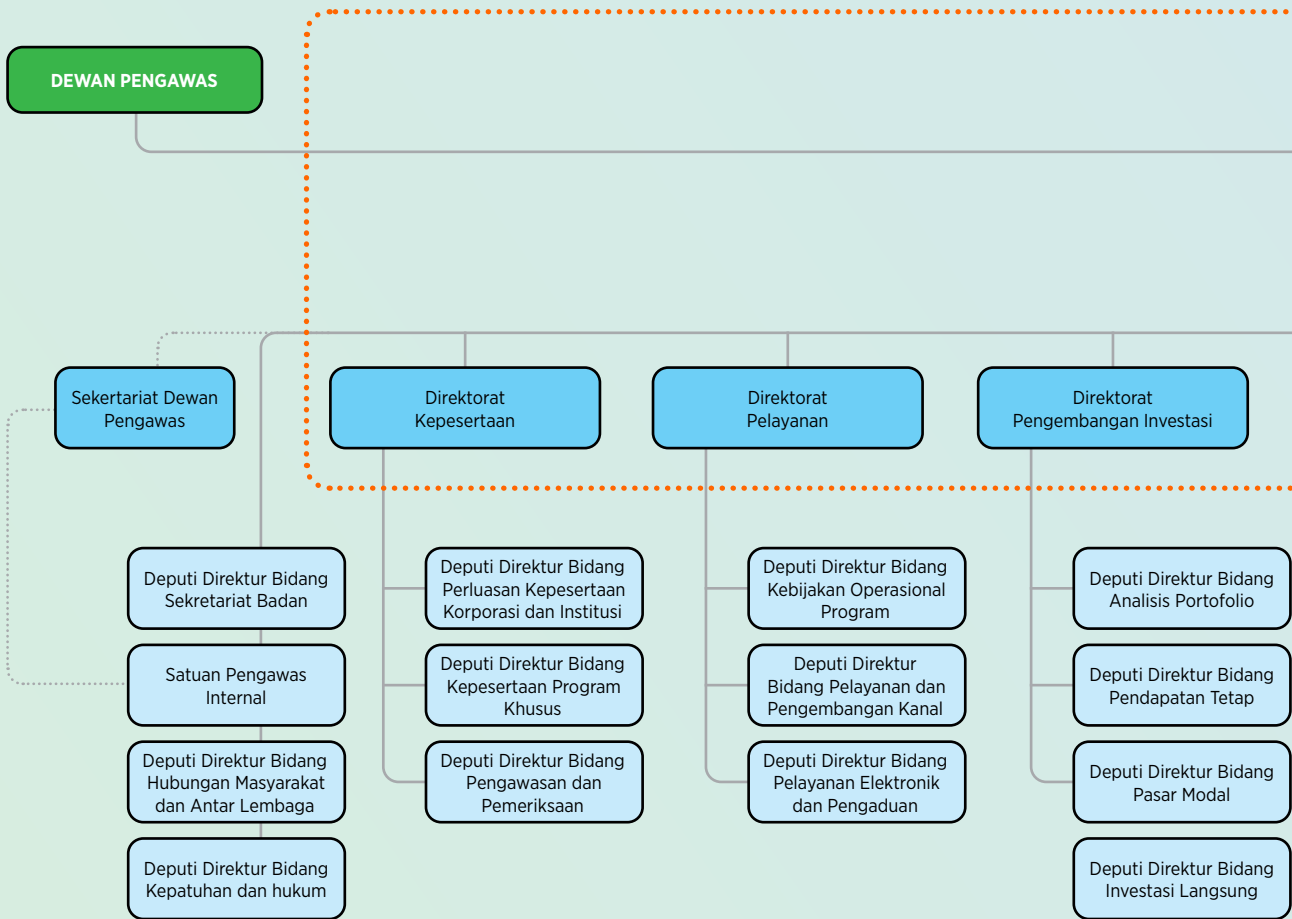
Proses bisnis BPJAMSOSTEK meliputi proses inti dan proses pendukung, serta interaksi dengan berbagai pihak. Proses inti mencakup pengelolaan kepesertaan dan hubungan antar lembaga, investasi dana kelola, serta pelayanan dan pengaduan. Proses pendukung mencakup pengelolaan keuangan, sumber daya manusia

dan umum, teknologi informasi, serta tata kelola badan. Interaksi dengan pihak-pihak berkepentingan yakni lembaga pemerintahan terkait, tenaga kerja, perusahaan, perbankan, serta mitra untuk pemberian manfaat tambahan.



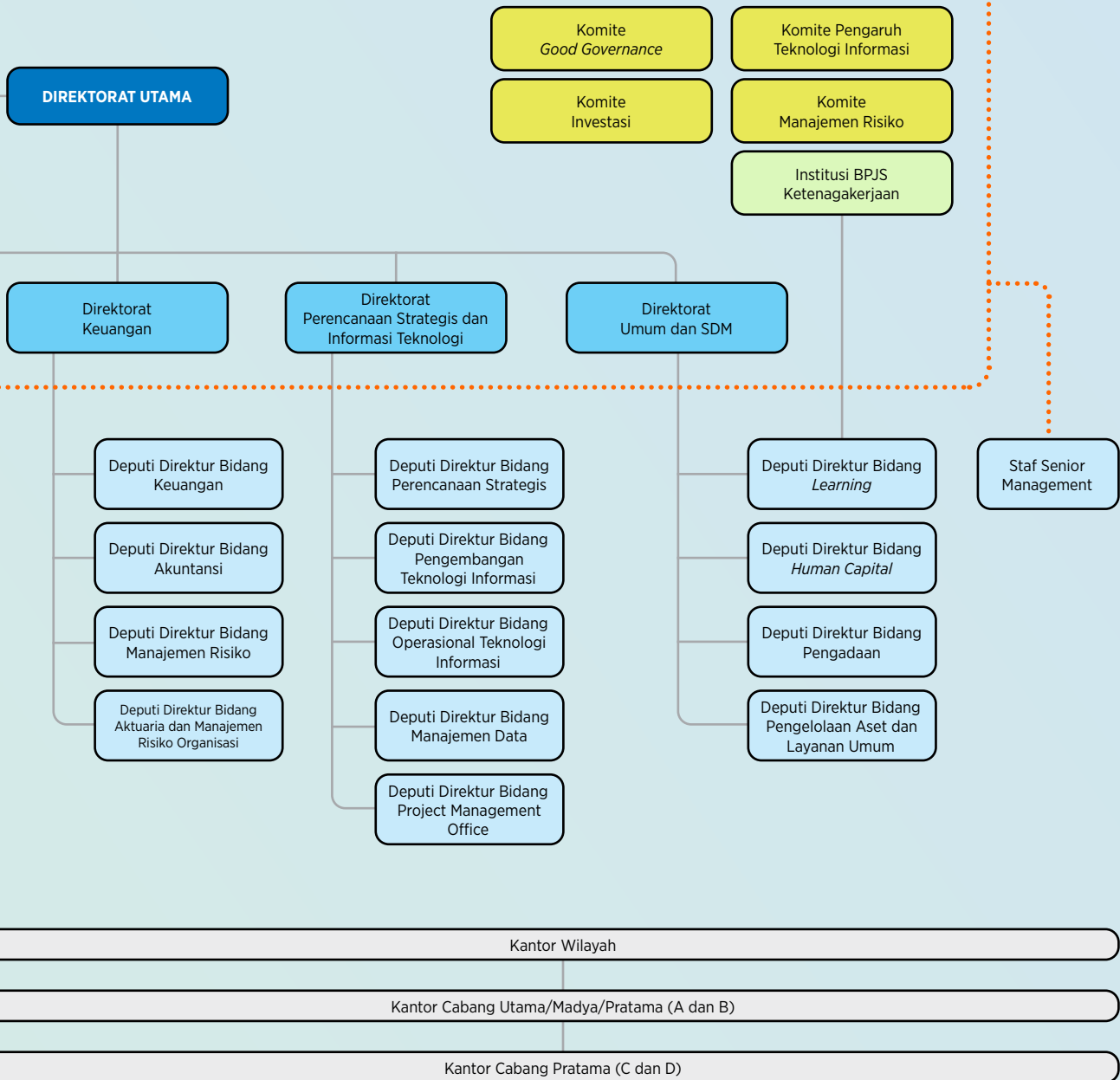
Struktur Organisasi Badan dan Keberagaman Pejabat Badan [IR-4B 4.9]

Kantor Pusat



Selama tahun 2020, tidak terdapat perubahan pada struktur organisasi.

Kantor Pusat



Keberagaman Pejabat Badan [405-1]

Keberagaman pejabat Badan tahun 2020 berdasarkan gender didominasi laki-laki sebanyak 709 orang atau 69,78%, dengan kelompok usia terbesar 31-50 tahun sebanyak 806 orang atau 79,33%, dan latar belakang pendidikan dominan adalah S1 sebanyak 715 orang atau 70,37%. Kami terus meningkatkan proporsi perempuan sebagai pejabat Badan.

Gender

Laki-laki		Perempuan	
Jumlah	%	Jumlah	%
709	69,78	307	30,22

Kelompok Usia

<30		31-50		>51	
Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
2	0,20	806	79,33	208	20,47

Tingkat Pendidikan

SLTA atau Setingkat		Diploma		S1		Pascasarjana (S2, S3)	
Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
5	0,49	15	1,48	715	70,37	281	27,66



Keanggotaan Dewan Pengawas

Sesuai Peraturan Presiden RI No. 81 Tahun 2015, komposisi keanggotaan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan berasal dari unsur pemerintah, unsur pekerja, unsur pemberi kerja, dan unsur tokoh masyarakat. Jumlah Anggota Dewan Pengawas Badan bukan dari unsur pemerintah pada periode pelaporan ada lima orang atau 71,42%, sehingga menjamin independensi dan imparialitas Dewan Pengawas. Penjelasan lain mengenai Dewan Pengawas, dapat dilihat pada web <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/susunan-dewas.html>. [POJK 51 3.f][102-22]

Komposisi Keanggotaan Dewan Pengawas 2016-2021



Guntur Witjaksono, 61 tahun.

Ketua Dewan Pengawas
Unsur Pemerintah.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan
Presiden (Keppres) No.25/P/2016
tanggal 19 Februari 2016.



Puspita Wulandari, 56 tahun.

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pemerintah.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan
Presiden (Keppres) No.45/P/2019,
tanggal 29 April 2019.



Eko Darwanto, 51 tahun.

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pekerja.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan
Presiden (Keppres) No.25/P/2016
tanggal 19 Februari 2016.



Rekson Silaban, 54 tahun.

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pekerja.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan
Presiden (Keppres) No.25/P/2016
tanggal 19 Februari 2016.



M. Aditya Warman, 48 tahun.

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pemberi Kerja.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan
Presiden (Keppres) No.25/P/2016
tanggal 19 Februari 2016.



Inda D. Hasman, 60 tahun.

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pemberi Kerja.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan
Presiden (Keppres) No.25/P/2016
tanggal 19 Februari 2016.



Poempida Hidayatulloh, 49 tahun.

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Tokoh Masyarakat.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan
Presiden (Keppres) No.25/P/2016
tanggal 19 Februari 2016.

Komposisi Keanggotaan Dewan Pengawas 2021-2026



Muhammad Zuhri, 55 tahun.

Ketua Dewan Pengawas
Unsur Pemerintah.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan
Presiden Republik Indonesia Nomor:
38/P Tahun 2021.



Agung Nugroho, 46 tahun.

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pekerja
Ditetapkan berdasarkan Keputusan
Presiden Republik Indonesia Nomor:
38/P Tahun 2021.



H. Yayat Syariful Hidayat, 43 tahun.

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pekerja.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan
Presiden Republik Indonesia Nomor:
38/P Tahun 2021.



Kushari Suprianto, 54 tahun.

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pemerintah.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan
Presiden Republik Indonesia Nomor:
38/P Tahun 2021.



M. Aditya Warman, 48 tahun.

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pemberi Kerja.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan
Presiden Republik Indonesia Nomor:
38/P Tahun 2021.



M. Iman Nuril Hidayat Budi Pinuji, 55 tahun.

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Tokoh Masyarakat.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden
Republik Indonesia Nomor: 38/P Tahun 2021.



Subchan Gatot, 49 tahun.

Anggota Dewan Pengawas
Unsur Pemberi Kerja.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan
Presiden Republik Indonesia Nomor:
38/P Tahun 2021.

Keanggotaan Direksi

Sampai dengan akhir periode pelaporan, tidak ada perubahan keanggotaan Direksi Badan. Penjelasan lain mengenai Direktur Utama dan masing-masing Direktur, dapat dilihat pada web <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/susunan-direksi.html>.

Komposisi Keanggotaan Direksi 2016-2021



Agus Susanto, 58 tahun.

Direktur Utama
Ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016.



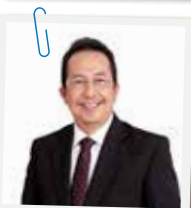
Naufal Mahfudz, 54 tahun.

Direktur Umum dan Sumber Daya Manusia.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016.



Sumarjono, 53 tahun.

Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016.



E. Ilyas Lubis, 61 tahun.

Direktur Kepesertaan.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016.



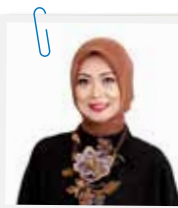
Krishna Syarif, 55 tahun.

Direktur Pelayanan.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016.



Amran Nasution, 56 tahun.

Direktur Pengembangan Investasi.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016.



Evi Aviatin, 52 tahun.

Direktur Keuangan.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016.

Komposisi Keanggotaan Direksi 2021-2026



Anggoro Eko Cahyo, 52 tahun.

Direktur Utama
Ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) No.38/P Tahun 2021.



Abdur Rahman Irsyadi, 50 tahun.

Direktur Umum dan Sumber Daya Manusia.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) No.38/P Tahun 2021.



Pramudya Iriawan Buntoro, 44 tahun.

Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) No.38/P Tahun 2021.



Zainudin, 48 tahun.

Direktur Kepesertaan.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) No.38/P Tahun 2021.



Roswita Nilakurnia, 55 tahun.

Direktur Pelayanan.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) No.38/P Tahun 2021.



Edwin Ridwan, CFA, FRM, 51 tahun.

Direktur Pengembangan Investasi.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) No.38/P Tahun 2021.



Asep Rahmat Suwandha, 45 tahun.

Direktur Keuangan.
Ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) No.38/P Tahun 2021.

Hubungan Afiliasi dan Pelatihan Dewan Pengawas dan Direksi

Masing-masing anggota Dewan Pengawas maupun Direksi tidak memiliki hubungan afiliasi di antara mereka, serta dengan anggota Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN). Dewan Pengawas dan Direksi Badan dilarang merangkap jabatan sesuai Peraturan Pemerintah No. 88 Tahun 2013.

Jumlah dan Komposisi Pekerja [POJK51-3.c.2]

Jumlah karyawan BPJS Ketenagakerjaan pada periode pelaporan ada 6.405 orang. Seluruhnya atau 100% merupakan pekerja tetap dan penuh waktu, dan dilindungi Perjanjian Kerja yakni Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: PERDIR/19/082017 tentang Manajemen Kepegawaian BPJS Ketenagakerjaan. Kami juga mempekerjakan pekerja lain yang bukan karyawan Badan, yakni PERISAI dan pekerja alihdaya. [102-8][102-41]

Karyawan laki-laki berjumlah 3.595 orang atau 59,47% dan karyawan perempuan ada 2.450 orang atau 40,53%. Sebagian besar karyawan atau 13,96% ditempatkan di Jakarta, sementara persentase karyawan paling sedikit ada di wilayah Bali, Nusa Tenggara, dan Papua, sebesar 4,60%. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebanyak 79,06% karyawan adalah Sarjana (S1), sementara berdasarkan kelompok usia didominasi karyawan berumur 21-30 tahun sebesar 51,13%.

Jumlah Karyawan Badan Berdasarkan Gender [POJK51-3.c.2][102-8][405-1]

Gender	2020		2019		2018	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Laki-laki	3.595	59,47	3.691	59,51	3.526	59,19
Perempuan	2.450	40,53	2.511	40,49	2.431	40,81
Jumlah	6.045	100,00	6.202	100,00	5.957	100,00

Jumlah dan Persentase Karyawan Badan Berdasarkan Penempatan [POJK51-3.c.2] [102-8]

Wilayah Penempatan	2020		2019		2018	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Kantor Pusat (Jakarta)	844	13,96	857	13,82	804	13,50
Sumatra Barat dan Riau	408	6,75	611	9,85	410	6,88
Sumatra Bagian Utara	434	7,18	450	7,26	431	7,24
Sumatra Bagian Selatan	349	5,77	359	5,79	345	5,79
Sulawesi dan Maluku	411	6,80	426	6,87	402	6,75
Kalimantan	375	6,20	398	6,42	389	6,53
Jawa Timur	592	9,79	611	9,85	596	10,01
Jawa Barat	677	11,20	689	11,11	665	11,16
Jawa Tengah & DI Yogyakarta	573	9,48	568	9,16	532	8,93
DKI Jakarta	807	13,35	834	13,45	821	13,78
Bali, Nusa Tenggara, Papua	278	4,60	286	4,61	278	4,67
Banten	297	4,91	301	4,85	284	4,77
Jumlah	6.045	100,00	6.202	100,00	5.957	100,00

Jumlah Karyawan Badan Berdasarkan Tingkat Pendidikan [POJK51-3.c.2][102-8]

Tingkat Pendidikan	2020		2019		2018	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
S2 (Magister)	609	10,07	649	10,46	454	7,62
Sarjana (S1)	4.779	79,06	4.857	78,32	4.708	79,03
Diploma IV	26	0,43	20	0,32	26	0,44
Diploma III	506	8,37	530	8,56	614	10,31
Diploma II	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Diploma I	4	0,07	6	0,10	5	0,08
SLTA dan sederajat	112	1,85	130	2,12	139	2,33
SLTP dan Sederajat	9	0,15	10	0,12	11	0,18
SD	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jumlah	6.045	100,00	6.202	100,00	5.957	100,00

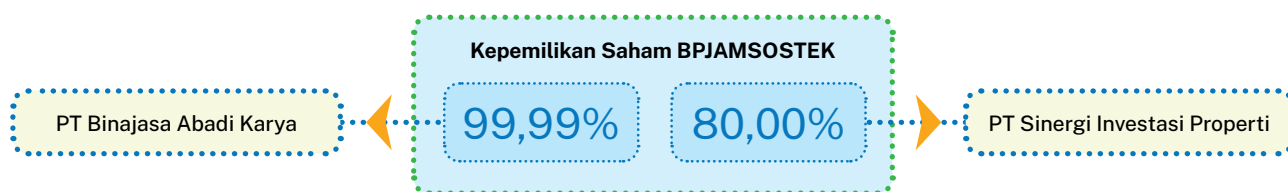
Jumlah Karyawan Badan Berdasarkan Kelompok Usia [POJK51-3.c.2][102-8][405-1]

Kelompok Usia	2020		2019		2018	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
> 50 Tahun	424	7,01	464	7,48	341	5,72
41 - 50 Tahun	998	16,51	958	15,45	855	14,35
31 - 40 Tahun	1.532	25,34	1.304	21,03	1.176	19,74
21 - 30 Tahun	3.091	51,13	3.476	56,04	3.585	60,18
< 21 Tahun	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jumlah	6.045	100,00	6.202	100,00	5.957	100,00

Jumlah Karyawan Badan Berdasarkan Jabatan [POJK51-3.c.2][102-8] [405-1]

Tingkat Jabatan	2020		2019		2018	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Analisis	11	0,22	16	0,31	14	0,28
Penata Madya	4.052	81,37	4.238	82,39	4.134	83,92
Penata Muda	82	1,65	93	1,81	94	1,91
Penata Senior	188	3,78	191	3,71	151	3,07
Penata Utama	618	12,41	573	11,14	496	10,07
Staf	29	0,58	33	0,64	37	0,75
Jumlah	4.980	100,00	5.144	100,00	4.926	100,00

Daftar Entitas Anak dan/atau Entitas Asosiasi



Jaringan Kantor

Kantor Pusat [102-3][POJK51-2.3.b]

Gedung BPJS Ketenagakerjaan
 Jl. Gatot Subroto No.79 Jakarta Selatan - 12930
 Telepon: 021-520 7797 | Faksimili: 021-520 2310
 Web: www.bpjsketenagakerjaan.go.id.

Badan memiliki kantor wilayah dan kantor cabang meliputi seluruh wilayah Indonesia. Informasi mengenai alamat kantor wilayah dan kantor cabang, dapat diakses melalui web: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/kontak.html>.

Penghargaan dan Inisiatif Eksternal [102-12]

Penghargaan Tahun 2020 [102-12]

No	Nama Penghargaan	Tanggal Diterima	Lembaga Penerbit
1	Asia Sustainability Reporting Awards (ASRA) Bronze Medal kategori Best Sustainability Report for Public Sector	5 Juni 2020	CSRWorks International
2	Penghargaan Indonesia Human Capital Award (IHCA) ke VI tahun 2020 kategori the Best Human Capital of the Year 2020 dan the Best Human Capital Director of the Year 2020 (Naufal Mahfudz sebagai Direktur Umum dan SDM)	24 Juli 2020	Majalah Economic Review
3	Indonesia Content Marketing Award (ICMA) kategori 1 st Winner the Best Content Implementation in Insurance Category	10 September 2020	Indonesia Content Marketing Forum (ICMF)
4	Peringkat 3 Lembaga dengan Unit Pengendali Gratifikasi Terbaik Tahun 2020. Lembaga yang memiliki forum Penyuluh Anti Korupsi Teraktif Tahun 2020. Ahli Pembangun Integritas Teraktif Tahun 2020.	9 Desember 2020	Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)
5	Asia Sustainability Report Rating (ASRRAT) 2020 Gold Rank	16 Desember 2020	National Center for Sustainability Reporting (NCSR)

BPJS Ketenagakerjaan mendukung beberapa inisiatif eksternal terkait penerapan keberlanjutan, di antaranya sertifikasi *green building* untuk Plaza BP Jamsostek dari Green Building Council Indonesia, pada bulan Maret 2020. Badan juga mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) yang ditetapkan Pemerintah Indonesia, yang mencantumkan Proporsi Peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan, sebagai salah satu indikator pencapaian pada tahun 2030. [102-12]

Melindungi Pekerja dan Berkontribusi bagi Negeri Penciptaan Nilai dengan Enam Modal



Tahun 2020 BPJS Ketenagakerjaan tetap mencatatkan hasil positif pada kinerja kepesertaan, investasi, dan pelayanan, meski dihadapkan pada tantangan dampak dari pandemi COVID-19. Kinerja positif tidak terlepas dari keberhasilan Badan mengelola modal dan sumber daya yang dimiliki disertai penerapan tata kelola yang baik, sehingga mampu menciptakan nilai serta manfaat berkelanjutan. Tidak hanya untuk pekerja beserta keluarga, tetapi juga bagi negeri melalui dukungan terhadap kebijakan Pemerintah dalam mendorong pemulihan ekonomi nasional dari dampak pandemi COVID-19.

► Tinjauan Pengaruh Eksternal [IR-4A 4.6]

Pandemi COVID-19 dan dampaknya terhadap ekonomi nasional, menjadi faktor eksternal signifikan yang turut memengaruhi kinerja Badan selama tahun 2020. Publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) menyebut, pandemi COVID-19 menyebabkan pelemahan di berbagai sektor ekonomi hingga pertumbuhan ekonomi pada periode pelaporan mengalami kontraksi 2,07 persen secara *year on year* (yoy).

Melambatnya pertumbuhan ekonomi nasional turut memengaruhi keberadaan angkatan kerja. Berdasarkan publikasi BPS, diketahui komposisi angkatan kerja pada Februari 2021 terdiri dari 131,06 juta orang penduduk yang bekerja dan 8,75 juta orang pengangguran. Dibandingkan Februari 2020, yaitu kondisi saat belum terjadi pandemi COVID-19 di Indonesia, terjadi

penurunan jumlah angkatan kerja sebanyak 0,41 juta orang. Penduduk bekerja mengalami penurunan sebanyak 2,23 juta orang dan pengangguran meningkat sebanyak 1,82 juta orang.

Namun dengan berbagai program pemulihan ekonomi nasional yang digagas Pemerintah, perlahan mampu menggerakkan roda perekonomian sehingga turut mengurangi tingkat pengangguran. Merujuk data publikasi BPS, apabila dibandingkan kondisi Agustus 2020 saat berlangsung kondisi pandemi COVID-19 dan bergulirnya program pemulihan ekonomi nasional, jumlah angkatan kerja pada Februari 2021 meningkat sebanyak 1,59 juta orang. Penduduk bekerja naik sebanyak 2,61 juta orang dan pengangguran turun sebanyak 1,02 juta orang.

Perubahan Peraturan Perundang-undangan [IR-4F 4.33]

Dalam periode pelaporan, Badan juga dihadapkan pada faktor eksternal lain, yakni kebijakan yang diberlakukan Pemerintah. Pada pertengahan Agustus 2020, Menteri Ketenagakerjaan menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja Buruh dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19). Sesuai peraturan tersebut, bantuan diberikan kepada warga negara Indonesia yang terdaftar sebagai peserta jaminan sosial tenaga kerja yang masih aktif di BPJS Ketenagakerjaan.

Pada akhir Agustus 2020, Pemerintah menerbitkan Undang-Undang (UU) No. 49 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pemberi Kerja, Peserta Penerima Upah, dan Peserta Bukan Penerima Upah Selama Bencana Nonalam Penyebaran COVID-19. Sesuai UU tersebut, ada tiga keringanan yang diberikan, yakni keringanan iuran Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) sebesar 99%. Selain itu juga ada penundaan pembayaran sebagian iuran Program Jaminan Pensiun (JP) hingga 99%.

► Tinjauan Operasional

Sesuai Rencana Strategis 2017-2021, Badan menetapkan strategi tahun 2020 adalah Performa yang Unggul. Kondisi pandemi COVID-19 selama tahun 2020 turut memengaruhi realisasi program kerja strategis Badan dengan melakukan penyesuaian atas Rencana Strategis 2017-2021 berdasarkan Keputusan Dewan Pengawas No: KEP/30/DEWAS/092017. Salah satu penyesuaian yang dilakukan adalah pergantian tema RKAT tahun 2020 menjadi *Accelerating Digital Transformation*, di mana tema awalnya adalah *Prominent Performance*. Perubahan strategi ini dilakukan untuk menjawab tantangan serta peluang yang terjadi akibat pandemi COVID-19.

Pada periode pelaporan, Pemerintah melalui Keputusan Presiden (KEPPRES) No.98/P 2020 telah membentuk Panitia Seleksi Calon Dewan Pengawas dan Direksi BPJAMSOSTEK. Hal ini dilakukan terkait dengan periode jabatan Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan yang berakhir pada 19 Februari 2021, sesuai Keppres No.25/P Tahun 2016. Selanjutnya berdasarkan Keppres No. 38 Tahun 2021, Presiden menetapkan Dewan Pengawas dan Direksi baru BPJS Ketenagakerjaan untuk masa jabatan 2021-2026, yang dilantik pada 22 Februari 2021. Uraian komposisi Dewan Pengawas dan Direksi baru, disampaikan dalam bahasan Tata Kelola yang Baik pada halaman 123.

► Tinjauan Enam Modal dalam Proses Penciptaan Nilai Badan [IR-4E 4.28][IR-6A]



Modal Finansial

Badan mengelola Dana Jaminan Sosial (DJS), berupa himpunan iuran kepesertaan beserta hasil pengembangannya untuk pembayaran manfaat kepada peserta dan pembiayaan operasional penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Realisasi penerimaan iuran kepesertaan tahun 2020 mencapai Rp73.263,77 miliar.

Rp**487.058,87** miliar

Realisasi dana kelolaan pada akhir periode pelaporan

Rp**32,33** miliar

Nilai imbal hasil investasi dana kelolaan tahun 2020

Rp**36.445,47** miliar

Realisasi pembayaran manfaat/
jaminan tahun 2020.
Jumlah terbesar untuk Program JHT.



Modal Orang

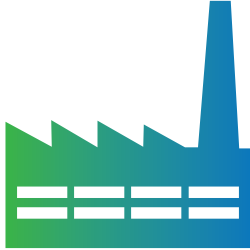
Kualitas SDM dan kepemimpinan yang berdedikasi, memiliki kompetensi, dan integritas akan berdampak pada kinerja Badan yang baik. Pengelolaan SDM dilakukan dengan prinsip profesionalisme mulai dari tahap perekrutan, pembinaan, pengembangan, dan pengelolaan.

► Badan diproyeksikan menjadi rujukan praktik terbaik pengelolaan *human capital* dan *high tech human capital practice*.

► Badan diproyeksikan sebagai pusat bagi pelatihan kompetensi di bidang jaminan sosial.

► Selama periode pelaporan, Badan didukung 6.045 karyawan.

► Badan memiliki fasilitas pendukung pengelolaan SDM, termasuk *Learning Center*, serta program pengembangan SDM.



Modal Manufaktur

Operasional Badan dan upaya untuk memperluas cakupan kepesertaan jaminan sosial, didukung kantor yang menjangkau seluruh wilayah Indonesia, serta PERISAI.

Tahun 2020 Badan memiliki



1

Kantor Pusat

11

Kantor Wilayah

325

Kantor Cabang

4.694 orang

Jumlah PERISAI

523.540

Kepesertaan Baru

Rp205 miliar

Nilai Iuran
Kepesertaan Baru



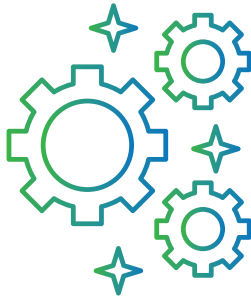
Modal Natural

Operasional Badan didukung komitmen pengelolaan energi yang efisien, dan meminimalkan limbah. Energi diperoleh dari penggunaan listrik di setiap kantor operasional, serta pemakaian bahan bakar minyak (BBM) untuk kendaraan operasional.

9.300
GigaJoule

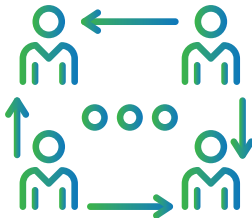
Total pemakaian energi pada
kantor pusat Badan tahun
2020

Pada awal tahun 2021, Badan mengoperasikan Plaza BP Jamsostek yang telah memiliki sertifikat *green building* dengan kategori "Gold" dari Green Building Council Indonesia (GBCI).



Modal Intelektual

Badan terus mengembangkan inovasi teknologi informasi untuk mendukung pencapaian *operational excellence*, dengan menjamin validitas data, reliabilitas infrastruktur teknologi informasi, serta ketepatan waktu penyediaan informasi. Pengembangan dan inovasi teknologi informasi akan dapat meningkatkan kepercayaan publik, reputasi badan, dan pengambilan keputusan yang berkualitas. Sampai akhir tahun 2020, BPJS Ketenagakerjaan terus meningkatkan persentase perangkat lunak maupun perangkat keras milik sendiri.



Modal Sosial

Angkatan kerja di Indonesia yang bertumbuh menjadi target perluasan cakupan kepesertaan Badan untuk memberikan perlindungan dan jaminan sosial kepada seluruh pekerja. Perluasan cakupan kepesertaan dilakukan melalui berbagai pendekatan, di antaranya kerja sama antarlembaga melalui Paritrana Awards dan kerja sama dengan dunia usaha melalui GN Lingkaran.

Jumlah angkatan kerja pada Februari 2021 sebanyak **139,81 juta orang**, atau **naik 1,59 juta orang** dibanding Agustus 2020. (Publikasi data BPS 2021).

Pelaksanaan Paritrana Awards 2020 diikuti **492 partisipan**, dari pemerintahan daerah, dunia usaha, serta pelaku Usaha Kecil Menengah (UKM).

Tahun 2020 ada 17 perusahaan bergabung dengan GN Lingkaran, dan memberikan bantuan iuran kepesertaan kepada **155.396 pekerja rentan**.

► Tinjauan Modal Finansial dalam Proses Penciptaan Nilai Badan [POJK51-2.a]

Bahasan dalam tinjauan ini meliputi kinerja Badan dalam mengumpulkan iuran kepesertaan, pengelolaan Dana Jaminan Sosial (DJS), serta pembayaran manfaat program kepada peserta. Terjaganya perolehan iuran kepesertaan dan imbal hasil investasi dana kelolaan akan menjamin kesinambungan Badan menyelenggarakan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Target dan Realisasi Iuran Kepesertaan [IR-4F 4.31][IR-4F 4.32][POJK51-6.b.1]

Sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, iuran kepesertaan dibayar setiap bulan oleh peserta, pemberi kerja, dan/atau pemerintah. Iuran dihitung berdasarkan persentase dari gaji pokok dan tunjangan tetap, sesuai program perlindungan.

Besaran Iuran BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Program

Program	Besaran Iuran	Keterangan
Jaminan Hari Tua	5,7% dari upah sebulan.	2% dibayarkan pekerja. 3,7% dibayarkan pemberi kerja.
Jaminan Kecelakaan Kerja	Tingkat risiko sangat rendah, 0,24% dari upah sebulan. Tingkat risiko rendah, 0,54% dari upah sebulan. Tingkat risiko sedang, 0,89% dari upah sebulan. Tingkat risiko tinggi, 1,27% dari upah sebulan. Tingkat risiko sangat tinggi, 1,76% dari upah sebulan.	Dibayarkan pemberi kerja.
Jaminan Pensiun	3% dari upah sebulan.	1% dibayarkan pekerja. 2% dibayarkan pemberi kerja.
Jaminan Kematian	Pekerja Penerima Upah, 0,3% dari upah sebulan. Pekerja Bukan Penerima Upah, Rp6.800	Dibayarkan pemberi kerja. Dibayarkan pribadi (peserta).

Iuran Kepesertaan Berdasarkan Program dan Segmen Pekerja

Program	Segmen Pekerja			
	Penerima Upah*	Bukan Penerima Upah*	Jasa Konstruksi**	Pekerja Migran Indonesia
Jaminan Kecelakaan Kerja	0,24-1,74%	1%	0,21%	Rp370.000
Jaminan Kematian	0,30%	Rp6.800	0,21%	-
Jaminan Hari Tua	2% Pekerja 3,7% Pemberi Kerja	2%	-	Rp105.000 – Rp600.000
Jaminan Pensiun	1% Pekerja 2% Pemberi Kerja	-	-	-

Keterangan: * Dari upah yang dilaporkan. ** Berdasarkan nilai proyek.

Realisasi penerimaan iuran kepesertaan tahun 2020 mencapai Rp73.263,77 miliar, atau 121,10% dari target, dan berkurang 0,22% dari tahun 2019 sebesar Rp73.427,49 miliar. Realisasi penerimaan iuran kepesertaan pada periode pelaporan dipengaruhi penerapan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun

2020 tentang Penyesuaian Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Selama Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease* (COVID-19). Sesuai PP tersebut, Badan memberikan keringanan pembayaran iuran kepesertaan Program JKK dan JKM.

Target dan Realisasi Penerimaan Iuran Kepesertaan Tahun 2020 Berdasarkan Program Perlindungan

Program	Realisasi 2019	2020			% Pertumbuhan 2019-2020
		Target	Realisasi	% Komposisi	
Jaminan Kecelakaan Kerja	5.926.428	2.834.453	3.790.755	5,17	(36,04)
Jaminan Kematian	2.814.030	1.363.600	1.824.749	2,49	(35,16)
Jaminan Hari Tua	47.438.165	46.745.774	49.368.693	67,38	4,07
Jaminan Pensiun	17.248.873	9.556.574	18.279.571	24,95	5,98
Jumlah	73.427.496	60.500.401	73.263.768	100,00	(0,22)

Keterangan: Dalam juta Rupiah, kecuali %

Target dan Realisasi Penerimaan Iuran Program Perlindungan Tahun 2020 Berdasarkan Wilayah

Wilayah	Realisasi 2019	2020			% Pertumbuhan 2019-2020
		Target	Realisasi	% Komposisi	
Sumatra Bagian Utara	2.326.776	1.970.661	2.404.502	3,28	3,23
Sumatra Bagian Selatan	2.190.402	1.800.201	2.182.695	2,98	(0,35)
DKI Jakarta	30.273.774	24.660.996	30.055.044	41,02	(0,73)
Jawa Barat	10.983.564	8.909.934	10.729.729	14,65	(2,37)
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	4.182.973	3.559.366	4.397.180	6,00	4,87
Jawa Timur	6.142.324	5.065.778	6.203.076	8,47	0,98
Kalimantan	4.421.051	3.687.744	4.469.197	6,10	1,08
Sulawesi, Maluku	1.706.537	1.464.994	1.805.957	2,47	5,51
Sumatra Barat, Riau	3.390.571	2.817.156	3.461.521	4,72	2,05
Banten	5.683.700	4.918.334	5.603.240	7,65	(1,44)
Bali, Nusa Tenggara, Papua	2.125.825	1.645.237	1.951.625	2,66	(8,93)
Jumlah	73.427.496	60.500.401	73.263.767	100,00	(0,22)

Keterangan: Dalam Jutaan Rp, kecuali %

Realisasi penerimaan iuran kepesertaan tahun 2020 terbesar dari pekerja PU yakni 99,34%, sebesar Rp72.782,30 miliar, atau 121,07% dari target. Wilayah DKI Jakarta menjadi penerima iuran kepesertaan terbesar.

Penerimaan iuran Kepesertaan Tahun 2020 pada Segmen Pekerja

Segmen Pekerja	Realisasi 2019	2020		% Komposisi	% Pertumbuhan 2019-2020
		Target	Realisasi		
Pekerja Penerima Upah	72.780.801	60.116.996	72.782.301	99,34	0,002
Pekerja Jasa Konstruksi	347.171	176.555	212.295	0,29	(38,85)
Sub Total	73.127.972	60.293.551	72.994.597	99,63	(0,18)
Pekerja Bukan Penerima Upah	299.524	206.850	269.171	0,37	(10,13)
Total iuran	73.427.496	60.500.401	73.263.767	100,00	(0,22)

Keterangan: Dalam juta Rupiah, kecuali %

Penerimaan iuran Tahun 2020 pada Segmen Pekerja Berdasarkan Wilayah

Wilayah	Penerima Upah	Bukan Penerima Upah	Jasa Konstruksi	Total	% Komposisi
Sumatra Bagian Utara	2.374.358	13.764	16.380	2.404.502	3,28
Sumatra Bagian Selatan	2.141.601	14.654	26.441	2.182.695	2,98
DKI Jakarta	29.976.012	49.927	29.106	30.055.044	41,02
Jawa Barat	10.674.134	32.137	23.458	10.729.729	14,65
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	4.357.889	22.652	16.639	4.397.180	6,00
Jawa Timur	6.147.922	32.499	22.655	6.203.076	8,47
Kalimantan	4.431.744	18.033	19.420	4.469.197	6,10
Sulawesi, Maluku	1.770.011	19.997	15.949	1.805.957	2,47
Sumatra Barat, Riau	3.427.197	17.953	16.371	3.461.521	4,72
Banten	5.572.367	22.042	8.832	5.603.240	7,65
Bali, Nusa Tenggara, Papua	1.909.067	25.513	17.046	1.951.625	2,66
Jumlah	72.782.301	269.171	212.295	73.263.767	100,00

Keterangan: Dalam Jutaan Rp, kecuali %

Upaya Badan memaksimalkan pembayaran iuran kepesertaan pada periode pelaporan dihadapkan pada beberapa kendala. Salah satunya adalah pandemi COVID-19, yang berdampak pada terganggunya ekonomi nasional. Sesuai PP Nomor 49 Tahun 2020, Badan menerapkan keringanan pembayaran iuran kepesertaan pada periode Agustus 2020 - Januari 2021, meliputi:

1. Kelonggaran batas waktu pembayaran iuran Program JKK, JKM, JHT, dan JP setiap bulan, dari semula tanggal 15 menjadi tanggal 30 bulan berikutnya.
2. Keringanan iuran JKK dan iuran JKM sebesar 99 persen dari kewajiban iuran setiap bulan.
3. Penundaan pembayaran sebagian iuran JP sebesar 99 persen dari kewajiban setiap bulan.

Kendala dan Solusi Terkait Iuran Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan [POJK51-5.e]

Kendala	Solusi
Adanya Pemberi Kerja/Badan Usaha (PK/BU) dengan kategori Perusahaan Daftar Sebagian (PDS). Tahun 2020 terdapat 3.215 PK/BU kategori PDS Program. PDS Program adalah PK/BU yang tidak mengikuti program perlindungan yang diwajibkan.	Meningkatkan kepatuhan PK/BU terhadap Program BPJS Ketenagakerjaan melalui penegakan hukum bersama dengan Lembaga terkait dan Petugas Pengawasan dan Pemeriksaan (Wasrik).
Masih terdapat PK/BU yang belum membayar iuran tepat waktu. Sepanjang tahun 2020 ada 152.332 PK/BU, atau 22,28% dari total PK/BU peserta BPJS Ketenagakerjaan yang belum membayar iuran tepat waktu.	Meningkatkan kesadaran PK/BU untuk membayar iuran tepat waktu melalui kegiatan pembinaan dari personil kepesertaan kepada PK/BU diantaranya <i>empathy call</i> dan kampanye di sosial media.
Kemudahan akses pembayaran iuran kepesertaan.	Badan menyediakan beberapa layanan pembayaran iuran kepesertaan: <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Electronic Payment System (EPS)</i>, yakni sistem pembayaran iuran kepesertaan secara <i>host to host</i>, antara perbankan dengan BPJS Ketenagakerjaan. 2. <i>Mobile banking, internet banking</i>, ATM, dan kantor cabang Bank. 3. Retail modern. 4. PERISAI



Pengelolaan Dana Jaminan Sosial

Pengelolaan DJS dilakukan sesuai UU Nomor 24 Tahun 2011 dan Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor PERDIR/23/092019 tentang Pedoman Pengelolaan Investasi. DJS dikelola melalui instrumen investasi dengan memerhatikan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai. DJS adalah dana amanat milik peserta BPJS Ketenagakerjaan, berupa himpunan iuran kepesertaan beserta hasil pengembangannya. DJS digunakan untuk pembayaran manfaat kepada peserta dan pembiayaan operasional penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Badan memiliki Strategi Alokasi Aset atau *Strategic Asset Allocation* (SAA) untuk pengelolaan DJS, yang disusun mempertimbangkan faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal antara lain kondisi ekonomi, kondisi pasar, dan industri dari setiap kelas aset investasi beserta sektor. Faktor internal meliputi rencana strategis, proyeksi iuran, dan pembayaran jaminan serta target yang ditetapkan manajemen. Penetapan alokasi instrumen investasi berpedoman pada strategi pengelolaan portofolio masing-masing instrumen investasi.

Strategi Alokasi Aset

Strategi Portofolio Deposito	Seleksi penempatan pada bank yang menawarkan suku bunga dengan tingkat minimal tertentu dan masih memiliki ruang untuk penempatan, memiliki kinerja baik, dan mendukung program BPJS Ketenagakerjaan.
Strategi Portofolio Saham	Pengelolaan memanfaatkan momentum dan waktu pasar terbaik, serta didukung pemantauan intensif kondisi politik domestik, penerimaan pajak pemerintah, belanja modal proyek infrastruktur dan volatilitas pergerakan Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG). Tinjauan terhadap <i>stock horizon</i> dilakukan secara berkala untuk diverifikasi pilihan saham dengan memerhatikan peraturan yang berlaku.
Strategi Portofolio Surat Utang	Pengelolaan mempertimbangkan peraturan dari Otoritas Jasa Keuangan, memerhatikan imbal hasil yang optimal, manajemen Aset dan Liabilitas (ALMA), dan target lelang Surat Berharga Negara (SBN) Pemerintah. Mengoptimalkan aktivitas perdagangan jangka pendek, terutama obligasi seri <i>benchmark</i> dengan memerhatikan momentum, waktu pasar, likuiditas transaksi, dan pergerakan arus dana asing yang memengaruhi pasar Surat Utang Negara (SUN) domestik.
Strategi Portofolio Reksadana	Pengelolaan memerhatikan portofolio terbatas (saham, surat utang korporasi, obligasi daerah, <i>repurchase agreement</i> , dan efek beragun aset) dengan batasan tertentu dari aset bersih masing-masing DJS. Pengelolaan juga memerhatikan momentum, waktu pasar terbaik, faktor risiko, pergerakan IHSG, serta <i>score</i> Manajer Investasi dan reksadana pada periode berjalan.
Strategi Portofolio Penyertaan Langsung	BPJS Ketenagakerjaan memiliki kebijakan-kebijakan terkait anak usaha yang meliputi PT Sinergi Investasi Properti, rencana pengembangan PT Nayaka Era Husada, dan pengembangan PT Bina Jasa Abadi Karya.
Strategi Portofolio Investasi Properti	Strategi pengelolaan mencakup peningkatan kinerja pengelolaan Menara Jamsostek, optimalisasi Graha Nagoya Mas Batam, dan optimalisasi lahan di sejumlah daerah di Indonesia.

Berdasarkan hasil audit Laporan Keuangan dan Laporan Pengelolaan Program (LK-LPP) diketahui Aset DJS terdiri dari Dana JKK, JKM, JHT, dan JP, tumbuh hingga 13% pada tahun 2020. Hal ini menandakan Badan telah melakukan pengelolaan DJS dengan baik, meski pada periode pelaporan terdapat peningkatan klaim JHT hingga 22%, sebagai dampak dari pandemi COVID-19, serta adanya kebijakan relaksasi iuran kepesertaan.

Pertumbuhan DJS antara lain ditopang kinerja investasi tahun 2020. Capaian dana investasi aset DJS tumbuh hingga 13,16% *year on year* (yoy) dibanding tahun 2019 yakni sebesar Rp431,98 triliun, dengan imbal hasil investasi Rp32,33 triliun, atau tumbuh 10,90% yoy. Selain itu dengan tambahan Aset Badan Rp15,8 triliun, maka sampai dengan penghujung tahun 2020 secara total Badan mengelola aset sebesar Rp487,05 triliun.

Dana BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2020 tercatat Rp10,96 triliun, turun 1,66% yoy dari tahun 2019 sebesar Rp11,86 triliun. Hal tersebut disebabkan oleh eksposur *mark to market* instrument saham dan reksa dana.

Imbal hasil investasi dana BPJS Ketenagakerjaan selama tahun 2020 mencapai Rp824,80 miliar, turun 5,87% yoy dari tahun 2019 sebesar Rp876,22 miliar, yang disebabkan oleh penurunan tingkat suku bunga surat utang dan suku bunga acuan Bank Indonesia 7 Days Repo Rate (BI7DRR). Adapun tingkat imbal hasil surat utang dengan tenor 10 tahun pada tahun 2020 dan 2019 adalah masing-masing sebesar 5,00% dan 3,75%. Selain itu, pelemahan sektor ekonomi yang disebabkan oleh pandemi COVID-19 menyebabkan pasar modal terkoreksi signifikan sehingga hasil investasi yang dapat direalisasikan tidak optimal.

Dana Dikelola dan Diinvestasikan BPJS Ketenagakerjaan (Rp Miliar)

Uraian	2020		2019	% Pertumbuhan
	Jumlah	% Komposisi		
BPJS Ketenagakerjaan	11.666,95	2,25	11.863,46	(1,66)
DJS	475.391,91	97,75	420.123,58	13,16
Jumlah	487.058,86	100,00	431.987,04	12,75

Dana DJS yang Dikelola dan Diinvestasikan BPJS Ketenagakerjaan (Rp Miliar) Berdasarkan Program

Uraian	2020		2019	% Pertumbuhan
	Jumlah	% Komposisi		
Program JHT	340.751,09	70,06	312.561,77	9,02
Program JKK	40.550,54	8,34	35.598,73	13,91
Program JKM	14.653,16	3,01	13.046,73	12,31
Program JP	79.437,13	16,33	58.916,35	34,83
Total DJS	475.391,91	97,75	420.123,58	13,16
Jumlah	487.058,86	100,00	431.987,04	12,75

Realisasi terbesar imbal hasil investasi dana kelolaan adalah Program JHT, sebesar 71,09%. Berdasarkan portofolio investasi, realisasi terbesar imbal hasil investasi berasal dari portofolio Surat Utang (Obligasi) sebesar Rp24.117,59 miliar, atau 74,68% dari total imbal hasil investasi.

Realisasi Imbal Hasil Investasi (Rp Miliar) Berdasarkan Sumber Dana

Sumber Dana	2020		2019	% Pertumbuhan
	Jumlah	% Komposisi		
Dana BPJS Ketenagakerjaan	824,80	2,44	876,22	(5,87)
DJS	31.505,81	97,56	28.276,65	11,42
Jumlah	32.330,62	100,00	29.152,87	10,90

Realisasi Hasil Investasi DJS Ketenagakerjaan (Rp Miliar) Berdasarkan Program

Program	2020		2019	% Pertumbuhan
	Jumlah	% Komposisi		
Program JHT	22.957,83	71,09	21.212,34	8,23
Program JKK	2.940,57	9,11	2.673,92	9,97
Program JKM	1.102,00	3,41	1.016,55	8,41
Program JP	4.505,41	13,95	3.373,84	33,54
Total DJS	31.505,81	97,56	28.276,65	11,42
BPJS Ketenagakerjaan	824,80	2,54	876,21	(5,87)
Jumlah	32.330,62	100,00	29.152,87	10,90

Realisasi dan Target Imbal Hasil Investasi Tahun 2020 (Rp Miliar) Berdasarkan Portofolio Investasi

Portofolio Investasi	Realisasi		Target	
	Jumlah	% Komposisi	Jumlah	% Pencapaian
Deposito	3.516,37	10,89	3.766,57	10,70
Saham	3.855,27	11,94	5.161,67	14,66
Surat Utang (Obligasi)	24.117,59	74,68	25.011,56	71,04
Reksadana	672,05	2,08	1.050,08	2,98
Penyertaan Langsung	5,25	0,02	8,24	0,02
Properti	127,46	0,39	210,88	0,60
Jumlah	32.330,62	100,00	35.209,00	100,00



Secara umum hasil pengembangan DJS tahun 2020, masih lebih tinggi dibanding rata-rata suku bunga deposito *counter rate* bank pemerintah untuk jangka waktu satu tahun. Tingkat imbal hasil investasi terendah yang ditetapkan Badan adalah 5,59% untuk Program JHT, atau selisih 1,91% dari tingkat rata-rata bunga deposito *counter rate* bank pemerintah tahun 2020 sebesar 3,68%.

Pengelolaan investasi BPJS Ketenagakerjaan senantiasa mempertimbangkan hasil pengembangan yang optimal kepada seluruh peserta dengan risiko yang terukur dan terus menjaga tata kelola investasi yang baik. Pengelolaan investasi atas instrumen deposito di Program JKK dan JKM ditujukan untuk menjaga likuiditas sesuai dengan ketentuan dalam PP Nomor 99 Tahun 2013, sedangkan Program JHT dan JP yang merupakan program jangka panjang menjadikan deposito sebagai instrumen untuk memastikan tersedianya likuiditas pembayaran klaim dari peserta.

Dalam pemilihan Bank baik BUMN, Bank Pembangunan Daerah (BPD), maupun Swasta dilakukan analisa atas kondisi fundamental baik secara kuantitatif dan kualitatif. Untuk optimalisasi hasil investasi, mengingat tingkat likuiditas yang sudah mencukupi, maka alokasi deposito akan terus diturunkan dalam portofolio khususnya untuk Program JHT dan JP.

Instrumen saham adalah instrumen jangka panjang dengan hasil investasi dalam bentuk dividen dan kenaikan harga (*capital gain*) sehingga penempatan saham mempertimbangkan kinerja fundamental masing-masing emiten, berkapitalisasi besar, dan memiliki likuiditas yang baik. Saat ini alokasi saham terus mengalami penurunan sejak 31 Desember 2019 dan ke depannya, bobot saham dalam portofolio investasi akan terus turun secara alami karena instrumen saham tidak melakukan penambahan hingga kebangkitan ekonomi pasca pandemi semakin terlihat.

Tingkat Hasil Pengembangan Investasi Dana Kelola Tahun 2020 dan Perbandingan terhadap Tingkat Bunga Deposito Bank Pemerintah

No	Uraian	Tingkat Hasil Investasi	Tingkat Bunga Deposito	Selisih
I	Dana BPJS Ketenagakerjaan	7,54%	3,68%	3,86%
II	Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (DJS)			
	Program JHT	7,39%	3,68%	3,71%
	Program JKK	7,85%	3,68%	4,17%
	Program JKM	7,99%	3,68%	4,31%
	Program JP	6,93%	3,68%	3,25%



Sejalan dengan dinamika selama periode pelaporan, Badan akan meninjau penempatan investasi pada portofolio saham dan reksa dana, dengan tetap mengacu pada PP Nomor 99 Tahun 2013 dan PP Nomor 55 Tahun 2015. Sampai dengan akhir periode pelaporan, sebanyak 25% dari dana kelolaan Badan ditempatkan pada instrumen terkait pasar modal. Terdiri atas surat utang 64%, saham 17%, deposito 10%, reksa dana 8%, dan investasi langsung 1%.

Investasi pada instrumen saham dan reksa dana memiliki risiko investasi yang relatif lebih tinggi dari instrumen pendapatan tetap (Deposito dan Surat Utang). Tidak berinvestasi pada instrumen saham dan reksa dana juga mengandung risiko investasi berupa kehilangan kesempatan untuk bertumbuh mengikuti skala ekonomi global dan regional.

Portofolio saham dan reksa dana ditempatkan pada emiten yang memiliki potensi berkembang di masa mendatang. Sebesar 98% portofolio saham merupakan konstituen dari indeks LQ45, yakni saham-saham

yang memiliki kapitalisasi pasar besar dan didukung oleh tingkat likuiditas dan kondisi fundamental yang kuat. Sedangkan 2% portofolio saham merupakan emiten yang telah dikeluarkan dari konstituen indeks LQ45 karena secara temporer tidak lagi memenuhi persyaratan indeks LQ45. Penempatan investasi pada portofolio saham disertai penerapan manajemen risiko dan strategi *rebalancing* aset yang dinamis.

Dengan adanya penempatan instrumen saham dan reksa dana dalam portofolio, maka secara alami portofolio investasi dapat terpapar risiko penurunan nilai pasar baik yang sudah maupun yang belum di realisasi atau masih berstatus potensi (*unrealized loss*). Penurunan nilai saham tersebut benar-benar menjadi kerugian atau tidak, akan bergantung pada saat penjualan aset tersebut dilakukan. Jika saham yang nilainya turun kemudian dijual pada posisi rugi, tentu kerugian akan menjadi terealisasi. Sebaliknya selama saham tersebut tidak dijual, maka tidak akan terjadi kerugian, melainkan hanya *unrealized loss*.

Unrealized Loss dan Risiko Pasar

Kerugian investasi merupakan salah satu risiko pasar yang dihadapi investor. Namun, *unrealized loss* merupakan kerugian secara buku bukan faktual. Dengan demikian sangkaan terkait kerugian investasi yang menjadi perbuatan melawan hukum, harus dibuktikan dulu secara hukum yang menjadi sebab kerugian investasi dengan menggunakan pranata hukum pasar modal.

(Indra Safitri, Pengamat Hukum Pasar Modal)

Komitmen pada Investasi Hijau

Badan berkomitmen melakukan investasi yang mendukung pertumbuhan ekonomi nasional dan upaya pelestarian lingkungan. Salah satu bentuk investasi yang dilakukan Badan adalah penyertaan langsung dalam pembangunan dan pengelolaan Plaza BP Jamsostek yang diresmikan pada 8 Januari 2021. Berdiri di tanah seluas 5.391 meter persegi, Plaza BP Jamsostek yang berlokasi di Kuningan, Jakarta Selatan, telah memiliki sertifikat *green building* kategori “Gold” dari

Green Building Council Indonesia (GBCI) yang diberikan pada 13 Maret 2020.

Pada masa mendatang, Badan membuka opsi untuk investasi melalui Lembaga Pengelola Investasi (LPI) yang merupakan *sovereign wealth fund* (SWF) Indonesia. Sesuai peta jalan LPI dalam jangka waktu 3-5 tahun ke depan, investasi akan dipusatkan pada aset infrastruktur seperti jalan tol, bandara, dan pelabuhan.

Pembayaran Manfaat

Pembayaran manfaat dilaksanakan sesuai UU No. 24 Tahun 2011. Manfaat merupakan faedah jaminan sosial yang menjadi hak peserta dan/atau anggota keluarganya. Manfaat dibayarkan sesuai program jaminan sosial yang diselenggarakan Badan, yakni JKK, JHT, JKM, dan JP.



Jaminan Hari Tua

Program Jaminan Hari Tua

Bentuk manfaat: Uang tunai.

Dibayarkan sekaligus apabila peserta mencapai usia 56 tahun, meninggal dunia, atau cacat total tetap.



Jaminan Pensiun

Program Jaminan Pensiun

Bentuk manfaat: berupa manfaat pasti.

Diberikan kepada peserta yang telah pensiun, peserta yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri, terkena PHK dan sedang tidak aktif bekerja, atau peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia.



Jaminan Kecelakaan Kerja

Program Jaminan Kecelakaan Kerja

Bentuk manfaat: Pelayanan kesehatan.

Bentuk Manfaat: Santunan upah.

Diberikan selama tidak bekerja, dengan ketentuan: enam bulan pertama 100%, enam bulan kedua 75%, dan seterusnya 50% hingga sembuh.

Bentuk manfaat: Alat bantu (*orthese*) dan/atau alat ganti (*protese*).

Diberikan kepada peserta yang kehilangan anggota badannya atau anggota badannya tidak berfungsi karena kecelakaan kerja.

Bentuk manfaat: Beasiswa pendidikan.

Diberikan kepada anak bagi setiap peserta yang meninggal dunia atau cacat total karena kecelakaan kerja.

Pendampingan selama dirawat sampai peserta siap bekerja. Manfaat layanan tambahan: Program Return To Work (RTW).

Bentuk manfaat: Santunan kematian akibat kecelakaan kerja. Diberikan sebesar 48 kali upah sesuai laporan pemberi kerja atau peserta.



Jaminan Kematian

Program Jaminan Kematian

Bentuk manfaat: Bantuan biaya pemakaman.

Bentuk manfaat: Santunan.

Diberikan kepada ahli waris selama 24 bulan.

Bentuk manfaat: Bantuan beasiswa.

Diberikan kepada ahli waris dari peserta dengan masa iur paling singkat lima tahun.

Program-program manfaat jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan seluruhnya memberikan dampak positif bagi para pekerja di seluruh Indonesia, di antaranya penerimaan manfaat perlindungan akibat pandemi COVID-19. Sebagai dampak dari pandemi COVID-19, nilai manfaat yang dibayarkan Badan dan jumlah klaim dari peserta pada tahun 2020 mengalami peningkatan dibanding tahun 2019. Nilai manfaat jaminan sosial yang dibayarkan Badan tahun 2020 mencapai Rp36.445 miliar untuk 2.904.593 ribu klaim. Jumlah terbesar manfaat yang dibayarkan Badan dan jumlah terbanyak klaim adalah untuk Program JHT. Kondisi ini dipengaruhi banyak peserta BPJS Ketenagakerjaan yang mengalami PHK karena pandemi COVID-19. [POJK51-6.c.3.a][POJK51-6.f.3]

Pembayaran Manfaat Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Program	2020				2019	
	Nilai Manfaat		Klaim		Nilai Manfaat (Rp Miliar)	Jumlah Klaim (Ribu)
	Rp Miliar	%	Jumlah (Ribu)	%		
JHT	33.101,92	90,83	2.552.942	88,89	27.080,77	2.216
JKK	1.556,94	4,27	221.740	7,63	1.576,69	182
JP	1.346,73	3,70	97.817	1,10	196,22	39
JKM	439,87	1,21	32.094	3,37	862,73	31
Jumlah	36.445,47	100,00	2.904.593	100,00	29.716,41	2.468

Rasio Klaim Per Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2020

Program	Penerimaan Iuran (Rp Miliar)	Pembayaran Manfaat (Rp Miliar)	Rasio Klaim (%)
JHT	49.368	33.101	67,05
JKK	3.790	1.556	41,07
JP	1.824	1.346	73,80
JKM	18.279	439	2,41



Jumlah Pembayaran Manfaat Program dan Jumlah Klaim Tahun 2020 Berdasarkan Wilayah

Kantor Wilayah	Nilai Manfaat		Jumlah Klaim	
	Rp Miliar	%	Klaim	%
Sumatra Bagian Utara	2.092,63	6	189.233	6,51
Sumatra Bagian Selatan	1.810,93	5	177.934	6,13
DKI Jakarta	8.097,09	22	337.586	11,62
Jawa Barat	6.244,34	17	543.109	18,70
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	3.200,35	9	376.179	12,95
Jawa Timur	4.225,93	12	360.441	12,41
Kalimantan	2.125,16	6	196.124	6,75
Sulawesi, Maluku	1.399,41	4	134.705	4,64
Sumatra Barat, Riau	2.281,59	6	212.374	7,31
Banten	3.070,83	8	208.516	7,18
Bali, Nusa Tenggara, Papua	1.897,24	5	168.392	5,80
Jumlah	36.445,50	100	2.904.593	100,00

Berdasarkan portofolio program dan wilayah, pembayaran manfaat terbesar program JHT, JKK, JP, dan JKM berada pada wilayah DKI Jakarta.



Jumlah Pembayaran Manfaat Program JHT dan Jumlah Klaim Tahun 2020 Berdasarkan Wilayah

Kantor Wilayah	Nilai Manfaat		Jumlah Klaim	
	Rp Miliar	%	Klaim	%
Sumatra Bagian Utara	1.856,88	6	160.498	6,29
Sumatra Bagian Selatan	1.663,03	5	160.367	6,28
DKI Jakarta	7.387,05	22	308.266	12,07
Jawa Barat	5.768,28	17	478.891	18,76
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	2.908,55	9	331.572	12,99
Jawa Timur	3.779,29	11	306.495	12,01
Kalimantan	1.910,95	6	173.639	6,80
Sulawesi, Maluku	1.238,36	4	125.360	4,91
Sumatra Barat, Riau	2.010,76	6	169.568	6,64
Banten	2.793,76	8	178.860	7,01
Bali, Nusa Tenggara, Papua	1.785,02	5	159.426	6,24
Jumlah	33.101,93	100,00	2.552.942	100,00

Jumlah Pembayaran Manfaat Program JKK dan Jumlah Klaim Tahun 2020 Berdasarkan Wilayah

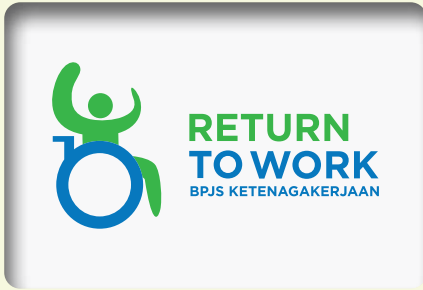
Kantor Wilayah	Nilai Manfaat		Jumlah Klaim	
	Rp Miliar	%	Klaim	%
Sumatra Bagian Utara	90,12	6	17.564	7,92
Sumatra Bagian Selatan	63,16	4	10.070	4,54
DKI Jakarta	361,37	23	11.992	5,41
Jawa Barat	222,25	14	42.459	19,15
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	109,93	7	28.603	12,90
Jawa Timur	207,81	13	34.937	15,76
Kalimantan	95,32	6	13.761	6,21
Sulawesi, Maluku	44,44	3	3.287	1,48
Sumatra Barat, Riau	166,91	11	34.441	15,53
Banten	154,25	10	20.154	9,09
Bali, Nusa Tenggara, Papua	41,39	3	4.472	2,02
Jumlah	1.556,95	100,00	221.740	100,00

Jumlah Pembayaran Manfaat Program JP dan Jumlah Klaim Tahun 2020 Berdasarkan Wilayah

Kantor Wilayah	Nilai Manfaat		Jumlah Klaim	
	Rp Miliar	%	Klaim	%
Sumatra Bagian Utara	31,12	7	8.136	8,32
Sumatra Bagian Selatan	24,19	5	5.836	5,97
DKI Jakarta	72,01	16	13.361	13,66
Jawa Barat	77,89	18	16.804	17,18
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	47,33	11	12.122	12,39
Jawa Timur	64,61	15	14.453	14,78
Kalimantan	25,02	6	6.409	6,55
Sulawesi, Maluku	15,95	4	3.657	3,74
Sumatra Barat, Riau	29,8	7	6.520	6,67
Banten	37,63	9	7.415	7,58
Bali, Nusa Tenggara, Papua	14,32	3	3.104	3,17
Jumlah	439,87	100,00	97.817	100,00

Jumlah Pembayaran Manfaat Program JKM dan Jumlah Klaim Tahun 2020 Berdasarkan Wilayah

Kantor Wilayah	Nilai Manfaat		Jumlah Klaim	
	Rp Miliar	%	Klaim	%
Sumatra Bagian Utara	114,51	9	3.035	9,46
Sumatra Bagian Selatan	60,55	4	1.661	5,18
DKI Jakarta	276,66	21	3.967	12,36
Jawa Barat	175,92	13	4.955	15,44
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	134,54	10	3.882	12,10
Jawa Timur	174,22	13	4.556	14,20
Kalimantan	93,86	7	2.315	7,21
Sulawesi, Maluku	100,66	7	2.401	7,48
Sumatra Barat, Riau	74,12	6	1.845	5,75
Banten	85,19	6	2.087	6,50
Bali, Nusa Tenggara, Papua	56,51	4	1.390	4,33
Jumlah	1.346,74	100,00	32.094	100,00



Program Return To Work [IR-4E 4.29]

Program Return To Work (RTW) adalah penambahan manfaat dari Program JKK. Pekerja peserta Program JKK-RTW akan didampingi Badan, sejak mengalami kecelakaan kerja hingga mampu kembali bekerja, sehingga tetap mendapatkan penghasilan untuk menghidupi keluarga. Program JKK RTW memfasilitasi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja untuk mendapatkan perawatan pengobatan, rehabilitasi fisik dan psikis, *vocational training*, hingga evaluasi pengembalian bekerja.



71.051

Perusahaan Berpartisipasi



1.003

Peserta Penerima Manfaat



858 atau 86%

Peserta Kembali Bekerja

Jumlah Perusahaan Partisipan dan Peserta Penerima Manfaat JKK RTW Tahun 2020 Berdasarkan Wilayah

Wilayah	Perusahaan Partisipan		Peserta Penerima Manfaat		Peserta Bekerja Kembali	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Sumatra Bagian Utara	6.005	8	72	7	65	8
Sumatra Bagian Selatan	4.599	6	48	5	43	5
DKI Jakarta	9.653	14	86	9	74	9
Jawa Barat	8.133	11	235	23	216	25
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	6.536	9	178	18	148	17
Jawa Timur	12.734	18	116	12	89	10
Kalimantan	4.710	7	31	3	24	3
Sulawesi, Maluku	3.430	5	70	7	47	5
Sumatra Barat, Riau	5.850	8	74	7	74	9
Banten	3.710	5	83	8	71	8
Bali, Nusa Tenggara, Papua	5.691	8	10	1	7	1
Jumlah	71.051	100,00	1.003	100,00	858	100,00



Program JKK-RTW BPJAMSOSTEK mendapatkan penghargaan Sinovik Award 2020 dari Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.



Siti Maimunah, karyawan PT Triguna Bina Sejahtera yang mengalami kecelakaan kerja, menerima jari palsu dari BPJAMSOSTEK. Melalui pendampingan intensif, Siti Maimunah yang mengalami kecelakaan kerja pada Maret 2019, kini telah bekerja kembali.



5.193

Dukungan Pusat Layanan Kecelakaan Kerja (PLKK)



37

Dukungan Pusat Layanan Kembali Bekerja (PLKB)



81

Dukungan Case Manager

Dukungan Pusat Layanan Kecelakaan Kerja (PLKK) dan Pusat Layanan Kembali Bekerja (PLKB) Tahun 2020 Berdasarkan Wilayah

Kantor Wilayah	PLKK			Jumlah PLKB			
	Rumah Sakit	Puskesmas	Klinik	Jumlah	%	Jumlah	%
Sumatra Bagian Utara	212	312	240	764	15	13	35
Sumatra Bagian Selatan	142	67	206	415	8	6	16
DKI Jakarta	145	185	2	332	6	0	0
Jawa Barat	219	429	55	703	14	0	0
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	219	149	61	429	8	0	0
Jawa Timur	257	391	275	923	18	3	8
Kalimantan	92	54	67	213	4	4	11
Sulawesi, Maluku	144	77	87	308	6	1	3
Sumatra Barat, Riau	109	181	171	461	9	5	14
Banten	76	116	70	262	5	0	0
Bali, Nusa Tenggara, Papua	104	156	123	383	7	5	14
Nasional	1.719	2.117	1.357	5.193	100,00	37	100,00

Daftar PLKK dapat diakses pada web <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/plkk.html>.

Pengungkapan informasi keuangan Badan dalam Laporan bersifat khusus, sesuai Standar GRI. Informasi lengkap mengenai Laporan Keuangan Badan tahun buku 2020, dapat diakses melalui web: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/laporan-keuangan.html>.

Badan memiliki Pedoman Akuntansi BPJS Ketenagakerjaan yang ditetapkan Keputusan Direksi No.PERDIR/30/122019 tentang Pedoman Akuntansi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Laporan Keuangan untuk tahun buku yang berakhir pada 31 Desember 2020 telah diaudit Kantor Akuntan Publik (KAP) Razikun Tarkosunaryo dengan opini Wajar Tanpa Modifikasi.

Aset [POJK51-2.3.c.1]

Nilai Total Aset Badan tahun 2020 mencapai Rp15.802 miliar, turun Rp35 miliar atau 0,22% dibandingkan tahun 2019 sebesar Rp15.837 miliar.

• Aset Lancar

Nilai Aset Lancar pada periode laporan mencapai Rp7.451 miliar, turun Rp232 miliar atau 3,02% dari tahun 2019 sebesar Rp7.683 miliar. Penyebabnya karena menurunnya investasi jangka pendek yang dimiliki oleh Badan tahun 2020.

• Aset Tidak Lancar

Nilai Aset Tidak Lancar pada periode pelaporan mencapai Rp8.351 miliar, naik Rp196 miliar atau 2,41% dari tahun 2019 sebesar Rp8.155 miliar. Penyebabnya karena implementasi PSAK 73 di tahun 2020 terkait Aset Hak Guna Sewa.

Nilai Aset BPJS Ketenagakerjaan

Uraian	2020	2019*	2018
Aset Lancar			
Kas dan Setara Kas	1.238.021,69	1.431.518,21	1.278.840,48
Piutang Dana Operasional			
Program Jaminan Hari Tua	-	15.702,72	44.761,31
Program Jaminan Kecelakaan Kerja	-	2.668,53	1.238,04
Program Jaminan Kematian	-	1.603,61	1.928,51
Program Jaminan Pensiun	-	2.589,58	15.060,65
Piutang Investasi	518,86	-	-
Piutang Hasil Investasi	83.679,34	82.869,78	80.279,46
Piutang Sarana Kesehatan Peserta	273.104,68	380.726,61	473.954,67
Piutang Lain	383.579,58	6.463,95	16.999,56
Uang Muka	26.503,01	33.242,21	25.439,01
Pajak Dibayar Dimuka	-	-	14,04
Beban Dibayar Dimuka	14.468,43	49.869,43	35.156,81
Investasi Jangka Pendek	5.407.585,45	5.647.494,56	5.974.420,27
Piutang Usaha – Setelah Dikurangi Cadangan Kerugian Penurunan Nilai	11.598,78	16.193,19	14.233,59

Uraian	2020	2019*	2018
Perlengkapan Kantor	11.074,28	11.541,82	11.366,20
Aset Dimiliki untuk Dijual	730,81	260,21	129,22
Aset Lancar Lainnya	-	-	-
Jumlah Aset Lancar	7.450.864,91	7.682.744,41	7.973.821,82
Aset Tidak Lancar			
Investasi Jangka Panjang	5.940.313,79	5.925.529,17	4.934.325,40
Penyertaan Langsung – Setelah Dikurangi Penyisihan Penurunan Nilai	650,00	650,00	716,93
Properti Investasi – Setelah Dikurangi Akumulasi Penyusutan	81.404,59	82.793,52	84.165,88
Aset Tetap – Setelah Dikurangi Akumulasi Penyusutan	1.287.462,56	1.261.955,75	1.205.806,93
Aset Hak Guna	349.435,34	-	-
Aset Tak Berwujud – Setelah Dikurangi Akumulasi Amortisasi	7.455,62	11.430,04	34.621,32
Aset Pajak Tangguhan	586.257,99	647.331,26	546.290,68
Klaim Pengembalian Pajak	74.978,24	203.700,32	129.295,00
Aset Tidak Lancar Lain	23.148,27	21.208,65	11.221,39
Jumlah Aset Tidak Lancar	8.351.106,42	8.154.598,70	6.946.443,53
Jumlah Aset	15.801.971,33	15.837.343,12	14.920.265,45

Keterangan: Dalam Jutaan Rp

*Dinyatakan kembali (*restatement*)



Liabilitas

Nilai Total Liabilitas Badan tahun 2020 menjadi Rp3.612 miliar, naik Rp106 miliar atau 3,02% dari tahun 2019 sebesar Rp3.506 miliar.

• Liabilitas Jangka Pendek

Total Liabilitas Jangka Pendek tahun 2020 mencapai Rp1.387 miliar, berkurang Rp251 miliar atau 15,32% dari tahun 2019 sebesar Rp1.638 miliar. Penyebabnya karena adanya penurunan beban akrual yang dicatat oleh Badan.

• Liabilitas Jangka Panjang

Total Liabilitas Jangka Panjang pada tahun 2020 bertambah Rp357 miliar, atau 19,18% menjadi Rp2.225 miliar dibanding tahun 2019 sebesar Rp1.868 miliar. Penyebabnya karena implementasi PSAK 73 di tahun 2020 terkait pencatatan liabilitas hak sewa dan kenaikan liabilitas imbalan pasca kerja yang dicatat oleh Badan.

Nilai Liabilitas BPJS Ketenagakerjaan

Uraian	2020	2019	2018
Liabilitas Jangka Pendek			
Utang kepada Pihak Ketiga	2.362,82	2.516,66	2.438,68
Utang Pajak	84.505,73	62.659,40	107.656,82
Beban Aktual	1.108.598,75	1.390.395,54	943.158,47
Pendapatan Diterima Dimuka	2.771,30	2.091,05	1.172,30
Liabilitas Sewa Jangka Pendek	32.450,28	-	-
Liabilitas Lain Jangka Pendek	155.846,08	180.314,59	160.234,94
Total Liabilitas Jangka Pendek	1.386.534,96	1.637.977,25	1.214.661,21
Liabilitas Jangka Panjang			
Liabilitas Imbalan Pascakerja	1.947.408,81	1.867.779,15	1.478.237,69
Liabilitas Jangka Panjang Lain	277.746,70	-	-
Total Liabilitas Jangka Panjang	2.225.155,51	1.867.779,15	1.478.237,69
Jumlah Liabilitas	3.611.690,47	3.505.756,40	2.692.898,90

Keterangan: Dalam Jutaan Rp

Ekuitas

Realisasi Nilai Total Ekuitas Badan tahun 2020 mencapai Rp12.190 miliar, berkurang Rp141 miliar atau 1,14% dari tahun 2019 sebesar Rp12.331 miliar. Hal ini dipengaruhi oleh adanya penurunan komponen ekuitas lainnya di tahun 2020 yang dicatat oleh Badan.

Nilai Ekuitas BPJS Ketenagakerjaan

Uraian	2020	2019*	2018*
Modal	9.459.295,26	9.459.295,26	9.459.295,25
Kombinasi Bisnis Entitas Sepengendali	1.408.126,72	1.408.126,71	1.408.126,72
Saldo Surplus	2.060.082,14	2.005.472,02	1.687.194,89
Komponen Ekuitas Lainnya	(737.226,89)	(541.310,82)	(327.253,45)
Kepentingan Non Pengendali	3,64	3,55	3,04
Jumlah Ekuitas	12.190.280,86	12.331.586,72	12.227.366,45

Keterangan: Dalam Jutaan Rp

*Dinyatakan kembali (*restatement*)

Kinerja Keuangan Konsolidasian

Keterangan	2020	2019*	2018*
Penghasilan Operasional			
• Dana Operasional dari Program JHT	3.106.939,27	3.285.190,44	3.557.072,75
• Dana Operasional dari Program JKK	226.369,06	291.339,26	186.634,45
• Dana Operasional dari Program JKM	108.901,74	137.936,40	87.650,11
• Dana Operasional dari Program JP	613.959,93	986.617,14	777.055,28
Total Penghasilan Operasional	4.056.170,00	4.701.083,24	4.608.412,59
Beban Operasional			
Beban Operasional dan Pendukung	391.576,09	712.762,64	624.274,15
Beban Personil dan Manajemen	3.068.522,54	3.096.151,60	3.213.481,66
Beban Umum dan Lainnya	628.757,05	635.306,25	554.372,71
Jumlah Beban Operasional	4.088.855,68	4.444.220,49	4.392.128,52
Surplus (Defisit) Operasi Pengelolaan Program	(32.685,68)	256.862,75	216.284,04
Pendapatan (Beban) Operasi Non Pengelolaan Program			
• Pendapatan Investasi	825.944,10	890.857,54	1.026.875,69
• Beban Investasi	(119.184,74)	(125.712,75)	(118.357,45)
• Beban Insentif	(397.816,60)	(457.727,34)	(352.433,42)
• Beban Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL)	(1.587,89)	(28.328,96)	(43.807,75)
Jumlah Pendapatan (Beban) Operasi Non Pengelolaan Program	307.354,87	279.088,49	512.277,07
Surplus Operasi	274.669,19	535.951,25	728.561,12
Pendapatan (Beban) Non Operasional			
• Pendapatan Entitas Anak	42.790,45	58.764,76	109.198,63
• Beban Usaha Entitas Anak	(75.321,67)	(100.415,54)	(121.659,88)
• Pendapatan Lain-lain Bersih	158.873,67	96.497,32	25.557,01
Surplus Sebelum Pajak dan Distribusi	401.011,64	590.797,79	741.656,88
Beban Distribusi Surplus Badan			
• Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua	1.272,57	33.629,83	24.877,01
• Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja	112,85	1.764,51	1.594,68
• Penyelenggaraan Program Jaminan Kematian	53,43	828,67	637,87
• Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun	382,18	7.346,56	4.784,04
Jumlah Beban Distribusi Surplus Badan	1.821,03	43.569,57	31.893,60
Dengan Pembatasan dari Pemberi Sumber Daya			
• Pendapatan Sarana Kesejahteraan Peserta	90.683,64	105.095,70	92.214,05
• Beban Sarana Kesejahteraan Peserta	(43.671,33)	(85.840,64)	(40.331,32)
Surplus (Defisit) SKP	47.012,31	19.255,06	51.882,73
Surplus Sebelum Pajak	446.202,91	566.483,28	761.646,01

Keterangan	2020	2019*	2018*
Beban (Penghasilan) Pajak			
• Pajak Kini	189.032,92	282.166,91	320.320,84
• Pajak Badan Tahun Sebelumnya	120.499,76	-	-
Beban (Penghasilan) Pajak Tangguhan	73.199,92	(33.961,30)	(27.925,88)
Jumlah	382.732,60	248.205,61	292.394,96
Surplus Tahun Berjalan	63.470,30	318.277,67	469.251,05
Penghasilan Komprehensif Lain			
Pos-pos yang Tidak Akan Direklasifikasi ke Surplus Defisit			
• Kenaikan (penurunan) yang Belum Direalisasi atas Nilai Wajar Investasi FVOCI	(186.350,17)	-	-
• Pengukuran Kembali Liabilitas Imbalan Pascakerja	(30.359,76)	(268.317,08)	274.023,70
• Pajak Penghasilan Terkait	12.126,66	67.079,27	(68.505,92)
Jumlah	(204.583,27)	(201.237,81)	205.517,78
Pos-pos yang akan Direklasifikasi ke Surplus Defisit			
• Kenaikan (Penurunan) yang Belum Direalisasi atas Nilai Wajar Investasi Tersedia untuk Dijual	-	49.821,47	96.365,78
• Kenaikan (Penurunan) yang Direalisasi atas Kenaikan Nilai Wajar Investasi Tersedia untuk Dijual Direklasifikasi ke Surplus Defisit	-	(62.641,06)	(265.401,32)
Jumlah	-	(12.819,59)	(169.035,54)
Surplus (Defisit) Komprehensif	(141.112,96)	104.220,27	505.733,29
Jumlah Surplus yang Dapat Diatribusikan kepada			
• Pemilik Entitas Induk	63.470,20	318.277,13	469.251,20
• Kepentingan Non Pengendali	0,11	0,54	(0,15)
Jumlah	63.470,31	318.277,67	469.251,05
Jumlah Penghasilan Komprehensif Lain Diatribusikan kepada			
• Pemilik Entitas Induk	(141.113,05)	104.219,75	505.733,44
• Kepentingan Non Pengendali	0,09	0,52	(0,15)
Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan	(114.112,96)	104.220,27	505.733,29

Keterangan: Dalam Jutaan Rp

*Dinyatakan kembali (*restatement*)

Pendapatan Usaha

Pendapatan Usaha Badan tahun 2020 terdiri dari Penghasilan Operasional dan Penghasilan Non-Operasional. Hingga saat ini, Badan belum melakukan kajian terkait dampak perubahan iklim terhadap kegiatan Badan, termasuk yang terkait dengan risiko maupun peluang finansial akibat perubahan iklim ataupun bencana alam. Perolehan Pendapatan Badan

pada tahun 2020 berasal dari Pendapatan Usaha pengelolaan dana BPJS Ketenagakerjaan mencapai Rp5.130 miliar, turun Rp636 miliar atau 11,03% dari tahun 2019 sebesar Rp5.766 miliar. Selama periode pelaporan, Badan tidak pernah mendapatkan bantuan finansial dari Pemerintah, termasuk bantuan pembayaran iuran kepesertaan. [POJK51-2.a.2][201-2][201-4]

Pendapatan Usaha BPJS Ketenagakerjaan

Keterangan	2020	2019	2018
Penghasilan Operasional			
• Pengelolaan DJS – Program JHT	3.106.939,27	3.285.190,44	3.557.072,75
• Pengelolaan DJS – Program JKK	226.369,06	291.339,26	186.634,45
• Pengelolaan DJS – Program JKM	108.901,74	137.936,40	87.650,11
• Pengelolaan DJS – Program JP	613.959,93	986.617,15	777.055,28
Total Penghasilan Operasional	4.056.170,00	4.701.083,24	4.608.412,59
Penghasilan Non Operasional			
• Pendapatan Investasi	825.944,11	890.857,54	1.026.875,69
• Pendapatan Entitas Anak	42.790,45	58.764,76	109.198,63
• Pendapatan Lain	158.873,67	96.497,32	25.557,01
• Pendapatan Peningkatan Pelayanan SKP	47.012,31	19.255,06	51.882,73
Total Penghasilan Non-Operasional	1.074.620,54	1.065.374,68	1.213.514,06
Total Pendapatan Usaha	5.130.790,54	5.766.457,92	5.821.926,65

Keterangan: Dalam Jutaan Rp

Pendapatan Usaha Dana Jaminan Sosial

DJS mencakup pendapatan iuran, beban jaminan dan beban layanan jaminan sosial, hasil investasi, biaya operasional, pendapatan dan beban lainnya, surplus DJS per program, serta laporan posisi pendanaan program. Pendapatan Usaha dari program DJS tahun 2020 mencapai Rp96.474 miliar, berkurang Rp4.825 miliar, atau 4,76% dari tahun 2019 sebesar Rp101.299 miliar. Hal ini disebabkan oleh kondisi pasar dan ekonomi global yang tidak dapat diprediksikan akibat pandemi COVID-19. [POJK51-2.a.2]

Pendapatan Usaha Dana Jaminan Sosial

Keterangan	2020	2019	2018
Pendapatan Program Jaminan Hari Tua			
• Pendapatan iuran	49.368.693	47.438.165	42.455.110
• Kontribusi BPJS	1.273	33.630	24.877
• Pendapatan Investasi	16.148.485	20.918.077	10.367.065
• Pendapatan Lain	11.942	26.424	44.932
• Total Pendapatan	65.530.393	68.416.296	52.891.984
Pendapatan Program Jaminan Kecelakaan Kerja			
• Pendapatan iuran	3.790.755	5.926.428	5.322.848
• Kontribusi BPJS	113	1.764	1.595
• Pendapatan Investasi	2.600.853	2.688.746	1.626.116
• Pendapatan Lain	1.439	3.483	13.628
• Total Pendapatan	6.393.160	8.620.421	6.964.187

Keterangan	2020	2019	2018
Pendapatan Program Jaminan Kematian			
• Pendapatan luran	1.824.749	2.814.030	2.495.533
• Kontribusi BPJS	53	828	638
• Pendapatan Investasi	1.009.086	1.000.244	575.954
• Pendapatan Lain	445	2.140	5.302
• Total Pendapatan	2.834.333	3.817.242	3.077.427
Pendapatan Program Jaminan Pensiun			
• Pendapatan luran	18.279.571	17.248.873	14.826.293
• Kontribusi BPJS	382	7.346	4.784
• Pendapatan Investasi	3.431.913	3.180.584	897.047
• Pendapatan Lain	4.297	9.146	6.655
• Total Pendapatan	21.716.163	20.445.949	15.734.779
Total Pendapatan Usaha DJS	96.474.049	101.299.908	78.668.377

Keterangan: Dalam Jutaan Rp

Beban Usaha

Total Beban Usaha Badan dihitung sebagai Beban Operasional dan Beban Non-Operasional. Total Beban Usaha tahun 2020 mencapai Rp4.682 miliar, turun Rp473 miliar atau 9,19% dari tahun 2019 sebesar Rp5.156 miliar. Kondisi ini disebabkan oleh keterbatasan anggaran dana operasional akibat dampak pandemi COVID-19 menyebabkan BPJAMSOSTEK melakukan berbagai penyesuaian dan efisiensi kegiatan operasional, seperti beban usaha difokuskan pada beban yang sifatnya *fixed cost* dan pembayaran kontrak kerja atau biaya sewa.

Beban Usaha BPJS Ketenagakerjaan

Keterangan	2020	2019	2018
Beban Operasional			
• Beban Operasional dan Pendukung	391.576,09	712.762,64	624.274,15
• Beban Personil dan Manajemen	3.068.522,54	3.096.151,60	3.213.481,66
• Beban Umum dan Lainnya	628.757,05	635.306,25	554.372,71
• Total Beban Operasional	4.088.855,68	4.444.220,49	4.392.128,52
Beban Non-Operasional			
• Beban Investasi	119.184,74	125.712,75	153.941,00
• Beban Usaha Entitas Anak	75.321,67	100.415,54	119.411,57
• Beban Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan	1.587,89	28.328,96	43.807,75
• Beban Insentif	397.816,60	457.727,33	352.433,42
• Total Beban Non Operasional	593.910,90	712.184,58	669.593,74
Total Beban Usaha	4.682.766,58	5.156.405,07	5.061.722,26

Keterangan: Dalam Jutaan Rp

Beban Usaha DJS

Beban Usaha DJS dihitung berdasarkan Beban Program, Beban Cadangan Teknis, Beban Dana Operasional BPJS, Beban Investasi, Beban Kerugian Penurunan Nilai Piutang, dan Beban Lainnya. Beban Usaha dari DJS tahun 2020 mencapai Rp41.076 miliar, naik Rp5.453 miliar atau 15,31% dari tahun 2019 sebesar Rp35.622 miliar. Hal tersebut disebabkan oleh banyaknya karyawan yang di PHK oleh pemberi kerja/perusahaan akibat pandemi COVID-19, sehingga mereka mencairkan Dana JHT nya. Sedangkan Beban Usaha JKM meningkat secara signifikan sebesar 97,40% dibandingkan tahun 2019 dikarenakan adanya peningkatan manfaat sesuai Peraturan Pemerintah (PP) No 82 Tahun 2019, di mana total santunan JKM dari Rp24 juta menjadi Rp42 juta dan bantuan beasiswa dari 1 orang anak ahli waris senilai total Rp12 juta menjadi 2 orang anak ahli waris, untuk bantuan pendidikan sejak TK sampai kuliah senilai maksimal Rp174 juta.

Beban Usaha Dana Jaminan Sosial

Keterangan	2020	2019	2018
Beban Usaha Program Jaminan Hari Tua			
• Beban Jaminan Hari Tua	33.101.924	27.080.768	22.330.411
• Beban Dana Operasional BPJS	3.106.939	3.285.190	3.557.072
• Beban Investasi	118.214	183.055	173.898
• Beban Kerugian Penurunan Nilai Piutang	59.901	7.854	82.428
• Beban Lain	1.069	771	809
• Total Beban	36.388.047	30.557.638	26.144.618
Beban Usaha Program Jaminan Kecelakaan Kerja			
• Beban Jaminan	1.556.943	1.576.697	1.226.809
• Beban Cadangan Teknis Program	(972.507)	540.557	210.810
• Beban Dana Operasional BPJS	226.369	291.339	186.634
• Beban Investasi	8.168	21.321	11.451
• Beban Penyisihan Piutang	(18.082)	809	22.148
• Beban Lain	206	233	195
• Total Beban	801.097	2.430.956	1.658.047
Beban Usaha Program Jaminan Kematian			
• Beban Jaminan Kematian	1.346.736	862.726	708.023
• Beban Cadangan Teknis Program	1.343.605	401.160	119.863
• Beban Dana Operasional BPJS	108.902	137.934	87.650
• Beban Investasi	3.584	10.569	4.285
• Beban Penyisihan Piutang	(7.442)	3.649	7.627
• Beban Lain	124	131	120
• Total Beban	2.795.509	1.416.169	927.568
Beban Usaha Program Jaminan Pensiun			
• Beban Jaminan Pensiun	439.870	196.220	211.562
• Beban Dana Operasional BPJS	613.960	986.617	777.055
• Beban Investasi	19.961	25.898	18.584
• Beban Penyisihan Piutang	17.270	9.094	24.855
• Beban Lain	575	362	236
• Total Beban	1.091.636	1.218.191	1.032.292
Total Beban Usaha Dana Jaminan Sosial	41.076.289	35.622.952	29.765.525

Keterangan: Dalam Jutaan Rp

Penghasilan Operasional (Kenaikan Aset Bersih)

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 2020 mencapai Rp55.397 miliar, turun Rp10.279 miliar atau

15,65% dari tahun 2019 sebesar Rp65.676 miliar. Hal ini disebabkan adanya penurunan nilai wajar berdasarkan harga pasar (*mark to market*) untuk aset investasi yang belum direalisasikan. Hal ini masih terdapat potensi pemulihan nilai wajar berdasarkan harga pasar di masa yang akan datang.

Aset Neto Program

Keterangan	2020	2019	2018
Aset Neto Program JKK	5.592.063	6.189.465	5.304.970
Aset Neto Program JKM	38.824	2.401.072	2.148.291
Aset Neto Program JHT	29.142.346	37.858.656	26.686.321
Aset Neto Program JP	20.624.527	19.227.759	14.692.126
Jumlah Aset Neto Program	55.397.760	65.676.952	48.831.708

Keterangan: Dalam Jutaan Rp

Perolehan Penghasilan Tahun Berjalan

Penghasilan Sebelum Pajak merupakan hasil pengurangan Pendapatan Usaha dengan Beban Usaha. Perolehan Penghasilan Sebelum Pajak Badan tahun 2020 mencapai Rp446 miliar, turun Rp120 miliar atau 21,23% dari tahun 2019 sebesar Rp566 miliar. Nilai Beban Pajak tahun 2020 mencapai minus Rp382 miliar, naik Rp134 miliar, atau 54,20% dari tahun 2019 minus Rp248 miliar. Dengan demikian perolehan Penghasilan Tahun Berjalan tahun 2020 mencapai Rp63 miliar, berkurang Rp254 miliar atau 80,06% dari tahun 2019 sebesar Rp318 miliar.

Penghasilan Tahun Berjalan

Keterangan	2020	2019	2018
Penghasilan Sebelum Pajak	446.202,90	566.483,29	761.646,04
Beban Pajak Penghasilan	(382.732,59)	(248.205,61)	(292.394,95)
Penghasilan (Beban) Neto Tahun Berjalan	63.470,31	318.277,68	469.251,09

Keterangan: Dalam Jutaan Rp

Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan

Perolehan Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan pada periode pelaporan mencapai minus Rp141 miliar. Jumlah tersebut turun Rp245 miliar atau 235,58% dari tahun 2019 sebesar Rp104 miliar. Hal ini disebabkan oleh adanya penurunan nilai wajar berdasarkan harga pasar (*mark to market*) untuk aset investasi yang belum direalisasikan. Namun, terdapat potensi pemulihan nilai wajar berdasarkan harga pasar di masa mendatang.

[POJK51-2.a.3]

Penghasilan Komprehensif yang Dapat Diatribusikan

Sampai dengan akhir periode pelaporan, Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan yang dapat diatribusikan kepada pemilik Entitas Induk mencapai minus Rp141 miliar, dan kepada Kepentingan Non-Pengendali sebesar Rp87 miliar.

Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan

Keterangan	2020	2019	2018
Penghasilan (Beban) Neto Tahun Berjalan	63.470,30	318.277,68	469.251,09
Penghasilan Komprehensif Lain Tahun Berjalan Setelah Pajak	(204.583,26)	(214.057,40)	36.482,24
Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan	(141.112,96)	104.220,28	505.733,33

Keterangan: Dalam Jutaan Rp

Arus Kas Konsolidasian

- Arus Kas dari Aktivitas Operasi pada tahun 2020 minus Rp406 miliar, turun Rp735 miliar atau 223,40% dibandingkan tahun 2019 sebesar Rp329 miliar. Hal ini disebabkan oleh pengeluaran yang lebih besar untuk pembayaran karyawan, pemasok, dan pihak lain. Sementara penerimaan dana operasional program lebih kecil.
- Arus Kas dari Aktivitas Investasi pada tahun 2020 mencapai Rp215 miliar, naik Rp342 miliar atau 269,29% dibandingkan tahun 2019 sebesar minus Rp127 miliar. Hal ini disebabkan oleh arus kas yang masuk dari pelepasan investasi, penerimaan bunga obligasi, penerimaan bunga deposito, pencairan obligasi, dan pendapatan bagi hasil sukuk meningkat di tahun 2020.
- Arus Kas dari Aktivitas Pendanaan pada tahun 2020 minus Rp2 miliar, naik Rp47 miliar atau 95,92% dibandingkan tahun 2019 sebesar minus Rp49 miliar. Hal ini disebabkan karena penurunan kontribusi Badan pada program JKK, JKM, JHT, dan JP.

Arus Kas Konsolidasian

Keterangan	2020	2019	2018
Arus Kas dari Aktivitas Operasi	(406.284,46)	329.118,71	(34.887,48)
Arus Kas dari Aktivitas Investasi	215.204,47	(126.793,81)	281.208,89
Arus Kas dari Aktivitas Pendanaan	(2.416,52)	(49.647,17)	(32.526,34)
Kenaikan (Penurunan) Kas dan Setara Kas	(193.496,51)	152.677,73	213.795,07
Saldo Kas dan Setara Kas Awal Tahun	1.431.518,21	1.278.840,48	1.065.045,41
Saldo Kas dan Setara Kas Akhir Tahun	1.238.021,69	1.431.518,21	1.278.840,48

Keterangan: Dalam Jutaan Rp

Arus Kas Konsolidasian dan Selisih Kenaikan (Penurunan)

Keterangan	2020	2019	Kenaikan (Penurunan)	
			Selisih	%
Arus Kas dari Aktivitas Operasi	(406.284,46)	329.118,71	(735.403)	(223,45)
Arus Kas dari Aktivitas Investasi	215.204,47	(126.793,81)	341.997	269,73
Arus Kas dari Aktivitas Pendanaan	(2.416,52)	(49.647,17)	47.231	95,13
Kenaikan (Penurunan) Kas dan Setara Kas	(193.496,51)	152.677,73	(346.174)	(226,74)
Saldo Kas dan Setara Kas Awal Tahun	1.431.518,21	1.278.840,48	152.678	11,94
Saldo Kas dan Setara Kas Akhir Tahun	1.238.021,69	1.431.518,21	(193.497)	(13,52)

Keterangan: Dalam Jutaan Rp, kecuali %

Kemampuan Membayar Utang

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.

Pada kondisi keuangan tahun 2020, tingkat solvabilitas program JHT adalah 95,42%. Di sisi lain, tingkat solvabilitas program JP sebesar >100%. Hal tersebut menunjukkan tingkat kesehatan keuangan program JHT walaupun di bawah 100%, namun dengan filosofi program dan regulasi yang berlaku, karakteristik JHT secara umum bersifat jangka panjang sehingga solvabilitas masih dapat dikategorikan sehat. Untuk Aset neto DJS Pensiun bernilai positif dan lebih besar dari kewajiban aktuarial sesuai ketentuan PP/2015, sehingga kesehatan keuangan JP dalam kondisi yang sehat.

Total Liabilitas Program JHT kepada peserta dihitung dari Utang Jaminan Hari Tua siap bayar, Liabilitas Jaminan Hari Tua jatuh tempo dan aset neto tersedia untuk manfaat Jaminan Hari Tua. Total Liabilitas Program JP kepada peserta dihitung dari Utang Jaminan siap bayar, Liabilitas Pensiun Jatuh tempo, dan aset neto tersedia untuk manfaat Jaminan Pensiun.

Tingkat Solvabilitas Tahun 2020

Program	Total Aset (a)	Total Liabilitas kepada Peserta (b)	Likuiditas (c) = a/b
Jaminan Hari Tua	346.923.374	363.566.061	95,42%
Jaminan Pensiun	80.645.347	-	>100,00%

Keterangan: Dalam Jutaan Rp, kecuali %

Tingkat Kolektibilitas Piutang

Kolektibilitas iuran memperlihatkan proporsi iuran yang diterima, dari yang seharusnya diterima jika semua piutang dapat tertagih. Pada tahun 2020 total iuran diterima sampai dengan bulan laporan mencapai Rp73.263,77 miliar, dan ditambah dengan jumlah piutang maka besaran iuran yang seharusnya diterima adalah Rp76.338,51 miliar. Tingkat kolektibilitas tahun 2020 mencapai

95,97%, lebih tinggi dari tahun 2019 sebesar 95,91%. Hal ini menunjukkan tingkat tagihan piutang iuran DJS sudah cukup stabil dari tahun ke tahun.

Tingkat Kolektibilitas Piutang (%)

2020	2019	2018	Kenaikan (Penurunan)	
1	2	3	1:2	2:3
95,97	95,91	96,80	1,00	1,00



Struktur Modal BPJS Ketenagakerjaan

Struktur Modal Badan tahun 2020 terdiri atas Rp3.611 miliar, atau 22,86% utang jangka panjang (Liabilitas) dan Rp12.190 miliar atau 77,14% modal sendiri (Ekuitas). Selama periode pelaporan, Badan mampu mengoptimalkan struktur modal dan menghasilkan pendanaan yang efisien.

Struktur Modal BPJS Ketenagakerjaan

Uraian	2020		2019		2018	
	Rp (Miliar)	%	Rp (Miliar)	%	Rp (Miliar)	%
Liabilitas	3.611,69	22,86	3.505,75	22	2.692,89	18
Ekuitas	12.190,28	77,14	12.331,58	78	12.227,36	82
Aset	15.801,97	100,00	15.837,33	100,00	14.920,25	100,00

Struktur Modal Tahun 2020 dan Perbandingan dengan Tahun 2019

Uraian	2020		2019		Kenaikan (Penurunan)
	Rp (Miliar)	%	Rp (Miliar)	%	(%)
Liabilitas	3.611,69	22,86	3.505,75	22	3,02
Ekuitas	12.190,28	77,14	12.331,58	78	(1,15)
Aset	15.801,97	100,00	15.837,33	100,00	(0,22)

Struktur Modal Dana Jaminan Sosial

Uraian	2020		Δ% 2020-2019	2019		2018*	
	Rp (Miliar)	%		Rp (Miliar)	%	Rp (Miliar)	%
Program Jaminan Hari Tua							
Liabilitas	168,29	0,05	(75,46)	685,72	0,22	20.133,23	7,22
Ekuitas	346.755,08	99,95	9,17	317.620,39	99,78	258.698,52	92,78
Aset	346.923,37	100,00	8,99	318.306,11	100,00	278.831,75	100,00
Program Jaminan Kecelakaan Kerja							
Liabilitas	2.562,82	6,24	(27,05)	3.515,33	9,65	2.975,67	9,65
Ekuitas	38.500,82	93,76	16,99	32.910,20	90,35	26.575,01	89,93
Aset	41.063,64	100,00	12,73	36.425,53	100,00	29.550,68	100,00
Program Jaminan Kematian							
Liabilitas	2.650,03	17,85	108,01	1.274,86	9,49	885,96	8,38
Ekuitas	12.193,84	82,15	0,31	12.155,66	90,51	9.686,37	91,62
Aset	14.843,86	100,00	10,53	13.430,52	100,00	10.572,31	100,00
Program Jaminan Pensiun							
Liabilitas	307,76	0,38	162,37	117,30	0,20	556,75	2,38
Ekuitas	80.645,35	99,62	34,35	60.027,24	99,80	39.852,30	98,62
Aset	80.953,11	100,00	34,60	60.144,54	100,00	40.409,05	100,00

* Dinyatakan kembali (*restatement*)

Ikatan Material untuk Investasi dan Barang Modal

Selama tahun 2020, Badan melakukan ikatan material dengan sejumlah pihak. Sumber dana berasal dari penyertaan modal negara (PMN), dengan mata uang rupiah (Rp/IDR) sebagai mata uang denominasi.

Komitmen ikatan material untuk belanja modal tahun 2020 sebesar Rp636,47 miliar, dengan realisasi mencapai Rp190,64 miliar, turun Rp26,68 miliar, atau 12,27% dari tahun 2019 sebesar Rp217,32 miliar.

Anggaran dan Realisasi Belanja Modal

Uraian	2020			2019	2018
	Anggaran	Realisasi	%		
Bangunan	169,00	73,90	43,73	53,16	42,86
Kendaraan	189,21	38,48	20,34	38,98	63,20
Lisensi dan Pengembangan Aplikasi	55,56	0,00	0,00	9,96	1,95
Peralatan Kantor	38,97	21,38	54,87	20,66	21,25
Peralatan Komputer	18,17	6,09	33,51	42,39	35,16
Peralatan Lain	141,33	30,85	21,83	9,41	16,66
Tanah	24,23	19,91	82,17	42,73	49,82
Jumlah	636,47	190,64	29,95	217,32	230,90

Keterangan: Dalam Miliar Rp

Nilai Ekonomi Dhasilkan dan Dibagikan

Kesinambungan BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan dan jaminan sosial kepada pekerja, dipengaruhi kinerja ekonomi sehingga menjadi topik material. Cakupan informasi diperoleh dari Kantor Pusat Badan berdasarkan Laporan Keuangan Konsolidasian, yang menjadi tanggung jawab Direktorat Keuangan. Distribusi nilai ekonomi yang diperoleh dilaksanakan sesuai regulasi yang berlaku, di antaranya UU Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, UU terkait perpajakan, serta UU yang mengatur tanggung jawab sosial dan lingkungan. Secara berkala, pelaksanaan kinerja manajemen dievaluasi Direksi melalui mekanisme penilaian indikator kinerja kunci (KPI). Dari hasil penilaian diketahui, Badan mampu menjaga kinerja keuangan meski dihadapkan pada pandemi COVID-19.

[103-1][103-2][103-3]

Selama tahun 2020, Badan mampu menjaga kinerja operasional dan keuangan. Total nilai ekonomi yang dihasilkan berupa Total Pendapatan Usaha selama periode pelaporan mencapai Rp5.130,79 miliar, turun Rp635 miliar atau 11,02% dari tahun 2019 sebesar Rp5.766,46 miliar. Sebagian dari nilai ekonomi yang dihasilkan, didistribusikan kepada pemangku kepentingan sesuai kebutuhan masing-masing, di antaranya biaya pekerja, investasi sosial (pembiayaan TJSL) dan pembayaran pajak/Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Distribusi nilai ekonomi didapat berupa pembayaran manfaat program kepada peserta, disampaikan dalam bahasan terpisah di Laporan ini.

[201-1][POJK51-6.b]

Nilai Ekonomi Diperoleh dan Didistribusikan [201-1][POJK51-6.b]

No	Uraian	2020	2019	2018
Nilai Ekonomi Dihasilkan				
1	Penghasilan Operasional	4.056.170	4.701.083	4.608.412
2	Pendapatan Investasi	825.944	890.857	1.062.459
3	Pendapatan Entitas Anak	42.790	58.764	109.198
4	Pendapatan Lain	158.874	96.497	27.922
5	Pendapatan Peningkatan Kapasitas Pelayanan SKP	47.013	19.255	51.882
6	Total Nilai Ekonomi Dihasilkan	5.130.791	5.766.456	5.859.873
Nilai Ekonomi Didistribusikan				
7	Biaya Pekerja	2.778.032	2.827.563	2.818.835
8	Biaya Pelaksanaan TJSL	1.588	28.328	43.807
9	Pembayaran Pajak dan PNPB	382.733	248.205	291.769
10	Total Nilai Ekonomi Didistribusikan	3.162.353	3.104.096	3.154.411
Nilai Ekonomi Ditahan				
11	Total Nilai Ekonomi Ditahan	1.968.438	2.662.360	2.705.462

Keterangan: Dalam Jutaan Rp.

Pembayaran manfaat program bagi peserta disampaikan terpisah.

Distribusi dari nilai ekonomi didapat untuk investasi sosial diwujudkan dalam bentuk pembiayaan pelaksanaan TJSL. Realisasi pembiayaan TJSL tahun 2020 mencapai Rp1,22 miliar, yang meliputi pembiayaan untuk 4 Pilar Program. [POJK51-6.d.1]

Realisasi Pembiayaan TJSL

Pilar Program	2020		2019	2018
	Biaya	%		
Jembatan Kemasyarakatan	0	0	7.272.367.500	5.287.953.447
Jembatan Pemberdayaan	0	0	3.092.573.937	2.581.988.000
Jembatan Kepedulian	78.175.000	6,40	15.267.100.330	18.725.784.319
Jembatan Kelestarian	1.143.968.002	93,60	630.986.752	20.002.731.831
Jumlah	1.222.036.002	100,00	26.263.028.519	46.598.457.597

Keterangan: Dalam Rupiah

Badan juga mendistribusikan sebagian nilai ekonomi yang diperoleh kepada Pemerintah, sebagai pembayaran pajak dan PNPB. Total pajak dan PNPB yang dibayarkan Badan pada tahun 2020 mencapai Rp701 miliar.

- Menurun 14% dibanding tahun 2019, karena di tahun 2020 realisasi pembayaran pajak menurun sehingga pembayaran pajak semakin kecil. Salah satu faktor terbesar penurunan pembayaran pajak yaitu penurunan pembayaran uang muka pajak senilai Rp159,4 miliar, atau turun sebesar minus 46,1% dibandingkan periode sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh turunnya surplus Badan dibandingkan tahun sebelumnya sebagai imbas dari pandemi COVID-19 yang masih berlangsung.

Total Pembayaran Pajak dan PNPB BPJS Ketenagakerjaan

Jenis Pajak dan PNPB	2020		2019	2018
	Jumlah	%		
PPh 21 Beban Pegawai	82.776,65	11,80	86.361,45	72.858,25
PPh 21 Beban Perusahaan Pegawai Tetap	363.267,02	51,78	338.079,64	290.632,81
PPh Beban Perusahaan Pegawai Tetap Final	27.026,83	3,85	6.005,08	9.886,80
PPh 21 Beban Perseorangan Final	1.321,50	0,19	942,26	2.852,63
PPh Pasal 23 Jasa Profesi Teknis	7.195,95	1,03	7.656,46	6.996,89
PPh Pasal 23 atas Hadiah Perlombaan	241,63	0,03	394,02	18
PPh Final atas Sewa Tanah dan Bangunan	4.549,25	0,65	5.802,93	4.377,89
PPh Final atas Jasa Konstruksi	1.455,02	0,21	2.181,05	479,64
PPh 23 atas Sewa Lain	288,71	0,04	488,13	130,61
PPh 23 atas Penghasilan <i>Fee Broker</i>	772,01	0,11	1.600,77	398,03
PPh Pasal 26 atas Penghasilan WP Luar Negeri	280,78	0,04	125,02	147,09
PPn atas Barang & Jasa	124,23	0,02	88,08	260,06
PPn Keluaran Bangunan Investasi	12.166,03	1,73	9.606,76	839,21
PPn Sewa Bangunan Modal	62,09	0,01	82,08	15,17
Beban PBB Bangunan Ruko	120,97	0,02	120,97	110,21
Beban PBB Bangunan Kantor	5.207,64	0,74	4.880,46	4.555,07
Beban PBB Rumah Susun Sewa	302,21	0,04	294,02	322,07
Beban PBB Tanah & Bangunan Investasi	7.318,15	1,04	7.283,31	6.378,99
Uang Muka Pajak & Kurang Bayar Tahun Sebelumnya	186.408,08	26,57	345.846,87	435.397,88
Beban PPh atas <i>Service Charge</i> Bangunan Investasi	0,399	0,0001	0	706,27
Beban PPh atas Sewa Bangunan Investasi	204,47	0,03	44,89	1.537,87
Beban PPh atas Pendapatan Lain Investasi	500,00	0,07	505,11	28,55
Total Pembayaran Pajak	701.589,22	100,00	818.389,37	838.929,99

Keterangan: Dalam Jutaan Rp

Distribusi nilai ekonomi pembayaran kepada pekerja, diberikan dalam bentuk imbal jasa pekerjaan. Selain berbentuk gaji pokok, Badan membayarkan tunjangan dan fasilitas sesuai jabatan maupun status kepegawaian. Bentuk lain distribusi nilai ekonomi adalah pembayaran pensiun kepada karyawan yang telah pensiun.

Badan menyertakan karyawan dalam program pensiun manfaat pasti dan iuran pasti yang dikelola oleh Dana Pensiun Karyawan BPJS dengan kontribusi wajib dari tiap karyawan sebanyak 3.999 karyawan. Program pensiun manfaat pasti memiliki premi 21,42% yang dibayarkan Badan dan 5% dibayarkan karyawan. Program iuran pasti memiliki premi 15,75% dibayarkan Badan dan 5% dibayarkan oleh karyawan. Total pembayaran pensiun pada tahun 2020 mencapai Rp1.955 triliun untuk 1.964 karyawan yang telah purnatugas. Rasio kecukupan dana (RKD) dana pensiun yang dikelola mencapai 101,39%, sehingga dana yang dikelola dapat memenuhi kewajiban kepada peserta dan pihak yang berhak. [201-3]



Dukungan pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) [SDG 8] [POJK51-6.c.3.c]

Distribusi nilai ekonomi dalam bentuk 4 Pilar Program TJSJL Badan, terutama Jembatan Pemberdayaan akan menumbuhkan budaya wirausaha kepada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), sehingga mendukung upaya pencapaian Tujuan Ke-8 TPB yakni Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi. Sesuai Ringkasan Metadata Indikator TPB Kementerian Bappenas, Program Jembatan Pemberdayaan turut mendorong formalisasi dan pertumbuhan UMKM dan meningkatkan akses UMKM ke layanan keuangan untuk mendapatkan pendanaan.

► Tinjauan Modal Orang dalam Proses Penciptaan Nilai Badan

Tinjauan meliputi kinerja Badan mengelola karyawan sebagai aset (*human capital* atau HC), guna menjamin kesinambungan penyelenggaraan jaminan sosial dan perlindungan tenaga kerja. Sesuai topik material, pengungkapan informasi mencakup pula pendidikan dan pelatihan karyawan; serta keberagaman dan kesetaraan.

Pengelolaan *Human Capital* dan Kesetaraan [POJK51-6.c.2.a]

Badan memiliki peta jalan pengelolaan HC 2017 – 2021. Sasaran pengelolaan HC tahun 2020 adalah *Best Leadership Practice*, dengan program kerja strategis mendorong kinerja para pemimpin Badan.

Rencana Strategis HC BPJS Ketenagakerjaan

2017 2018 2019 2020 2021



- *Excellent succession planning practice*
- *Fully digitalization employee service*
- *High performance leader*
- *Excellent leadership practice*
- *Provide leaders for national public institution & corporation*
- *Digital reporting system, data presentation, and asset monitoring*
- *Total supply chain*

Visi dan Misi HC

VISI

Menjadi *Human Capital* Kebanggaan Bangsa melalui perwujudan: *Great People, Best Leader, Best Culture* dan *Best Human Capital Practice*.

MISI

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

TUJUAN

- *High Performance Culture*
- *Best Human Capital Practice*
- *Best Leader*

Pengelolaan HC mengacu praktik-praktik terbaik, di antaranya perencanaan pekerja (*manpower planning*) yang dibutuhkan sesuai pengembangan Badan di masa depan. Penerapan praktik-praktik terbaik juga ditujukan untuk menjadikan Badan sebagai rujukan pengelolaan *human capital* dan *high tech human capital practice*, serta hub bagi pelatihan kompetensi di bidang jaminan sosial.

Salah satu aspek penting penerapan *manpower planning* adalah rekrutmen dari berbagai sumber untuk mendapatkan talenta-talenta terbaik dan terpenuhinya kebutuhan pegawai pada setiap unit kerja. Proses rekrutmen dilaksanakan adil dan transparan, dengan memerhatikan prinsip kesempatan setara kepada setiap warga negara Indonesia (WNI). Proses seleksi dilaksanakan sesuai Peraturan Direksi Nomor PERDIR/47/122017.

Pada tahun 2020, Badan melakukan rekrutmen dan mengangkat 4 karyawan baru. Mereka terdiri dari 1 orang, atau 25% laki-laki, dan 3 orang, atau 75% perempuan. Berdasarkan penempatan, jumlah terbanyak karyawan baru ditempatkan di kantor cabang di seluruh Indonesia, dengan kelompok usia terbanyak adalah 21-30 tahun sehingga tidak ada pekerja anak. Badan juga menerapkan ketentuan jam kerja sesuai regulasi, dengan demikian tidak ada bentuk-bentuk pemaksaan bekerja. [401-1][408-1][409-1]

Selama periode pelaporan, rekrutmen karyawan baru berasal dari program *scholarship*, yaitu penerima beasiswa magister yang telah lulus. Sementara kegiatan rekrutmen reguler yang biasa dilakukan, dialihkan ke tahun 2021 karena dampak pandemi COVID-19.

Jumlah Pegawai Baru BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Sumber Rekrutmen dan Gender [401-1]

Sumber Rekrutmen	2020				2019	2018
	Pria		Wanita			
	Jumlah	%	Jumlah	%		
Reguler	0	0	0	0	309	442
Campus Hiring	0	0	0	0	0	-
Professional Hire	0	0	0	0	3	5
Scholarship	1	100	3	100	5	0
Jumlah	1	100	3	100	317	449

Jumlah Pegawai Baru BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Kelompok Usia [401-1][408-1]

Kelompok Usia	2020		2019	2018
	Jumlah	%		
> 50 Tahun	0	0	0	-
41 – 50 Tahun	0	0	0	-
31 – 40 Tahun	0	0	1	4
21 – 30 Tahun	4	100	315	445
< 20 Tahun	0	0	0	-
Jumlah	4	100	316	449

Jumlah Pegawai Baru BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Penempatan [401-1][408-1]

Penempatan	2020		2019	2018
	Jumlah	%		
Kantor Pusat	4	100	19	25
Kantor Wilayah	0	0	1	6
Kantor Cabang	0	0	296	416
Lainnya (Anak Usaha)	0	0	0	0
Jumlah	4	100	316	449

Membangun *Employee Engagement*

Secara berkala Badan melakukan survei untuk mengetahui tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*), serta komitmen mereka pada pekerjaan, tujuan serta nilai BPJAMSOSTEK. Dari survei independen oleh Konsultan Riset PT Arga Bangun Bangsa/ACT Indonesia pada periode pelaporan, diketahui angka keterikatan karyawan Badan mencapai 82%, menurun dibandingkan tahun 2019 sebesar 88%. Hal ini menandakan bahwa karyawan harus dapat menyesuaikan dengan perubahan dan tantangan yang disebabkan oleh pandemi COVID-19.

Keterikatan karyawan juga diindikasikan dari tingkat perputaran pegawai, yang dihitung sebagai perbandingan jumlah karyawan tidak lanjut bekerja karena meninggalkan Badan, dengan jumlah rata-rata karyawan. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang meninggalkan Badan ada 57 orang, atau 0,94% dari rata-rata jumlah Badan selama periode pelaporan. [401-1]

Jumlah dan Tingkat Perputaran Pegawai [401-1]

Tahun	Pegawai Meninggalkan Badan	Jumlah Pegawai	Tingkat Perputaran
2020	57	6.045	0,94%
2019*	72	6.202	1,16%
2018*	35	5.957	0,59%

Keterangan: Terdapat perbedaan pencatatan perputaran pegawai di tahun 2018-2019 dengan tahun 2020. Karyawan pensiun dan meninggal dunia tidak dimasukkan ke dalam pencatatan.

Jumlah dan Persentase Pegawai Meninggalkan Badan Berdasarkan Gender [401-1]

Tahun	Pegawai Meninggalkan Badan				Jumlah
	Laki-laki		Perempuan		
	Jumlah	%	Jumlah	%	
2020	19	33,34	38	66,66	57
2019*	38	52,77	34	47,22	72
2018*	17	48,57	18	51,43	35

Keterangan: Terdapat perbedaan pencatatan perputaran pegawai di tahun 2018-2019 dengan tahun 2020. Karyawan pensiun dan meninggal dunia tidak dimasukkan ke dalam pencatatan.

Peningkatan kompetensi dan keahlian karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, turut mendukung keberlanjutan Badan sehingga menjadi topik material pelaporan. Kegiatan pendidikan dan pelatihan dijalankan terintegrasi dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki Badan, dan kerja sama dengan berbagai lembaga lain. Realisasi anggaran pengembangan karir dan kompetensi karyawan tahun 2020 sebesar Rp23.181 miliar, dengan jumlah jam pelatihan 3.578 jam serta jumlah karyawan peserta sebanyak 5.162 orang. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dievaluasi berkala oleh Direksi, melalui mekanisme penilaian pencapaian indikator kinerja kunci (KPI). Berdasarkan hasil penilaian, pelaksanaan pelatihan dan pendidikan karyawan tahun 2020 telah sesuai dengan *manpower planning* Badan. [103-1][103-2][103-3]

Aspek lain dalam pengelolaan HC adalah pengembangan dan pembelajaran karyawan yang

dilakukan secara komprehensif, sejak masih berstatus calon karyawan hingga memasuki masa pensiun. Program pengembangan dan pembelajaran karyawan meliputi kompetensi inti, kepemimpinan, teknis generik dan teknis spesifik berupa *hard skills* maupun *soft skills*, yang dilaksanakan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan. Hasil pengembangan dan pembelajaran kemudian diukur untuk mengetahui pencapaian dari setiap pegawai.

Pada periode pelaporan, Badan menyediakan anggaran sebesar Rp23.181 miliar untuk pengembangan karir serta pengembangan teknis, penyegaran dan sertifikasi karyawan. Realisasi total jam pendidikan dan pelatihan karyawan tahun 2020 mencapai 3.578 jam, dengan jumlah karyawan peserta 5.162 orang. Dengan demikian, rerata jumlah jam pendidikan dan pelatihan per karyawan peserta pada tahun 2020 adalah 31 jam. [404-1]

Jumlah Jam Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2020 dan Jumlah Karyawan Peserta

No	Jenis Program Pengembangan	Jumlah Jam Kegiatan	Jumlah Karyawan Peserta
Program Pengembangan Karir			
1	Orientasi Persiapan Kerja (OPK)	0	0
2	Program Pengembangan Kepemimpinan Muda (BLDP)	828	52
3	Program Pengembangan Kepemimpinan Madya (ILDLP)	828	30
4	Program Pengembangan Kepemimpinan Utama (ALDP)	820	20
Program Pengembangan Teknis, Penyegaran, dan Sertifikasi			
5	Program Pengembangan Teknis	586	790
6	Program Penyegaran	290	3.916
7	Program Sertifikasi	82	36
Program Pengembangan Lainnya			
8	Beasiswa S2 Dalam Negeri	0	142
9	Beasiswa S2 Luar Negeri	0	67
10	Kursus Dalam Negeri	0	0
11	Kursus Luar Negeri	112	42

Biaya Pengembangan Kompetensi Karyawan (Rp)

2020	2019	2018	Δ%	
1	2	3	1:2	2:3
23.181.723.426	52.844.369.951	93.718.966.961	43,87	56,39

Metode pengembangan dan pembelajaran yang digunakan adalah *blended learning*, yang mengombinasikan tatap muka atau *class-based* dengan *nonclass-based*. Sesuai kondisi pandemi COVID-19 pada periode pelaporan, metode yang digunakan mengedepankan daring (*nonclass-based*).

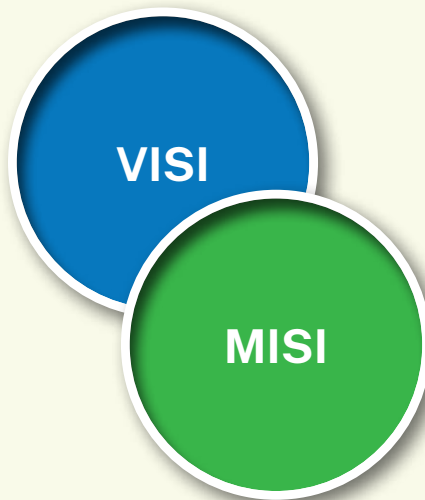
Pengembangan dan pembelajaran karyawan didukung Institut BPJS Ketenagakerjaan sebagai *corporate university*, optimalisasi *assessment center*, serta penyempurnaan program pengembangan dan penguatan budaya. Sesuai Peta Jalan Tujuan

Institut BPJS Ketenagakerjaan, tahun 2021 Institut BPJS Ketenagakerjaan diharapkan menjadi pusat pembelajaran penyelenggaraan jaminan sosial.

Hal tersebut sejalan dengan proyeksi Badan yang mempersiapkan Institut BPJS Ketenagakerjaan sebagai Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS). Pengesahan dan lisensi LSP dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Sampai dengan akhir periode pelaporan, LSP BPJS mengelola 93 Unit Kompetensi penyelenggaraan jaminan sosial.

Visi Misi Insitut BPJS Ketenagakerjaan

“Menjadi pusat pembelajaran & pengembangan Jaminan Sosial”



1. Menjadi *strategic partner* bagi unit bisnis dalam mengembangkan dan meningkatkan kompetensi untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja serta meningkatkan produktivitas.
2. Sebagai pusat solusi pemecahan permasalahan operasional sehingga berkontribusi pada kinerja unggul.
3. Percepatan pembelajaran bagi seluruh karyawan untuk meningkatkan performansi organisasi dan individu.

Pengelolaan pegawai sebagai modal dan aset Badan, didukung penerapan *Human Capital Information System* (HCIS) melalui pemanfaatan teknologi informasi. Selama tahun 2020, Badan melakukan berbagai upaya untuk optimalisasi penerapan HCIS, di antaranya:

- Proses rekrutmen;
- Penilaian kinerja;
- Manajemen talenta; dan
- Administrasi karyawan.

Untuk karyawan yang memasuki usia pensiun, Badan menyelenggarakan pelatihan yang bersifat pembekalan. Tujuannya agar mereka tetap produktif meski tak lagi menjadi pegawai Badan. Pada tahun 2020, ada 35 pasang karyawan yang pensiun, dan mengikuti kegiatan pelatihan Diklat Purna Tugas bersama pasangan mereka. Kegiatan pelatihan dilaksanakan secara daring, dengan materi antara lain: [404-2]

<i>Intermediate Leadership Development Program (ILDLP) Angkatan 34 tahun 2020</i>	<i>Upgrading Sekretaris Digital</i>	<i>Professional Coach Certification Program Tahun 2020</i>	<i>Mind Mapping</i>
<i>Basic Leadership Development Program (BLDP) Angkatan 65 & 66 tahun 2020</i>	<i>Melukis Slide dengan Hati (Akuntansi)</i>	<i>Program Pengembangan Berbasis Digital Modul Time Management</i>	<i>Program Pengembangan Planning and Organizing Tahun 2020</i>
<i>Advanced Leadership Development Program (ALDP) Angkatan 11 tahun 2020</i>	<i>Workshop Installing Optimism</i>	<i>Program Pengembangan Berbasis Digital Modul JHT</i>	<i>Program Pengembangan Teknis Calon Petugas Pemeriksa (RKAT: Investigation Skill)</i>
<i>Executive Development Program (EDP) (webinar)</i>	<i>Program Webinar Remodelling Hubungan Kerja dan Teknik Mengukur Kinerja di Era New Normal</i>	<i>Program Pengembangan Teknis BRSP Gelombang 3</i>	<i>Burnout & Conflicts Handling</i>
<i>Teknik Coaching Efektif (modul e-learning)</i>	<i>Pelatihan Manajemen Risiko Dana Pensiun</i>	<i>Program Investigation Skills Gelombang III</i>	<i>Layanan BP Jamsostek Syariah Mungkinkah</i>
<i>Pelatihan Business, Finance and Accounting</i>	<i>Training dan Sertifikasi Manajemen Umum Dana Pensiun</i>	<i>Program Pelatihan Instruktur Internal Tahun 2020</i>	<i>Communication Across Generations</i>
<i>Pelatihan Scrum Master Professional secara Virtual</i>	<i>Training dan Sertifikasi Asuransi Syariah Tingkat Dasar</i>	<i>Virtual Trainer Master Class</i>	<i>Pengelolaan Dana Investasi BPJS Ketenagakerjaan</i>

The Amazing You 2020

Pengembangan Karir

Aspek penting lain dalam pengelolaan HC, adalah jaminan pengembangan karir karyawan. Badan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan, dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja. Promosi jabatan mengabaikan latar belakang suku, agama, ras, afiliasi politik maupun faktor-faktor keberagaman lain dari setiap karyawan.

Penilaian kinerja dilakukan secara komprehensif kepada seluruh karyawan. Berdasarkan penilaian yang telah dilakukan selama periode pelaporan, Badan telah menetapkan promosi jabatan bagi 137 karyawan atau 2,26% dari total pegawai Badan. Mereka terdiri dari 85 orang, atau 62,04% laki-laki, dan 52 orang, atau 37,95% perempuan. [404-3]

Jumlah Karyawan Penerima Promosi Jabatan [404-3]

Tahun	Gender				Jumlah	Persentase Terhadap Total Pegawai (%)
	Laki-laki		Perempuan			
	Jumlah	%	Jumlah	%		
2020	85	62,04	52	37,95	137	2,26
2019	489	67,22	237	32,78	723	11,66
2018	509	64,92	275	35,08	784	13,00

Keberagaman dan Kesetaraan [POJK51-6.c.2.a]

Badan menjunjung tinggi keberagaman dan kesetaraan, baik terhadap karyawan maupun peserta, sehingga menjadi topik material dalam laporan. Cakupan informasi terkait keberagaman dan kesetaraan meliputi seluruh kantor operasional Badan, dan dikelola dikelola masing-masing fungsi terkait dengan memerhatikan regulasi yang berlaku, di antaranya UU Ketenagakerjaan dan UU Hak Asasi Manusia (HAM). Melalui evaluasi yang dilakukan secara berkala berdasarkan penyampaian pelaporan kinerja, Direksi memastikan seluruh kegiatan yang dijalankan Badan selama periode pelaporan tidak mencederai keberagaman dan kesetaraan. [103-1][103-2] [103-3]

Penerapan keberagaman dan kesetaraan diwujudkan dengan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap WNI untuk mengikuti proses rekrutmen dan

seleksi. Seluruh anggota Dewan Pengawas dan Direksi yang menjabat hingga saat ini adalah warga negara Indonesia. Badan juga memberikan kesempatan yang setara kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karir, termasuk memberikan promosi jabatan sebagai pejabat Badan kepada karyawan yang merupakan penduduk lokal di setiap kantor wilayah maupun cabang. [202-2]

Sampai akhir tahun 2020, manajemen memiliki pejabat Badan yang terdiri dari beragam latar belakang. Demikian pula untuk Direksi maupun Dewan Pengawas, Badan memiliki anggota yang perempuan. Masih sedikitnya karyawan maupun pejabat Badan termasuk anggota Direksi maupun Dewan Pengawas yang perempuan, dipengaruhi oleh hasil seleksi yang berlangsung, dan bukan karena faktor diskriminatif. [405-1]



Persentase Pimpinan Badan Berdasarkan Tingkat Jabatan dan Gender Tahun 2020

Tingkat Jabatan	Jumlah	Laki-Laki		Perempuan	
		Jumlah	%	Jumlah	%
Deputi Direktur Bidang	26	25	3,53	1	0,33
Deputi Direktur Wilayah	10	10	1,41	0	0,00
Direktur Utama Anak Perusahaan	4	3	0,42	1	0,33
Asisten Deputi Bidang	85	63	8,89	22	7,17
Asisten Deputi Wilayah	60	43	6,06	17	5,54
Kepala Kantor Cabang	123	110	15,51	13	4,23
Karyawan Penugasan Setara Level 2	6	5	0,71	1	0,33
Kepala Bidang	501	284	40,06	217	70,68
Kepala Kantor Cabang Perintis	201	166	23,41	35	11,40
Karyawan Penugasan Setara Level 3	0	0	0	0	0
Jumlah	1.016	709	100,00	307	100,00%

Persentase Pimpinan Badan Berdasarkan Tingkat Jabatan dan Kelompok Usia Tahun 2020

Tingkat Jabatan	Jumlah	<30 Tahun		31-50 Tahun		>51 Tahun	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Deputi Direktur Bidang	26	0	0	21	2,61	5	2,40
Deputi Direktur Wilayah	10	0	0	4	0,50	6	2,88
Direktur Utama Anak Perusahaan	4	0	0	1	0,12	3	1,44
Asisten Deputi Bidang	85	0	0	69	8,56	16	7,69
Asisten Deputi Wilayah	60	0	0	34	4,22	26	12,50
Kepala Kantor Cabang	123	0	0	72	8,93	51	24,52
Karyawan Penugasan Setara Level 2	6	0	0	1	0,12	5	2,40
Kepala Bidang	501	2	100	434	53,85	65	31,25
Kepala Kantor Cabang Perintis	201	0	0	170	21,09	31	14,90
Karyawan Penugasan Setara Level 3	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	1.016	2	100,00	806	100,00	208	100,00

Badan memiliki kebijakan pemberian imbal jasa pekerjaan (remunerasi) karyawan, tanpa membedakan antara pegawai laki-laki dengan perempuan. Rasio imbal jasa pekerjaan (remunerasi) antara pegawai laki-laki dengan perempuan untuk tingkatan jabatan yang sama adalah 1:1. Tetapi, secara total besaran imbal jasa yang diterima karyawan pada tingkat jabatan yang sama dapat saja berbeda, karena adanya faktor komponen penyerta, di antaranya masa kerja. [405-2]

Besaran imbal jasa pekerjaan (remunerasi) terendah yang diterima karyawan BPJAMSOSTEK untuk periode tiga tahun terakhir, masih lebih besar dibanding upah minimum yang berlaku di masing-masing wilayah. Untuk Kantor Pusat Badan, imbal jasa pekerjaan (remunerasi) terendah yang diterima karyawan pada tahun 2020, masih lebih tinggi 35,94% dari upah minimum DKI Jakarta Rp4.267.349. [202-1][POJK51-6.c.2.b]

► Tinjauan Modal Manufaktur dalam Proses Penciptaan Nilai Badan

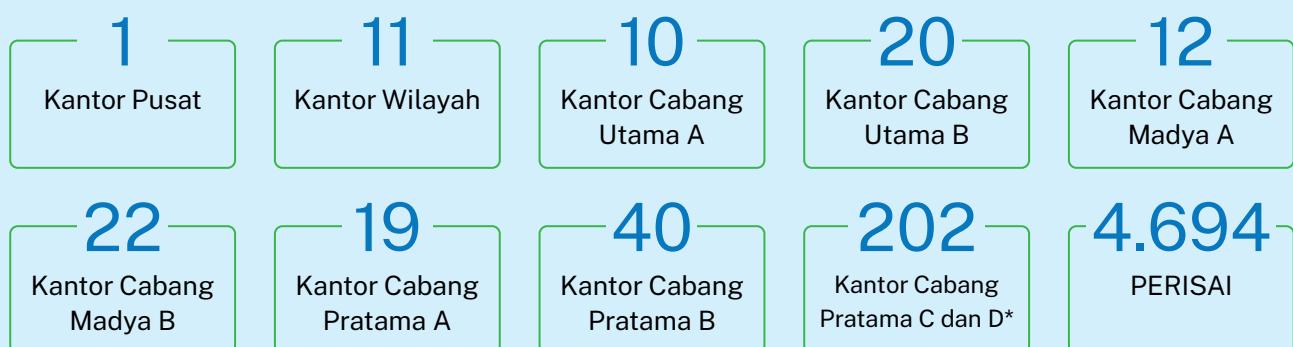
Tinjauan meliputi kantor operasional Badan di seluruh wilayah Indonesia. Selain itu, disertakan pengungkapan informasi terkait dukungan PERISAI yang dikelola setiap kantor cabang.

Kesinambungan Badan menyelenggarakan jaminan sosial dan perlindungan bagi tenaga kerja di seluruh Indonesia didukung kantor operasional, meliputi kantor pusat, kantor wilayah, dan kantor cabang. Sampai dengan akhir periode pelaporan, Badan memiliki satu

kantor pusat di Jakarta, 11 kantor wilayah, dan 325 kantor cabang.

Badan juga didukung dengan keberadaan PERISAI, yang dibentuk berdasarkan PERDIR/15/082018 tanggal 1 Agustus 2018. Tujuannya untuk memperluas cakupan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja pada pekerja BPU di daerah-daerah *remote*. PERISAI bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Cabang Badan.

Sebaran Kantor Operasional
BPJS Ketenagakerjaan



Keterangan: Perubahan nomenklatur sesuai PERDIR 30/08/2020 perubahan atas perdir 17/06/2020 terkait struktur organisasi dan tata kerja organisasi. [POJK51-2.3.f]

Area Layanan Kantor Wilayah Berdasarkan Provinsi

Kantor Wilayah	Area Layanan (Provinsi)
Sumatra Bagian Utara	Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatra Utara
Sumatra Bagian Selatan	Sumatra Selatan, Lampung, Kepulauan Bangka Belitung, Jambi, Bengkulu
DKI Jakarta	DKI Jakarta
Jawa Barat	Jawa Barat
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	Jawa Tengah, Yogyakarta
Jawa Timur	Jawa Timur
Kalimantan	Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Kalimantan Utara
Sulawesi, Maluku	Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara, Sulawesi Barat, Gorontalo, Maluku, Maluku Utara
Sumatra Barat, Riau	Sumatra Barat, Riau, Kepulauan Riau
Banten	Banten
Bali, Nusa Tenggara, Papua	Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Papua, Papua Barat

Area Layanan Kantor Wilayah Berdasarkan Jumlah Kantor Cabang dan PERISAI

Kantor Wilayah	Jumlah Kantor Cabang dan PERISAI							Jumlah	PERISAI
	KC Utama A	KC Utama B	KC Madya A	KC Madya B	KC Pratama A	KC Pratama B	KC Pratama C dan D		
Sumatra Bagian Utara	0	1	0	2	2	6	20	31	118
Sumatra Bagian Selatan	0	1	1	1	2	3	20	28	88
DKI Jakarta	7	2	3	3	1	1	6	23	199
Jawa Barat	3	2	4	4	1	1	11	26	160
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	0	3	0	2	6	1	23	35	210
Jawa Timur	0	2	2	4	4	4	20	36	213
Kalimantan	0	2	2	0	2	5	19	30	170
Sulawesi, Maluku	0	1	0	1	0	7	37	46	110
Sumatra Barat, Riau	0	2	0	2	0	7	18	29	118
Banten	0	3	0	3	0	0	8	14	85
Bali, Nusa Tenggara, Papua	0	1	0	0	1	5	20	27	104
Jumlah	10	20	12	22	19	40	202	325	1.575



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

Tentang PERISAI



Pada tahun 2020, Badan merekrut 2.150 PERISAI, sehingga kumulatif jumlah PERISAI hingga akhir periode pelaporan mencapai 4.694 orang. Jumlah Kantor PERISAI terbanyak ada di wilayah Jawa Timur, sementara PERISAI terbanyak di wilayah DKI Jakarta dan Jawa Timur.

Realisasi Sistem Kantor PERISAI dan PERISAI

Uraian	2020	2019	2018
Jumlah Kantor PERISAI	1.575	2.172	836
Jumlah PERISAI	4.694	7.453	3.593

Realisasi Kantor PERISAI dan PERISAI Berdasarkan Wilayah

Kantor Wilayah	2020				2019	
	Kantor PERISAI		PERISAI		Kantor PERISAI	PERISAI
	Jumlah	%	Jumlah	%		
Sumatra Bagian Utara	118	7,49	393	8,37	128	684
Sumatra Bagian Selatan	88	5,59	278	5,92	148	666
DKI Jakarta	199	12,63	589	12,55	231	796
Jawa Barat	160	10,16	512	10,91	234	837
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	210	13,33	680	14,49	285	1.154
Jawa Timur	213	13,52	589	12,55	309	967
Kalimantan	170	10,79	434	9,25	220	581
Sulawesi, Maluku	110	6,98	297	6,33	162	490
Sumatra Barat, Riau	118	7,49	421	8,97	163	583
Banten	85	5,40	234	4,99	128	386
Bali, Nusa Tenggara, Papua	104	6,60	267	5,69	110	309
Jumlah	1.575	100,00	4.694	100,00	2.172	7.453

Selama tahun 2020, PERISAI telah mampu memperluas kepesertaan baru sebanyak 523.540 peserta. Jumlah kepesertaan baru terbanyak ada di wilayah Jawa Timur. Total nilai iuran kepesertaan yang dapat dikumpulkan mencapai Rp205 miliar.

Realisasi Akuisisi Kepesertaan Baru oleh PERISAI

Uraian	2020		2019	2018
	Jumlah	%		
Pekerja Bukan Penerima Upah	332.956	63,60	401.156	289.738
UMKM	190.584	36,40	153.981	117.590
Jumlah	523.540	100,00	555.497	407.328

Realisasi Akuisisi PERISAI Berdasarkan Wilayah Tahun 2020

Kantor Wilayah	Jumlah Peserta				
	BPU	%	UMKM	%	BPU + UMKM
Sumatra Bagian Utara	25.521	7,36	11.621	7,43	37.142
Sumatra Bagian Selatan	18.028	4,03	10.228	3,94	28.256
DKI Jakarta	47.727	12,05	18.686	14,79	66.413
Jawa Barat	24.891	7,70	45.681	11,26	70.572
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	40.079	9,49	35.441	19,70	75.520
Jawa Timur	33.743	21,03	19.490	19,11	53.233
Kalimantan	24.492	7,46	8.716	6,10	33.208
Sulawesi, Maluku	28.526	4,70	8.724	1,97	37.250
Sumatra Barat, Riau	28.956	5,06	13.372	3,47	42.328
Banten	34.247	16,21	7.321	4,93	41.568
Bali, Nusa Tenggara, Papua	26.746	4,91	11.621	7,31	38.050
Jumlah	332.956	100,00	190.584	100,00	523.540



Dukungan pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) [102-48][SDG 1]

PERISAI menjadi kontribusi Badan pada Tujuan Ke-1 TPB, yakni Tanpa Kemiskinan dan Tujuan Ke-10 TPB, yakni Berkurangnya Kesenjangan. Sesuai Metadata Ringkasan Indikator TPB Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional, PERISAI membantu pemerintah dalam penerapan secara nasional sistem dan upaya perlindungan sosial yang tepat bagi semua, termasuk kelompok yang paling miskin dan rentan.

Sudut Kisah



Sebelum menjadi PERISAI, saya bekerja sebagai agrigator pendaftaran dan pembayaran BPJS Ketenagakerjaan di segmen BPU/informal. Di masa pandemi COVID-19, menjadi PERISAI adalah berkah bagi saya dan keluarga. Ketika banyak orang kehilangan pekerjaan, saya masih bisa bekerja dan berpenghasilan melalui insentif yang diterima dari akuisisi kepesertaan dan iuran kepesertaan.



Sebagai PERISAI, saya dihadapkan pada tantangan yang tidak ringan selama pandemi berlangsung. Dalam hal akuisisi peserta baru serta melakukan pembinaan agar peserta taat membayarkan iuran kepesertaan, saya harus pandai-pandai memanfaatkan media sosial dalam berkomunikasi dengan peserta. Untuk tatap muka, saya harus menerapkan protokol kesehatan yang tepat dan benar, agar tidak menjadi kontraproduktif bagi saya dan pekerja karena terpapar virus Corona.

Tantangan lain adalah dampak pandemi yang sangat dirasakan di Bali, karena kegiatan pariwisata tidak lagi berlangsung normal, bahkan mati suri. Saya bersama PERISAI lain di Bali, harus melihat beberapa sektor usaha lain yang masih tetap bisa berjalan. Pendek kata, semangat kami tak surut meski dihadapkan pada pandemi COVID-19, guna memberikan perlindungan dan jaminan sosial bagi lebih banyak pekerja di Bali.

Salam Akuisisi
Asis
PERISAI Bali Denpasar

► Tinjauan Modal Natural dalam Proses Penciptaan Nilai Badan

Tinjauan meliputi kinerja Badan dalam mengelola penggunaan energi untuk mendukung operasional kantor, serta komitmen meminimalkan limbah dan turut mendukung emisi bersih. Pengungkapan informasi menyertakan pula penjelasan tentang Plaza BP Jamsostek yang telah memiliki sertifikasi *green building*.

Pemakaian Energi [POJK51-6.d.3.a]

Energi dalam bentuk pemakaian listrik dan bahan bakar minyak (BBM) dibutuhkan untuk mendukung operasional kantor, sehingga menjadi topik material. Cakupan pengungkapan informasi meliputi penghitungan penggunaan energi dan Intensitas Konsumsi Energi di Kantor Pusat Badan di Jakarta, serta dukungan pada upaya efisiensi energi sesuai Surat Edaran Direksi No. SE/05/042016. Realisasi pemakaian energi pada tahun 2020 mencapai 9.300 GJ, lebih rendah dari tahun 2019. Secara berkala, kinerja pengelolaan energi di kantor pusat Badan dievaluasi Direksi melalui penilaian laporan kinerja serta pencapaian indikator kinerja kunci. Hasil evaluasi menunjukkan efisiensi energi di kantor pusat Badan telah berjalan dengan baik. [103-1][103-2][103-3]

Pengungkapan informasi penghitungan pemakaian energi dalam Laporan hanya mencakup kantor pusat di Jakarta. Kami belum menyertakan penghitungan pemakaian energi di kantor wilayah, kantor cabang, maupun entitas lain di luar BPJAMSOSTEK termasuk anak usaha, PERISAI dan Kantor PERISAI, serta pemasok. Energi yang digunakan di kantor pusat Badan bersumber dari pemakaian listrik yang dipasok PT PLN (Persero). [302-2]

Pemakaian energi di kantor pusat Badan dihitung berdasarkan pemakaian listrik selama periode pelaporan dan dikonversi ke satuan energi (GigaJoule). Total biaya pemakaian listrik pada tahun 2020 sebesar Rp2.880.483.043. Dengan asumsi tarif pemakaian listrik untuk perkantoran/bisnis besar di DKI Jakarta adalah Rp1.115/kWh, maka volume listrik yang dikonsumsi mencapai 2.583.392,86 kWh atau setara dengan 9.300 GJ. [302-1]

Total pemakaian listrik pada periode pelaporan turun 367.205,96 kWh atau 12,45% dari tahun 2019. Penurunan dipengaruhi beberapa hal, di antaranya penerapan kebijakan bekerja dari rumah (WFH) pada masa pandemi COVID-19. Kebijakan WFH mengurangi jumlah karyawan yang bekerja dari kantor pusat, sehingga secara langsung mengurangi konsumsi listrik. [302-4][POJK51-6.d.3.b]

Faktor lain adalah pelaksanaan Surat Edaran Direksi No. SE/05/042016 tentang Penghematan Energi di Kantor Pusat. Sesuai surat edaran tersebut, Badan memberlakukan kebijakan pembatasan waktu operasional peralatan kantor meliputi Kantor Pusat Jakarta, Wisma Menteng, dan Gedung Pusdiklat. Tahun 2020, Badan melanjutkan program-program penghematan pemakaian listrik, di antaranya: [302-4] [POJK51-6.d.3.b]

- Pelaksanaan WFH dan WFO selama pandemi COVID-19; dan
- Mengurangi penggunaan AC dan listrik untuk area yang WFH.

Dukungan pada efisiensi energi juga dilakukan Badan melalui operasional tujuh unit kendaraan antarjemput, dengan total kapasitas angkut 136 karyawan. Penyediaan unit kendaraan antarjemput secara langsung mengurangi penggunaan kendaraan pribadi oleh karyawan, sehingga mengurangi pemakaian BBM secara keseluruhan dan juga emisi gas buang. Sampai dengan akhir periode pelaporan, kami belum menghitung total pemakaian dan penghematan energi, serta kontribusi pada penurunan emisi GRK dari operasional kendaraan antarjemput.

Badan belum menghitung secara khusus besaran penghematan konsumsi energi yang dibedakan berdasarkan produk dan layanan, termasuk penghematan pemakaian listrik untuk teknologi informasi. Penghematan konsumsi listrik secara tidak langsung juga menjadi bentuk kontribusi Badan pada upaya pengendalian emisi gas rumah kaca (GRK) tidak langsung dari penggunaan perangkat teknologi informasi. [302-4][302-5]

Intensitas Konsumsi Energi [POJK51-6.d.3.a]

Tingkat efisiensi pemakaian listrik pada Kantor Pusat Badan selama tahun 2020, diketahui dari penghitungan Intensitas Konsumsi Energi (IKE) yang dihitung sebagai hasil bagi antara konsumsi energi total selama periode pelaporan dengan luasan bangunan. Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan memiliki luas bangunan 14.599 m². IKE dinyatakan dalam satuan kWh/m² per tahun. Berdasarkan hasil penghitungan yang dilakukan, IKE Kantor Pusat Badan pada tahun 2020 adalah 177 kWh/m²/tahun atau setara 0,63703 GJ/m². [302-3]

Berdasarkan penghitungan tersebut, IKE Kantor Pusat Badan pada tahun 2020 masih berada dalam standar IKE untuk Gedung Perkantoran sesuai Peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 38 Tahun 2012 tentang Bangunan Gedung Hijau. Sesuai ketentuan tersebut, standar IKE untuk Gedung Perkantoran adalah 210 KWH/m²/tahun untuk batas bawah, dan 285 KWH/m²/tahun untuk batas atas, dengan waktu operasi acuan adalah 10 jam/hari, 5 hari/minggu.

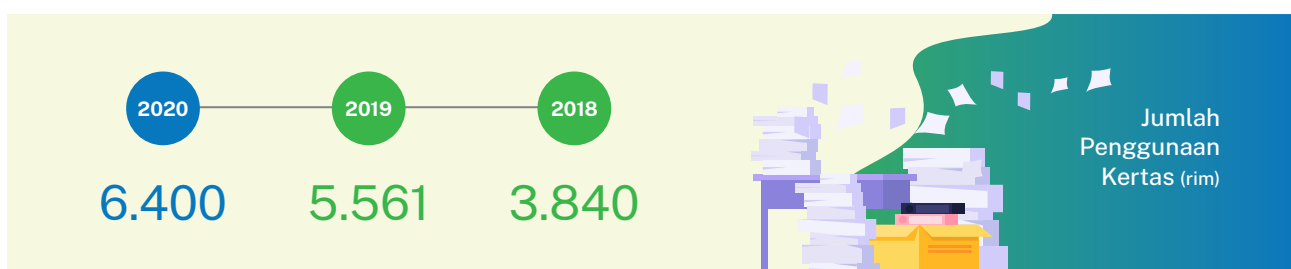
Material Ramah Lingkungan dan Pengelolaan Limbah/Efluen

Secara umum, kegiatan operasional Badan tidak menggunakan material mengandung bahan berbahaya dan beracun (B3). Untuk keperluan administrasi, sebagian kegiatan yang dilakukan masih membutuhkan penggunaan kertas yang termasuk material ramah lingkungan karena dapat didaur ulang. Badan terus mengurangi penggunaan kertas dengan menerapkan proses digitalisasi berbasis teknologi informasi dalam setiap tahapan kegiatan maupun layanan yang dijalankan. [POJK51-6.d.2]

Selain mengurangi penggunaan kertas, proses digitalisasi juga memberikan kemudahan bagi peserta. Digitalisasi juga mengurangi tingkat penggunaan kendaraan bermotor peserta untuk mobilitas ke kantor-kantor Badan di wilayah. Hal ini secara tidak langsung mengurangi konsumsi bahan bakar dan emisi gas buang,

mengingat jumlah peserta Badan yang mencapai jutaan orang.

Timbulan limbah dari kegiatan Badan di Kantor Pusat selama periode pelaporan terdiri atas perangkat elektronik bekas pakai dan dikelola dengan cara disimpan karena terkait regulasi tentang inventarisasi. Selain itu, ada timbulan limbah non-B3 yang dikelola dengan cara diserahkan kepada pihak ketiga untuk dimanfaatkan kembali. Efluen di Kantor Pusat Badan yang berasal dari kegiatan domestik, dikelola dengan cara diolah di instalasi pengolahan air limbah yang dioperasikan pihak pengelola gedung. Seluruh pencatatan volume efluen dilakukan pihak pengelola gedung. Selama periode pelaporan tidak ada tumpahan efluen maupun material lain.



Pada 8 Januari 2021, Badan meresmikan operasi Gedung Plaza BP Jamsostek yang berlokasi di Kuningan, Jakarta. Gedung yang dibangun sejak akhir Mei 2017, telah memiliki sertifikat *green building* kategori *Gold* dari Green Building Council Indonesia (GBCI). Sertifikasi menandakan Gedung Plaza BP Jamsostek telah memenuhi kriteria sebagai bangunan ramah lingkungan, sejak dari tahap perencanaan, konstruksi, sampai dengan beroperasi. Dalam kegiatan pemeliharannya,

pengelola dapat memperlihatkan aspek-aspek melindungi, efisiensi sumber daya, menjaga mutu kualitas udara ruangan, dan memperhatikan kesehatan penghuninya, sesuai dengan kaidah berkelanjutan.

Operasional Gedung Plaza BP Jamsostek juga mendorong perusahaan lain terutama yang menjadi penyewa, untuk turut menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam operasional mereka.



Dukungan pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) [SDG 7]

Penyertaan langsung dalam pembangunan dan pengelolaan bangunan Plaza BP Jamsostek yang telah memiliki sertifikat *green building* kategori “Gold” menjadi kontribusi Badan pada Tujuan Ke-7 TPB, yakni Energi Bersih dan Terjangkau. Sesuai Metadata Ringkasan Indikator TPB Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional, bangunan Plaza BP Jamsostek yang hijau dan ramah lingkungan turut mendukung upaya pemerintah dalam mencapai target perbaikan efisiensi energi, karena penggunaan energi yang lebih efisien.



► Tinjauan Modal Intelektual dalam Proses Penciptaan Nilai Badan

Tinjauan meliputi kinerja Badan mengembangkan teknologi informasi (TI) dalam mendukung proses digitalisasi untuk peningkatan perluasan kepesertaan, peningkatan manfaat dan layanan kepada peserta, serta optimalisasi investasi dana kelolaan. Sesuai topik material, pengungkapan informasi menyertakan pula pembahasan kerahasiaan data peserta.

Dukungan pada Proses Digitalisasi

Penggunaan TI untuk mendukung proses digitalisasi menjadi prioritas Badan dalam menyelenggarakan jaminan sosial dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia di masa mendatang. Hal ini tidak terlepas dari tantangan yang dihadapi Badan:

1. Peningkatan perluasan kepesertaan.

Digitalisasi diharapkan meningkatkan cakupan kepesertaan pekerja BPU. Sampai akhir periode pelaporan, kepesertaan BPU baru mencapai 8,42% dari total 48,64 juta peserta. Digitalisasi memberikan kemudahan pekerja BPU mendapatkan akses untuk daftar dan bayar kepesertaan;

2. Peningkatan manfaat dan layanan kepada peserta.

Digitalisasi diharapkan meningkatkan kecepatan dan kapasitas layanan kepada peserta. Selama periode pelaporan, proses klaim diselesaikan dalam rentang waktu 5-10 hari, dengan total kapasitas layanan 2,5 juta per tahun. Digitalisasi diperlukan karena potensi klaim akan meningkat pada masa mendatang, sebagai konsekuensi dari perluasan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), peningkatan manfaat Program JKK berupa pemberian beasiswa, serta klaim JP secara berkala;

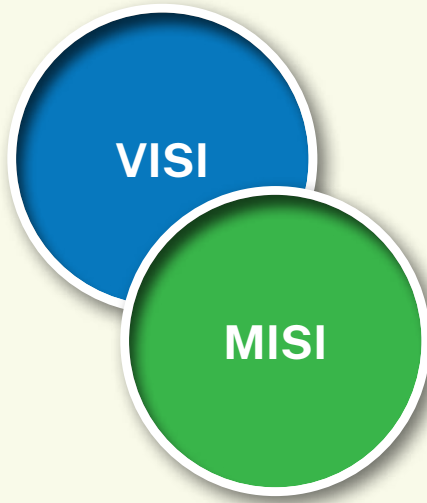
3. Optimalisasi investasi dana kelolaan.

Digitalisasi diharapkan meningkatkan tata kelola investasi dana kelolaan, dan memudahkan pemantauan untuk mengurangi berbagai risiko yang dapat mengurangi potensi imbal hasil.

Guna mendukung digitalisasi, Badan memiliki Visi dan Misi TI, serta peta jalan pengembangan TI yang disusun Direktorat Perencanaan Strategis & Teknologi Informasi. Sesuai peta jalan, pengembangan TI tahun 2020 ditujukan pada sasaran *Leading Business Innovation*. Pencapaian sasaran diwujudkan dengan tiga program strategis, yakni:

- Sertifikasi penuh ISO 20000: *IT Service Management* dan ISO 27001: *Information Security Management System* pada layanan SIPP, SSO, EPS, dan PERISAL. Realisasi sampai dengan akhir periode pelaporan ada penambahan ruang lingkup untuk layanan aplikasi. 32 aplikasi sudah tersertifikasi yang dikategorikan layanan *core system* (SMILE), layanan pengelolaan SDM, layanan pendukung operasional badan, layanan pengelolaan informasi kepesertaan, serta layanan manfaat program BPJS Ketenagakerjaan.
- Otomasi penuh, dengan realisasi hingga akhir periode pelaporan terdapat 172 pengembangan aplikasi berupa penambahan fitur pada *core system*, pengembangan *dashboard*, penyelesaian *bug fixing*, serta penyempurnaan pada aplikasi-aplikasi lainnya.
- BPJS Ketenagakerjaan melakukan penguatan keamanan TI di tahun 2020 melalui sistem pencegahan dan deteksi dini serangan keamanan TI serta bekerja sama dengan BSSN dalam penerapan sistem *Honeypot*, *Digital Signature*, dan pelaksanaan pengujian keamanan TI.

TI sebagai partner dan *accelerator* dalam menciptakan keunggulan operasional dan layanan untuk menjadi kebanggaan bangsa.



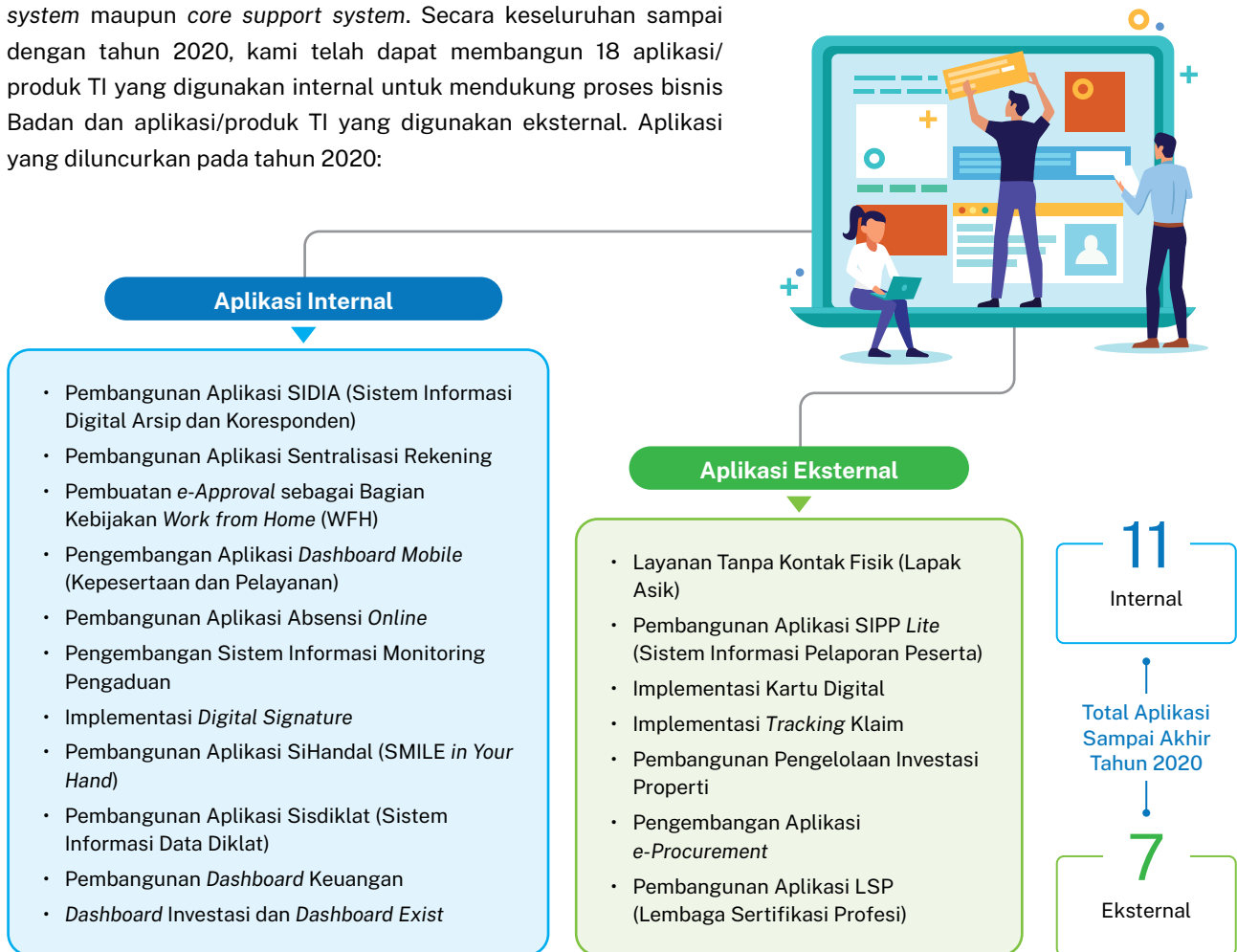
- *Customer Experience*: TI meningkatkan pengalaman peserta melalui layanan yang komprehensif dan *seamless*.
- *Service*: TI mendukung penerapan otomatisasi layanan untuk menciptakan *Service Excellence*.
- *Empowerment*: TI mendorong partisipasi dan peningkatan kinerja karyawan.
- *Data Driven*: TI mendukung proses pengambilan keputusan berbasis data.
- *Accountability*: TI mendukung akuntabilitas BPJS Ketenagakerjaan sebagai institusi yang berpegang pada prinsip tata kelola yang baik.
- *Efficiency*: TI mendukung efisiensi pada proses operasional bisnis badan.

Peta Jalan Teknologi Informasi BPJS Ketenagakerjaan



Badan juga mengembangkan aplikasi, baik aplikasi *core operation system* maupun *core support system*. Secara keseluruhan sampai dengan tahun 2020, kami telah dapat membangun 18 aplikasi/produk TI yang digunakan internal untuk mendukung proses bisnis Badan dan aplikasi/produk TI yang digunakan eksternal. Aplikasi yang diluncurkan pada tahun 2020:

Aplikasi dan Produk TI BPJS Ketenagakerjaan yang Diluncurkan Tahun 2020



Kerahasiaan Data Kepesertaan

Keamanan data pribadi menjadi hal penting dalam pengelolaan kepesertaan, sehingga menjadi topik material pelaporan. Cakupan pengungkapan informasi meliputi seluruh kantor operasional, dengan pendekatan kepatuhan pada regulasi terkait perlindungan data pribadi, termasuk UU tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE). Secara berkala, Badan melakukan evaluasi keamanan data kepesertaan melalui mekanisme penilaian pencapaian indikator kinerja kunci (KPI). Sampai dengan akhir periode pelaporan, Badan memastikan sistem keamanan data kepesertaan telah berjalan dengan baik. [103-1][103-2][103-3]

Penyimpanan data kepesertaan dilakukan di kantor pusat dan kantor cabang-kantor cabang tempat peserta mendaftarkan kepesertaan. Data kepesertaan yang tersimpan terdiri atas dokumen fisik dan digital. Data dokumen fisik disimpan dalam arsip data, sementara data digital tersimpan dalam *database*. Badan terus memperbarui fasilitas penyimpanan data kepesertaan dan menjaga kerahasiaan data peserta. Secara bertahap, Badan memindahkan seluruh penyimpanan data dalam bentuk dokumen fisik ke dalam bentuk digital untuk meningkatkan keamanan data.

Badan memahami pentingnya keamanan data kepesertaan, sehingga data kepesertaan hanya bisa diakses fungsi-fungsi yang berkepentingan guna mencegah kebocoran maupun penyalahgunaan data kepesertaan. Badan mengimplementasikan sistem manajemen keamanan informasi sesuai standar ISO 27001:2013 dalam rangka memastikan pengelolaan atas keamanan informasi, sesuai standar dan praktik-praktik terbaik internasional.

Sampai dengan akhir tahun 2020, Badan tidak pernah menerima keluhan terkait dugaan kebocoran maupun penyalahgunaan data kepesertaan. Badan memastikan tidak ada indikasi kebocoran data kepesertaan terkait pemberitaan mengenai kebocoran data kependudukan yang terjadi beberapa waktu lalu. [418-1][POJK51-6.f.2]

Badan melakukan evaluasi keamanan secara internal untuk aplikasi-aplikasi eksternal yang telah diluncurkan dan dapat diakses oleh publik. Selama tahun 2020,

terdapat 63 aplikasi eksternal yang telah dievaluasi. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan meningkatkan keamanan data kepesertaan melalui kerja sama dengan lembaga, dan pihak-pihak yang memiliki kompetensi dalam meningkatkan keamanan data. Kerja sama meliputi pengembangan perangkat keras maupun perangkat lunak, yang dapat mendukung keamanan data kepesertaan. [POJK51-6.f.2]

Badan juga melakukan edukasi dan sosialisasi kepada peserta untuk menjaga keamanan serta kerahasiaan data pribadi mereka. Termasuk mengingatkan peserta terkait keberadaan aplikasi palsu yang mengatasnamakan BPJS Ketenagakerjaan. Selama periode pelaporan, Badan telah melaporkan keberadaan beberapa aplikasi palsu mengatasnamakan BPJS Ketenagakerjaan kepada pihak berwenang

► Tinjauan Modal Sosial dalam Proses Penciptaan Nilai Badan

Tinjauan meliputi kinerja Badan memperluas cakupan kepesertaan guna menjamin kesinambungan Badan dalam menyelenggarakan jaminan sosial dan perlindungan ketenagakerjaan. Sesuai topik material pengungkapan informasi menyertakan pula pembahasan tentang layanan keselamatan dan kesehatan peserta; pemasaran dan pelabelan; serta pengaruh ekonomi tidak langsung.

Target dan Realisasi Kepesertaan

[IR-4F 4.31][IR-4F 4.32][103-2][103-3]

Pertumbuhan kepesertaan pada tahun 2020 dipengaruhi kondisi pandemi COVID-19, sehingga Badan melakukan penyesuaian/revisi potensi kepesertaan dalam Rencana Strategis 2017-2021. Badan menetapkan target kepesertaan tahun 2020 mencapai 29.500.000 atau 101,63% dari total pekerja Penerima Upah (PU) di Indonesia yang mencapai

27.485.088 orang berdasarkan proyeksi Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional. Sisanya adalah pekerja Bukan Penerima Upah (BPU), dan pekerja Jasa Konstruksi. Total peserta yang terlindungi di bawah BPJS Ketenagakerjaan selama tahun 2020 mencapai 29.980.082.

Segmen/Potensi Kepesertaan 2017-2021

Segmen	2017	2018	2019	2020	2021
Penerima Upah	39.108.264	39.803.467	40.496.670	41.150.899	41.809.129
Jasa Konstruksi	8.034.927	8.177.759	8.320.180	8.454.593	8.589.829
Bukan Penerima Upah	40.713.189	41.436.923	42.158.574	42.839.651	43.524.893
Total	87.856.380	89.418.149	90.975.424	92.445.143	93.923.851

Target Kepesertaan Aktif 2017-2021

Segmen	2017	2018	2019	2020*	2021*
Penerima Upah					
Sub Total	16.924.055	19.476.319	22.778.583	18.737.100	22.420.596
Segmen Lain					
Jasa Konstruksi	7.481.859	7.755.584	8.033.829	6.849.100	9.350.000
Bukan Penerima Upah	1.750.000	2.420.928	3.541.856	3.913.800	5.229.404
Sub Total	9.231.859	10.176.512	11.575.685	10.762.900	14.579.404
Total	26.155.914	29.652.831	34.354.268	29.500.000	37.000.000

Terdapat penyesuaian target 2020 dan 2021 karena adanya pandemi COVID-19.

Realisasi kepesertaan segmen Pemberi Kerja/Badan Usaha tahun 2020 mencapai 638.678 atau 94,30% dari target, dan realisasi kepesertaan aktif segmen pekerja sebanyak 29.980.082 atau 101,63% dari target. Wilayah dengan realisasi kepesertaan terbesar untuk segmen Pemberi Kerja/Badan Usaha dan segmen peserta adalah DKI Jakarta.

Target dan Realisasi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2020 Berdasarkan Segmen Kepesertaan

No	Segmen	Jumlah Peserta 2019	Jumlah Peserta 2020		
			Target	Realisasi	%
1	Pemberi Kerja/Badan Usaha	681.429	725.000	638.678	94,30%
2	Total Peserta				
	Peserta Penerima Upah	40.605.917		40.136.100	
	Peserta Bukan Penerima Upah	3.081.787		3.039.107	
	Peserta Jasa Konstruksi	11.279.754		7.521.392	
	Total Peserta	54.967.458		50.696.599	
3	Peserta Aktif				
	Peserta Aktif Penerima Upah	20.174.472	18.737.100	19.963.696	106,55%
	Peserta Aktif Bukan Penerima Upah	2.712.031	3.913.800	2.494.994	63,75%
	Peserta Aktif Jasa Konstruksi	11.279.754	6.849.100	7.521.392	109,82%
	Total Peserta Aktif	34.166.257	29.500.000	29.980.082	101,63%
4	Peserta Non Aktif				
	Peserta Non Aktif Penerima Upah	20.431.445		20.172.404	
	Peserta Non Aktif Bukan Penerima Upah	369.756		544.113	
	Total Peserta Non Aktif	20.801.201		20.716.517	



Target dan Realisasi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2020 Segmen Pemberi Kerja/Badan Usaha Berdasarkan Wilayah

Wilayah	Realisasi 2019	2020			% Komposisi Realisasi
		Target	Realisasi	%	
Sumatra Bagian Utara	57.475	61.208	53.951	88,14	7,89
Sumatra Bagian Selatan	39.879	42.549	41.697	98,00	6,10
DKI Jakarta	128.663	136.625	111.855	81,87	16,36
Jawa Barat	68.819	72.836	70.324	96,55	10,29
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	81.511	86.614	88.531	102,21	12,95
Jawa Timur	81.103	86.687	89.286	103,00	13,06
Kalimantan	44.122	47.038	44.197	93,96	6,46
Sulawesi, Maluku	61.489	65.849	63.682	96,71	9,31
Sumatra Barat, Riau	44.526	47.218	42.279	89,54	6,18
Banten	30.913	32.441	30.111	92,82	4,40
Bali, Nusa Tenggara, Papua	42.929	45.935	47.765	103,98	6,99
Nasional	681.429	725.000	683.678	94,30	100,00

Target dan Realisasi Kepesertaan Aktif BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2020 Segmen Peserta Berdasarkan Wilayah

Wilayah	Realisasi 2019	2020			% Komposisi Realisasi
		Target	Realisasi	%	
Sumatra Bagian Utara	2.401.515	1.907.340	1.979.488	103,78	6,60
Sumatra Bagian Selatan	2.224.049	2.107.131	2.562.481	121,61	8,55
DKI Jakarta	6.760.195	5.836.214	5.853.717	100,30	19,53
Jawa Barat	4.442.343	3.823.280	3.730.669	97,58	12,44
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	3.643.621	3.107.670	3.036.173	97,70	10,13
Jawa Timur	3.545.545	3.037.729	3.104.623	102,20	10,36
Kalimantan	2.567.197	2.193.040	2.277.143	103,83	7,60
Sulawesi, Maluku	2.330.978	2.075.795	2.051.923	98,85	6,84
Sumatra Barat, Riau	2.326.876	1.992.344	1.965.833	98,67	6,56
Banten	2.047.791	1.819.075	1.805.320	99,24	6,02
Bali, Nusa Tenggara, Papua	1.876.147	1.600.382	1.612.712	100,77	5,38
Nasional	34.166.257	29.500.000	29.980.082	101,63	100,00

Realisasi penambahan kepesertaan segmen Pemberi Kerja/Badan Usaha tahun 2020 sebanyak 169.498 atau 94,17% dari target, dengan penambahan terbesar di wilayah Jawa Tengah, DI Yogyakarta sebesar 12,65%. Untuk segmen peserta, bertambah 1.865.547 atau 112,04% dari target, dengan penambahan terbesar di wilayah DKI Jakarta sebesar 13,99%.

Target dan Realisasi Penambahan Kepesertaan Tahun 2020 Berdasarkan Segmen Kepesertaan

Segmen	Target (RKAT)	Realisasi	%
Penambahan Pemberi Kerja/Badan Usaha	180.000	169.498	94,17
Penambahan Pekerja Penerima Upah			
• Program JHT	4.632.681	4.845.287	104,59
• Program JKK	6.663.000	7.465.760	112,05
• Program JKM	6.663.000	7.465.760	112,05
• Program JP	3.523.325	3.684.408	104,57
• Jasa Konstruksi	5.319.800	6.473.165	121,68
• Total Penambahan Pekerja PU	11.982.800	13.938.925	116,32
Penambahan Pekerja Bukan Penerima Upah			
• Program JHT	284.483	238.363	83,79
• Program JKK	3.517.200	3.426.622	97,42
• Program JKM	3.517.200	3.426.622	97,42
• Total Penambahan Pekerja BPU	3.517.200	3.426.622	97,42
Total Penambahan Pekerja (Pekerja PU + BPU)	15.500.000	17.365.547	112,04

Realisasi Penambahan dan Pertumbuhan Kepesertaan Tahun 2020 Segmen Pemberi Kerja/Badan Usaha Berdasarkan Wilayah

Wilayah	2019		2020		Pertumbuhan 2019-2020 (%)
	Realisasi Penambahan	Jumlah	Realisasi Penambahan	Jumlah	
Sumatra Bagian Utara	28.271	57.475	20.877	53.951	(6,13)
Sumatra Bagian Selatan	16.279	39.879	12.092	41.697	4,56
DKI Jakarta	55.756	128.663	17.417	111.855	(13,06)
Jawa Barat	22.866	68.819	15.140	70.324	(2,19)
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	29.759	81.511	21.449	88.531	8,61
Jawa Timur	25.221	81.103	17.589	89.286	10,09
Kalimantan	18.828	44.122	14.546	44.197	0,17
Sulawesi, Maluku	21.406	61.489	18.178	63.682	3,57
Sumatra Barat, Riau	17.467	44.526	12.459	42.279	(5,05)
Banten	13.918	30.913	7.220	30.111	(2,59)
Bali, Nusa Tenggara, Papua	14.210	42.929	12.531	47.765	11,27
Nasional	263.981	681.429	169.498	683.678	0,33

Realisasi Penambahan dan Pertumbuhan Kepesertaan Tahun 2020 Segmen Pekerja Berdasarkan Wilayah

Wilayah	2019		2020		Pertumbuhan 2019-2020 (%)
	Realisasi Penambahan	Jumlah	Realisasi Penambahan	Jumlah	
Sumatra Bagian Utara	1.924.987	2.401.515	1.497.473	1.979.488	(17,57)
Sumatra Bagian Selatan	1.594.410	2.224.049	1.993.897	2.562.481	15,22
DKI Jakarta	3.692.760	6.760.195	2.429.690	5.853.717	(13,41)
Jawa Barat	2.733.782	4.442.343	1.804.430	3.730.669	(16,02)
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	2.993.146	3.643.621	1.780.109	3.036.173	(16,67)
Jawa Timur	2.555.663	3.545.545	1.800.698	3.104.623	(12,44)
Kalimantan	1.851.893	2.567.197	1.407.400	2.277.143	(11,30)
Sulawesi, Maluku	1.683.337	2.330.978	1.348.362	2.051.923	(11,97)
Sumatra Barat, Riau	1.645.716	2.326.876	1.262.851	1.965.833	(15,52)
Banten	1.334.397	2.047.791	953.532	1.805.320	(11,84)
Bali, Nusa Tenggara, Papua	1.292.358	1.876.147	1.087.105	1.612.712	(14,04)
Nasional	23.302.449	34.166.257	17.365.547	29.980.082	(0,01)

Khusus pekerja migran Indonesia (PMI) maupun tenaga kerja asing (TKA), tidak ada penambahan kepesertaan dalam jumlah signifikan. Kondisi ini terkait pandemi COVID-19, sehingga banyak negara yang memberlakukan kebijakan penguncian (*lockdown*) dan larangan pekerja migran, termasuk dari Indonesia. Di sisi lain, Indonesia membatasi keberadaan TKA. Namun demikian, jumlah kepesertaan dari TKA pada tahun 2020 mencapai 146.139, naik 85% dari tahun 2019.

Jumlah PMI Peserta BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2020 Berdasarkan Wilayah

Wilayah	Penambahan Kepesertaan Tenaga Kerja		Jumlah Tenaga Kerja Peserta Aktif	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Sumatra Bagian Utara	6.537	9,34	34.647	9,20
Sumatra Bagian Selatan	1.249	1,78	5.069	1,35
DKI Jakarta	28.761	41,09	155.047	41,17
Jawa Barat	11.183	15,98	60.365	16,03
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	6.094	8,71	29.889	7,94
Jawa Timur	11.476	16,40	66.352	17,62
Kalimantan	92	0,13	636	0,17
Sulawesi, Maluku	38	0,05	50	0,01
Sumatra Barat, Riau	592	0,85	4.881	1,30
Banten	1.418	2,03	8.501	2,26
Bali, Nusa Tenggara, Papua	2.556	3,65	11.164	2,96
Nasional	69.996	100,00	376.601	100,00



Jumlah Kepesertaan TKA Peserta pada Ketenagakerjaan Tahun 2020 Berdasarkan Wilayah

Wilayah	Peserta Aktif		Peserta Non-Aktif		Total Peserta
	Jumlah	%	Jumlah	%	
Sumatra Bagian Utara	1.016	1,16	896	1,53	1.912
Sumatra Bagian Selatan	1.189	1,36	2.049	3,49	3.238
DKI Jakarta	30.764	35,16	25.413	43,34	56.177
Jawa Barat	18.888	21,59	6.327	10,79	25.215
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	5.160	5,90	2.309	3,94	7.469
Jawa Timur	3.549	4,06	2.584	4,41	6.133
Kalimantan	3.168	3,62	1.455	2,48	4.623
Sulawesi, Maluku	8.553	9,77	4.711	8,03	13.264
Sumatra Barat, Riau	3.657	4,18	3.438	5,86	7.095
Banten	5.960	6,81	3.616	6,17	9.576
Bali, Nusa Tenggara, Papua	5.600	6,40	5.837	9,95	11.437
Nasional	87.504	100,00	58.635	100,00	146.139

Tantangan dan Solusi Perluasan Cakupan Kepesertaan

[IR-4D 4.24][IR-4D 4.25]

Pandemi COVID-19 menjadi tantangan utama Badan dalam perluasan cakupan kepesertaan selama tahun 2020. Terganggunya kegiatan ekonomi dan dunia usaha, menyebabkan banyak Pemberi Kerja/Badan Usaha yang terdampak hingga menghentikan kegiatan, dan berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja mereka. Menghadapi kondisi ini, Badan melakukan upaya solusi:

- Penguatan *relationship* & diseminasi kepada Pemerintah (K/L), pengusaha, serta pekerja yang bertujuan untuk membangun *engagement & compliance*;
- Melakukan diseminasi Paritrana Award untuk meningkatkan *engagement* atas program BPJS Ketenagakerjaan dan sebagai pilar utama peningkatan cakupan kepesertaan serta meningkatkan kolaborasi dengan sektor pemerintah yang terkait langsung pada perwujudan Trilogi Kepesertaan: *Acquisition, Sustainability, & Quality* (ASQ);
- Kunjungan kantor oleh kepala kantor cabang untuk menyelesaikan kasus PDS dan menjaga keberlanjutan iuran;
- Menjaga keberlanjutan dan akuisisi kepesertaan Non-ASN;

- Program relaksasi iuran sebagai strategi untuk meningkatkan akuisisi TK, mempertahankan TK aktif dan peluang PK/BU untuk melunasi tunggakan iuran;
- Pembinaan kepada PERISAI dalam hal optimalisasi kinerja PERISAI dan sosialisasi kebijakan dan aturan baru di masa pandemi;
- Memberikan insentif akuisisi tambahan bagi PERISAI selama masa relaksasi iuran;
- Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) dari pemerintah sebagai salah satu faktor pendukung peningkatan akuisisi kepesertaan dan meningkatkan kepatuhan membayar iuran;
- Strategi Komunitas melalui *empowering community* yaitu komunitas horizontal (sesuai sektor industri yang dominan) dan komunitas vertikal (sesuai 3 *tiers*: cabang/perwakilan/anak perusahaan (*Tiers* 1), mitra/rekanan/vendor (*Tiers* 2) serta komunitas binaan dan CSR (*Tiers* 3).

Upaya perluasan kepesertaan selama tahun 2020 juga dihadapkan pada beberapa kendala lain. Badan telah mengupayakan berbagai kebijakan dan upaya sebagai solusi.

Kendala	Solusi
Kondisi ekonomi dan pandemi COVID-19 menyebabkan kendala perluasan kepesertaan.	<ul style="list-style-type: none"> • PP Nomor 49 Tahun 2020 tentang kebijakan relaksasi iuran selama masa pandemi COVID-19.
Menjaga <i>sustainability</i> peserta binaan PERISAI selama masa pandemi COVID-19.	<ul style="list-style-type: none"> • PP Nomor 49 Tahun 2020 tentang kebijakan relaksasi iuran selama masa pandemi COVID-19.
Meningkatkan kinerja PERISAI selama masa pandemi COVID-19.	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan insentif akuisisi tambahan selama masa relaksasi iuran, sebagai pengganti atas insentif iuran yang berkurang akibat kebijakan relaksasi iuran.
<i>Brand awareness</i> BPJS Ketenagakerjaan masih belum tinggi, dibandingkan dengan BPJS lainnya.	<ul style="list-style-type: none"> • Mengganti penyebutan Badan menjadi: Panggil Kami BPJAMSOSTEK, untuk memudahkan masyarakat mengingat BPJS Ketenagakerjaan, sekaligus membedakan dengan badan sejenis. • Upaya berkelanjutan sosialisasi, edukasi, dan advokasi melalui berbagai media serta kerja sama dengan segenap pemangku kepentingan untuk memberikan pemahaman tentang pentingnya program jaminan sosial ketenagakerjaan serta risiko yang harus ditanggung Pemberi Kerja/Badan Usaha bila tidak mendaftarkan pekerjaannya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan.
Belum terwujudnya penetapan Program BPJS Ketenagakerjaan sebagai program strategis pemerintah sehingga tingkat <i>awareness</i> belum optimal.	Sinergi dan kolaborasi untuk meningkatkan <i>awareness</i> dan kepatuhan melalui pembentukan Tim Terpadu bersama Kemnaker RI, Disnaker Provinsi, dan Serikat Pekerja/Asosiasi Pengusaha.
Masih adanya Pemberi Kerja/Badan Usaha yang belum patuh untuk memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan kepada para pekerja.	Petugas Pengawasan dan Pemeriksaan (Wasrik) BPJS Ketenagakerjaan bekerja sama dengan pihak-pihak berwenang untuk melakukan penegakan hukum, yakni dengan KPKNL Kementerian Keuangan, Disnaker, dan Kejaksaan cq Jamdatun/Kasidatun selaku Pengacara Negara dalam proses hukum terhadap perusahaan yang belum mengikutsertakan pekerjaannya ke dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.
Rendahnya kemampuan membayar iuran dari para pekerja informal, yang merupakan potensi terbesar pekerja yang belum menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Gerakan Nasional Lingkaran, sebagai sarana bagi masyarakat atau perusahaan untuk donasi dan membantu membayarkan iuran tenaga kerja mandiri yang tidak mampu untuk membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, agar mendapatkan jaminan kecelakaan kerja serta jaminan kematian dalam bekerja. • Perlu adanya inisiatif dan dukungan pemerintah untuk mengalokasikan anggaran Penerima Bantuan Iuran (PBI) kepada pekerja rentan, seperti yang berlaku di BPJS Kesehatan.
Adanya pandemi COVID-19 yang menyebabkan banyak sektor terdampak sehingga mengakibatkan turunnya jumlah TK aktif.	<ul style="list-style-type: none"> • Program Bantuan Subsidi Upah (BSU) dari Pemerintah sebagai salah satu faktor pendukung peningkatan akuisisi kepesertaan dan meningkatkan kepatuhan membayar iuran. • Program relaksasi iuran sebagai strategi untuk meningkatkan akuisisi TK, mempertahankan TK aktif dan peluang PK/BU untuk melunasi tunggakan iuran. • Penguatan <i>relationship</i> & diseminasi kepada Pemerintah (K/L), pengusaha, serta pekerja yang bertujuan untuk membangun <i>engagement & compliance</i>.

Selama tahun 2020, Badan juga menerapkan beberapa langkah strategis untuk meningkatkan cakupan kepesertaan, di antaranya menggalang dukungan pemerintah daerah serta dunia usaha melalui penyelenggaraan Paritrana Awards. Langkah lain adalah penerapan Gerakan Nasional Peduli Perlindungan Pekerja Rentan (GN Lingkaran).

Paritrana Awards dan Dukungan Pemerintah Daerah

Paritrana Award merupakan inisiasi dari pemerintah melalui Kemenko Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (PMK) bersama BPJS Ketenagakerjaan, yang sudah dimulai sejak tahun 2017. Tujuannya untuk memberikan penghargaan kepada pemerintah daerah dan pelaku usaha yang dinilai telah menerapkan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi para pekerja. Sepanjang tahun 2020, ada 492 kontestan yang berpartisipasi dalam Paritrana Awards, atau naik 35% dari tahun lalu. Mereka terdiri dari 34 pemerintah provinsi, 124 pemerintah kabupaten/kota, 143 perusahaan skala besar, 157 perusahaan skala menengah, dan 34 UMKM.

GN Lingkaran dan Dukungan Kepesertaan Pekerja Rentan [POJK51-6.c.1]

GN Lingkaran diluncurkan tahun 2016. Tujuan program adalah memfasilitasi donasi dari masyarakat maupun badan usaha, untuk membantu pekerja BPU membayarkan iuran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Secara keseluruhan, pada tahun 2020 ada 17 donatur Program GN Lingkaran dengan nilai donasi Rp6.465.649.760, turun 58,95% dari tahun 2019, dengan jumlah donatur dan donasi terbanyak berasal dari wilayah DKI Jakarta. Jumlah pekerja informal (BPU) yang menerima donasi iuran kepesertaan pada tahun 2020 mencapai 155.396 orang, berkurang 204.582 orang atau 56,83% dari tahun 2019.

Realisasi Program GN Lingkaran

Uraian	2020	2019*	2018*
Jumlah Donatur	17	44	39
Jumlah Donasi iuran Kepesertaan (Rp)	6.465.649.760	17.238.890.400	10.227.621.600
Jumlah Pekerja Informal Penerima Donasi iuran Kepesertaan	155.396	359.978	166.068

* Dinyatakan kembali (*restatement*)

Jumlah Donatur iuran Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Program GN Lingkaran Berdasarkan Wilayah

Kantor Wilayah	2020		2019*	2018*
	Jumlah	%		
Sumatra Bagian Utara	-	0,00	-	-
Sumatra Bagian Selatan	-	0,00	2	-
DKI Jakarta	15	88,24	32	37
Jawa Barat	1	5,88	1	-
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	-	0,00	-	-
Jawa Timur	-	0,00	1	-
Kalimantan	-	0,00	-	-
Sulawesi, Maluku	1	5,88	5	1
Sumatra Barat, Riau	-	0,00	1	1
Banten	-	0,00	-	-
Bali, Nusa Tenggara, Papua	-	0,00	2	-
Nasional	17	100,00	44	39

* Dinyatakan kembali (*restatement*)

Jumlah Donasi Iuran Kepesertaan Ketenagakerjaan Program GN Lingkaran Berdasarkan Wilayah

Kantor Wilayah	2020		2019	2018
	Jumlah	%		
Sumatra Bagian Utara	151.053.672	2,34	761.342.400	576.172.800
Sumatra Bagian Selatan	102.312.000	1,58	604.800.000	151.200.000
DKI Jakarta	2.675.602.688	41,38	4.531.992.000	1.858.550.400
Jawa Barat	1.465.291.464	22,66	1.849.730.400	2.642.673.600
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	344.499.120	5,33	796.320.000	705.600.000
Jawa Timur	339.777.648	5,26	2.141.496.000	1.120.039.200
Kalimantan	266.863.800	4,13	408.290.400	201.600.000
Sulawesi, Maluku	76.256.544	1,18	1.760.001.600	100.800.000
Sumatra Barat, Riau	419.181.336	6,48	957.600.000	2.058.840.000
Banten	624.811.488	9,66	504.000.000	643.305.600
Bali, Nusa Tenggara, Papua	-	0,00	2.923.317.600	168.840.000
Nasional	6.465.649.760	100,00	17.238.890.400	10.227.621.600

Jumlah dan Komposisi Pekerja Informal Penerima Donasi Iuran Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Program GN Lingkaran

Bidang Pekerja Informal	2020		2019	2018
	Jumlah	%		
Transportasi	-	0,00	15.655	2.435
Perdagangan	37.319	24,02	134.632	58.982
Pertanian	3.971	2,56	34.441	20.736
Perikanan & Kelautan	7.723	4,97	28.179	9.655
Buruh	10.592	6,82	78.274	32.603
Pendidikan	-	0,00	21.917	36.294
Relawan COVID-19	95.791	61,64	-	-
Jumlah	155.396	100,00	359.978	166.068

Jumlah Pekerja Informal Penerima Donasi Iuran Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Program GN Lingkaran Berdasarkan Wilayah

Kantor Wilayah	2020		2019	2018
	Jumlah	%		
Sumatra Bagian Utara	3.000	1,93	15.106	11.432
Sumatra Bagian Selatan	3.000	1,93	12.000	3.100
DKI Jakarta	62.888	40,47	87.230	29.883
Jawa Barat	33.347	21,46	36.701	32.837
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	7.423	4,78	15.800	14.000
Jawa Timur	7.698	4,95	42.490	19.223
Kalimantan	7.825	5,04	8.101	4.000
Sulawesi, Maluku	2.236	1,44	49.881	2.000
Sumatra Barat, Riau	10.258	6,60	19.000	38.850
Banten	17.721	11,40	10.000	8.882
Bali, Nusa Tenggara, Papua	-	0,00	63.669	3.350
Nasional	155.396	100,00	359.978	166.068



Dukungan pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) [102-48][SDG 1]

GN Lingkaran menjadi kontribusi Badan pada Tujuan Ke-1 TPB, yakni Tanpa Kemiskinan dan Tujuan Ke-10 TPB, yakni Berkurangnya Kesenjangan. Sesuai Metadata Ringkasan Indikator TPB Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional, GN Lingkaran membantu pemerintah dalam pencapaian indikator proporsi peserta Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan. Bagi pekerja, pembayaran iuran kepesertaan memberikan mendapatkan jaminan sosial dan perlindungan dari risiko sosial yang dapat menimbulkan pemiskinan.

Sudut Kisah



Pada tahun 2020, Bank BJB melanjutkan keikutsertaan dalam program GN Lingkaran dengan total sumbangan donasi mencapai Rp2,5 miliar. Donasi tersebut digunakan untuk melindungi 60.015 pekerja rentan yang tersebar di wilayah Jawa Barat, DKI Jakarta, dan Banten.

Jumlah Peserta Keluar

Selama tahun 2020, ada 21.551.722 pekerja keluar dari kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Jumlah terbesar yakni 47,47% adalah peserta pada segmen Pekerja Jasa Konstruksi. Alasan dan latar belakang keluar dari kepesertaan:

1. Habis masa kontrak pekerjaan, mengundurkan diri, pensiun, meninggalkan Indonesia, cacat total tetap, meninggal dunia atau tak mampu membayar iuran.
2. Terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK).
3. Banyak peserta keluar karena pola pekerja Pemberi Kerja/Badan Usaha *outsourcing*, Aparat Sipil Negara (ASN) dan lapangan usaha lain seperti perkebunan, garmen, dan pertambangan.

Jumlah Peserta Keluar BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2020

Segmen Kepesertaan	Jumlah	Persentase
Pekerja Penerima Upah	7.676.536	35,62
Pekerja Bukan Penerima Upah	3.643.659	16,91
Pekerja Jasa Konstruksi	10.231.527	47,47
Jumlah	21.551.722	100,00

Keselamatan dan Kesehatan Peserta

Topik material kesehatan dan keselamatan peserta merupakan penyesuaian atas topik material kesehatan dan keselamatan kerja (K3) Standar GRI. Upaya Badan memperluas cakupan kepesertaan, dibarengi perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan peserta, termasuk dari penyakit akibat kerja (PAK) karena COVID-19. Cakupan informasi meliputi seluruh kantor operasional, sesuai UU Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, serta Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja. Pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan peserta dievaluasi secara berkala oleh Direksi melalui penilaian pencapaian indikator kinerja kunci.

Peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah mereka yang menjadi pekerja di tempat bekerja masing-masing, sehingga dihadapkan pada risiko K3, baik saat bekerja maupun dalam perjalanan. Badan berkomitmen memberikan perlindungan terhadap pekerja yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, melalui Program JKK. Perlindungan mencakup atas risiko-risiko kecelakaan, mulai dari perjalanan pergi-pulang, di tempat kerja, serta perjalanan dinas.

Sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja (PAK), COVID-19 dapat dikategorikan PAK dalam klasifikasi penyakit yang disebabkan paparan faktor yang timbul dari aktivitas pekerjaan, yaitu kelompok faktor paparan biologi. Dengan demikian, pekerja yang mengalami PAK karena COVID-19 berhak atas manfaat Program JKK sesuai peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/8/HK.04/V/2020, Badan memberikan perlindungan pekerja yang mengalami PAK karena COVID-19, yakni:

1. Tenaga medis dan tenaga kesehatan, meliputi tenaga kerja medis dan tenaga kerja kesehatan yang bertugas merawat/mengobati pasien di rumah sakit, fasilitas kesehatan, dan/atau tempat lain yang ditetapkan pemerintah sebagai tempat untuk merawat/mengobati pasien terinfeksi COVID-19.
2. Tenaga pendukung kesehatan pada rumah sakit, fasilitas kesehatan dan/atau tempat lain yang ditetapkan untuk menangani pasien terinfeksi COVID-19, yang dalam pekerjaannya menghadapi risiko tertular/terpapar COVID-19 di lingkungan kerjanya.

3. Tim relawan, meliputi tenaga kerja kesehatan dan non-kesehatan yang turut bertugas dalam penanggulangan COVID-19.

atau 50,42% dari tahun 2019 sebanyak 182.835 klaim. Nilai klaim yang dibayarkan mencapai Rp1.566 miliar, menurun 0,14% dari tahun 2019 sebesar Rp1.576,69 miliar. Peningkatan klaim termasuk terhadap PAK karena COVID-19. [POJK51-6.c.1]

Sampai dengan akhir tahun 2020, ada 90.646 klaim dari peserta terkait kecelakaan kerja, menurun 92.189 klaim,

Jumlah Klaim dari Peserta Program JKK

Jenis Klaim	2020		2019	2018
	Jumlah	%		
Cacat Fungsi	2.605	3	3.072	4.458
Cacat Sebagian	2.715	3	2.984	4.232
Cacat Total Tetap	9	0	35	32
Meninggal Dunia	2.515	3	3.172	3.400
Kasus Sembuh	82.802	91	173.572	161.293
Jumlah	90.646	100,00	182.835	173.415

Badan terus meningkatkan layanan untuk mendukung perlindungan kesehatan dan keselamatan peserta, termasuk kegiatan promotif dan preventif yang melibatkan peserta di tempat mereka bekerja. Kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2020, di antaranya:

- Dukungan pada kegiatan Bulan K3 Nasional yang diperingati pada 12 Januari – 12 Februari setiap tahun. Pada Bulan K3 Nasional 2020, Badan telah memberikan 6.400 paket alat pelindung diri (APD) kepada fasilitas kesehatan, 615.000 masker kain, 13.570 bahan pangan bergizi, 3.000 paket multivitamin bagi pekerja, serta memasang 100 poster yang berisi informasi pencegahan penyebaran COVID-19. Selain itu, Badan juga memberikan bantuan berupa 5.500 helm motor, 1.875 paket APD untuk sektor jasa konstruksi, serta menyelenggarakan pelatihan Ahli K3 Umum bagi 55 peserta.

- Pemeriksaan kesehatan gratis kepada peserta pada peringatan Hari Pelanggan Nasional (Hapelnas) setiap tanggal 4 September. Kegiatan dilakukan di 126 kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan, bekerja sama dengan penyelenggara fasilitas kesehatan yang menjadi mitra kerja Badan.
- Badan memberikan kartu peserta kepada 5.613 tenaga kesehatan di seluruh Indonesia, yang tergabung dalam tim Nusantara Sehat. Mereka masuk dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, yakni JKK dan JKM. Perlindungan kepada tenaga kesehatan juga mencakup saat perjalanan menuju tempat kerja hingga pulang kembali ke rumah.



Informasi untuk kegiatan lain dapat disimak melalui web <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>.



Dukungan pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) [102-48][SDG 8]

Perlindungan kesehatan dan keselamatan peserta menjadi kontribusi Badan pada Tujuan Ke-8 TPB, yakni Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi. Sesuai Metadata Ringkasan Indikator TPB Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional, upaya yang dilakukan Badan adalah bagian dari dukungan untuk pencapaian target melindungi hak-hak tenaga kerja dan mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan terjamin bagi semua pekerja, termasuk mereka yang bekerja dalam pekerjaan yang berbahaya. Badan terus mendorong perusahaan untuk menerapkan norma K3, serta memperluas perlindungan sosial dan ketenagakerjaan kepada semua pekerja di seluruh Indonesia serta pekerja migran.

Sudut Kisah

Pada 31 Maret 2021, Badan menyerahkan santunan sebesar Rp1,3 miliar kepada tiga ahli waris peserta. Mereka berprofesi sebagai dokter dan perawat yang meninggal karena penyakit akibat kerja (PAK) terdampak COVID-19. Santunan manfaat yang diterima para ahli waris peserta Badan tersebut terdiri dari santunan JHT, JP, santunan berkala, santunan pemakaman, dan santunan kematian akibat kecelakaan kerja.



Data dari Kementerian Kesehatan sampai dengan Februari 2021, terdapat 90 kasus tenaga kerja kesehatan peserta BPJAMSOSTEK yang meninggal dunia karena terdampak COVID-19, dengan 18 orang di antaranya digolongkan sebagai PAK dengan total manfaat sebesar Rp5,9 miliar.

Pemasaran dan Pelabelan

Perluasan cakupan kepesertaan turut dipengaruhi sosialisasi serta edukasi program jaminan sosial dan perlindungan ketenagakerjaan kepada para pemangku kepentingan, sehingga pemasaran dan pelabelan menjadi topik material pelaporan. Kegiatan sosialisasi dan edukasi dilaksanakan seluruh kantor operasional melalui berbagai media termasuk teknologi informasi. Secara berkala kegiatan yang dilaksanakan dievaluasi Direksi melalui mekanisme penilaian indikator kinerja kunci (KPI), dan kepatuhan terhadap regulasi di antaranya UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, UU Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, UU No. 25 Tahun 2009 tentang Layanan Publik, serta UU Nomor 19 Tahun 2016 jo UU Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Dari hasil evaluasi, diketahui

tidak ada kegiatan sosialisasi dan edukasi yang diduga melanggar regulasi yang berlaku. [103-1][103-2][103-3]

Badan secara aktif melakukan berbagai kegiatan sosialisasi dan edukasi untuk menyampaikan informasi, konsultasi, maupun keluhan terkait program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan. Pada periode pelaporan, kegiatan sosialisasi dan edukasi dilaksanakan secara daring kepada para pemangku kepentingan karena pandemi COVID-19. Badan juga menyediakan pelayanan informasi dan penanganan pengaduan melalui web <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>, Pusat Layanan Masyarakat (*Contact Center*) 175 Tanya BPJAMSOSTEK, *playstore* aplikasi BPJSTKU, serta aplikasi yang dikelola oleh instansi pemerintahan seperti portal lapor.go.id. [417-1]

Selama tahun 2020, Badan menerima total 1.238.433 interaksi dari peserta maupun masyarakat dalam bentuk permintaan informasi, konsultasi maupun keluhan, melalui berbagai kanal resmi. Berdasarkan kanal yang digunakan, jumlah terbanyak interaksi disampaikan melalui *inbound call* sebesar 59,73%. Berdasarkan jenis interaksi yang disampaikan, terbanyak adalah permintaan informasi sebesar 53,34%, serta pengaduan sebesar 45,48%. Beberapa interaksi yang

disampaikan melalui media sosial adalah keluhan terkait kekurangsesuaian informasi kepesertaan dan program jaminan sosial yang diselenggarakan. Badan juga tidak pernah menerima sanksi dari pihak-pihak berwenang, terkait pelanggaran regulasi dalam melakukan komunikasi pemasaran serta penyampaian informasi, konsultasi maupun pelayanan pengaduan. [417-2][417-3][418-1][POJK51-6.c.3.b]

Rekapitulasi Interaksi Permintaan Informasi BPJS Ketenagakerjaan

No	Kanal	2020		2019*	2018*
		Jumlah	%		
1	<i>Inbound Call</i>	739.716	59,73	786.629	622.112
2	Media Sosial				
	Facebook	131.589	10,63	169.919	164.612
	Twitter	11.114	0,90	17.181	24.629
3	<i>Email</i>	149.446	12,07	195.203	116.143
4	BPJSTKU (<i>Playstore</i>)	35.087	2,83	30.338	65.102
5	<i>Outbound Call</i>	25.182	2,03	88.335	5.399
6	Whatsapp (PMI)	50.549	4,08	52.370	4.361
7	<i>Livechat</i>	89.768	7,25	-	-
8	Portal Lapor.go.id	5.415	0,44	4.711	3.536
9	Jivochat (PMI)	181	0,01	4.176	5.765
10	Pengaduan Langsung	293	0,02	97	76
11	Pengaduan via Surat	7	0,00	85	14
12	<i>Whatsapp Business (Pilot Project 2020)</i>	86	0,01	-	-
Jumlah		1.238.433	100,00%	1.349.044	1.011.749

*Dinyatakan kembali (*restatement*)

Berdasarkan rekapitulasi data interaksi di atas, Badan telah menangani dan menyelesaikan jumlah pengaduan dengan total 563.263 pengaduan. Dari jumlah tersebut, pengaduan terkait program sebesar 41,89%. Tanggapan atas seluruh pengaduan tersebut telah disampaikan kembali kepada peserta.

Jumlah dan Persentase Interaksi Peserta Melalui Kanal Pengaduan Tahun 2020

Total Keluhan	Program		Umum		Status	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Selesai	%
563.263	235.970	41,89	327.293	58,11	563.263	100

Jumlah dan Persentase Interaksi Peserta Melalui Kanal Pengaduan Tahun 2020 Berdasarkan Program

Total Keluhan	JHT		JKK		JKM		JP	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
235.970	234.593	99,42	230	0,10	524	0,22	623	0,26



Dukungan pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) [SDG 16]

Kesungguhan Badan memberikan layanan informasi dan akses interaksi bagi peserta maupun masyarakat, menjadi bentuk dukungan pada Tujuan Ke-16 TPB, yakni Perdamaian, Keadilan, dan Kelembagaan yang Tangguh. Sesuai Metadata Ringkasan Indikator TPB Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional, upaya yang dijalankan Badan turut menjamin akses publik terhadap informasi dan melindungi kebebasan mendasar sesuai peraturan nasional dan kesepakatan internasional. BPJAMSOSTEK sebagai badan hukum publik telah melaksanakan kewajiban sebagaimana diatur dalam UU No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik. Langkah BPJAMSOSTEK menyelesaikan setiap interaksi menunjukkan komitmen pada penyelesaian sengketa informasi publik melalui mediasi dan/atau ajudikasi non-litigasi.

Tingkat Kepuasan Peserta

Setiap tahun Badan melakukan e-survei untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta, serta penerapan pelayanan prima sesuai Cetak Biru Pelayanan (*Service Blueprint*). Pada tahun 2020, pelaksanaan e-survei melibatkan 956.508 peserta sebagai responden. Hasil survei dinyatakan dalam tabulasi berikut. [POJK51-6.f.5]

Tingkat Kepuasan Peserta

Tahun	Tidak Puas	Kurang Puas	Cukup Puas	Puas	Sangat Puas	Jumlah
2020	1.873	1.687	10.492	111.669	830.787	956.508
	0,20%	0,18%	1,10%	11,67%	86,86%	100%
2019	2.489	2.143	9.544	127.061	1.125.765	1.267.002
	0,20%	0,17%	0,75%	10,03%	88,85%	100%
2018	5.561	4.289	35.755	249.837	1.004.180	1.297.622
	0,43%	0,33%	2,60%	19,25%	77,39%	100%

Badan juga menggunakan jasa pihak independen untuk mengukur Indeks Kepuasan Peserta atau *Customer Satisfaction Index* (CSI). Pada tahun 2020, diperoleh nilai IPP/CSI sebesar 92,8%, turun dari tahun 2019 sebesar 95,5%. Untuk nilai *Net Promoter Score* sebesar 29,31%, turun dari tahun 2019 sebesar 57,6%.

Survei lain yang dilakukan Badan adalah survei ekuitas merek (*brand equity survey*). Survei ditujukan untuk mengetahui tingkat layanan dan penerimaan peserta/masyarakat terhadap BPJS Ketenagakerjaan. Pada tahun 2020, Badan mendapatkan nilai *brand equity* sebesar 87,2% dari target 83,0%.

Hasil Penelitian Indeks Kepuasan Peserta (CSI) Pihak Independen (%)

Program	2020	2019	2018
Program JKK	93,5%	97,1%	92,4%
Program JHT	86,4%	95,3%	92,9%
Program JKM	79,5%	97,4%	96,5%
Program JP	81,7%	95,4%	96,8%
Administrasi Kepesertaan	-	-	95,0%
Administrasi Rumah Sakit	-	-	94,4%

Keberadaan kantor operasional Badan mendatangkan manfaat tidak langsung bagi masyarakat maupun pemangku kepentingan lain, sehingga menjadi topik material. Pengungkapan informasi mencakup kantor operasional meliputi 4 Pilar Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) sesuai PERDIR/17/082018. Total realisasi dana TJSL Badan tahun 2020 mencapai Rp1,22 miliar. Secara berkala, kinerja tanggung jawab sosial dievaluasi Direksi melalui mekanisme penilaian pelaporan dan pemenuhan indikator kinerja kunci (KPI). Hasil evaluasi memastikan pelaksanaan tanggung jawab sosial selama periode pelaporan telah turut mendukung upaya pencapaian TPB. [103-1][103-2][103-3]

Bantuan Pembangunan Infrastruktur untuk Masyarakat [203-1] [203-2] [POJK51-6.c.3.a.]

Melalui pelaksanaan TJSL, Badan memberikan bantuan pembangunan infrastruktur secara probono berupa fasilitas publik untuk masyarakat di wilayah/daerah tempat lokasi kantor operasional. Selama tahun 2020, Badan membantu 1 pembangunan infrastruktur bagi masyarakat dengan nilai total Rp1,14 miliar. Jumlah ini digunakan untuk bantuan Taman dan Ruang Terbuka Hijau.

Penyaluran Biaya Bantuan Pembangunan Infrastruktur Untuk Masyarakat

Jenis Infrastruktur	Jumlah Bantuan (Rp)			
	2020		2019	2018
	Jumlah	%		
Taman dan Ruang Terbuka Hijau	1.143.968.002	100	399.486.752	16.745.965.075
Rumah Ibadah	0	0	1.594.562.500	2.661.331.200
Sarana Pendidikan	0	0	215.000.000	354.262.358
Fasilitas Umum Lain	0	0	519.305.000	1.170.815.000
Jumlah	1.143.968.002	100,00	2.728.354.252	20.932.373.633



Pemberdayaan Ekonomi [203-2]

Pemberdayaan ekonomi masyarakat diwujudkan melalui penyaluran bantuan modal usaha. Penerima manfaat adalah pelaku UMKM di sekitar kantor wilayah maupun kantor cabang. Selama tahun 2020, Badan tidak menyalurkan bantuan modal usaha kepada pelaku UMKM ataupun bantuan pendidikan dalam program Jembatan Kepedulian.

Pada periode pelaporan, Badan melanjutkan Program Vokasi Indonesia Bekerja. Pelaksanaan program bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP), Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), Balai Latihan Kerja (BLK), dan lembaga sejenis selama memiliki izin dari Dinas Ketenagakerjaan.

Peserta pelatihan adalah peserta BPJS Ketenagakerjaan yang tidak bekerja karena mengalami PHK atau putus kontrak. Ada tiga skema pelatihan yang diselenggarakan, yakni *skilling* untuk peserta yang belum memiliki keahlian apapun; *upskilling* untuk meningkatkan keahlian dan *reskilling* untuk peserta yang ingin mendapatkan keahlian baru.

Pada tahun 2020, Badan menargetkan mampu melatih 20 ribu pekerja yang mengalami PHK, dengan realisasi mencapai 3.448 pekerja. Mereka mendapatkan pelatihan vokasi yang terdiri berbagai modul pelatihan. Terdapat 5 jenis pelatihan yang paling diminati oleh peserta yaitu operator *forklift* (13,92%); *digital marketing* (11,89%); *office* untuk bisnis (6,84%); *design grafis* (6,41%); dan pelatihan satpam (3,94%).

Peserta Program Vokasi Indonesia Bekerja Tahun 2020 Berdasarkan Wilayah

Wilayah	Jumlah Pelatihan	% Komposisi
Sumatra Bagian Utara	33	13
Sumatra Bagian Selatan	57	14
DKI Jakarta	16	6
Jawa Barat	7	4
Jawa Tengah, DI Yogyakarta	24	15
Jawa Timur	13	5
Kalimantan	21	6
Sulawesi, Maluku	10	6
Sumatra Barat, Riau	34	14
Banten	39	10
Bali, Nusa Tenggara, Papua	11	7
Jumlah	265	100

Dukungan pada Pelestarian Lingkungan

Kegiatan TJSJ yang ditujukan untuk dukungan pada pelestarian lingkungan pada tahun 2020 dilaksanakan melalui aksi 'go green' yang dijalankan oleh karyawan sebagai relawan (*employee volunteering*). Selama periode pelaporan ada beberapa kegiatan yang dilaksanakan:

- Kampanye pengurangan sampah plastik, dengan membagikan tas belanja ramah lingkungan yang dapat dipakai berulang. Kegiatan melibatkan seluruh kantor operasional Badan, dengan sasaran masyarakat pengguna tas plastik sekali pakai. Melalui kegiatan ini, diharapkan masyarakat menjadi lebih sadar menggunakan tas belanja ramah lingkungan untuk menggantikan tas plastik sekali pakai, sehingga dapat mengurangi volume sampah plastik. Selain tas belanja ramah lingkungan, beberapa kantor cabang juga membagikan 500 sedotan *stainless* yang dapat dipakai ulang, dan menggantikan sedotan plastik sekali pakai.



- Kegiatan lain adalah melakukan penanaman pohon serta *mangrove*. Penanaman pohon dilakukan pada kawasan terbuka hijau di permukiman, taman, jalur hijau maupun lahan kritis di sekitar kantor wilayah maupun kantor cabang. Pada beberapa kantor cabang, kegiatan penanaman dipusatkan pada desa yang perangkat desa maupun pengurus RT/RW telah terlindungi program BPJAMSOSTEK, sebagai bentuk apresiasi Badan. Adapun penanaman *mangrove* antara lain dilakukan di kawasan pantai, yakni di Kawasan Wisata Mangrove Belawan Sicanang, Sumatra Utara, dengan sebanyak 5.000 pohon mangrove yang ditanam di tahun 2020. Kegiatan penanaman pohon maupun *mangrove* melibatkan pemerintah daerah serta masyarakat setempat, sehingga mereka diharapkan akan melakukan perawatan pohon-pohon yang sudah ditanam. [POJK51-2.b.4] [POJK51-6.e.3.b]



Praktik Pengadaan dan Pelibatan Mitra Kerja [102-9][203-2][POJK51-2.a.5]

Badan melibatkan perusahaan/badan usaha lokal dalam rantai pasok kebutuhan barang dan jasa, baik di kantor pusat, kantor wilayah, maupun kantor cabang. Perusahaan/badan usaha lokal berkedudukan di wilayah/daerah tempat kantor wilayah/kantor cabang berada. Keberadaan mitra kerja/vendor lokal menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat setempat. Selama tahun 2020, ada 436 mitra kerja/vendor untuk memasok kebutuhan barang dan jasa, dengan jumlah terbanyak yakni 362, atau 83,03% adalah mitra kerja/vendor pada kantor cabang, dengan nilai kontrak pengadaan mencapai Rp65.730 juta atau 18,83% dari total nilai kontrak pengadaan.

Nilai Kontrak Pengadaan Barang dan Jasa BPJS Ketenagakerjaan (Rp)

Unit Kerja	2020		2019	2018
	Jumlah	%		
Kantor Pusat	278.476.966.883	79,80	466.306.903.886	276.283.416.943
Kantor Wilayah	4.783.227.371	1,37	8.834.063.682	21.909.514.694
Kantor Cabang	65.730.240.363	18,83	47.389.407.362	95.544.946.693
Jumlah	348.990.434.617	100,00	522.530.374.930	393.737.878.329

Jumlah Vendor/Pemasok Pengadaan Barang dan Jasa BPJS Ketenagakerjaan

Unit Kerja	2020		2019	2018
	Jumlah	%		
Kantor Pusat	54	12,39	100	100
Kantor Wilayah	20	4,59	12	31
Kantor Cabang	362	83,03	93	280
Jumlah	436	100,00	205	411

Manfaat Layanan Tambahan: Fasilitas Pembiayaan Perumahan Pekerja

BPJS Ketenagakerjaan memberikan manfaat layanan tambahan (MLT) fasilitas pembiayaan perumahan kepada pekerja yang telah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan masa kepesertaan lebih dari satu tahun. Penyaluran MLT berbentuk pinjaman perumahan mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 35 Tahun 2016. Sampai dengan akhir tahun 2020, realisasi pembiayaan perumahan pekerja mencapai 87 unit rumah dan total dana yang disalurkan Rp16,70 miliar.

Realisasi Pemberian MLT Pembiayaan Perumahan Pekerja

Jenis	Jumlah Penerima Manfaat			
	2020		2019	2018
	Jumlah	%		
Kredit Pemilikan Rumah	87	100	384	1.316
Pinjaman Renovasi Perumahan	-	-	14	69
Efek Beragunan Aset	-	-	1.741	1.504
Jumlah	87	100,00	2.139	2.889

Realisasi Pemberian MLT Pembiayaan Perumahan Pekerja

Jenis	Biaya Disalurkan (Rp Juta)			
	2020		2019	2018
	Jumlah	%		
Kredit Pemilikan Rumah	16.704,69	100	98.264,74	359.088,48
Pinjaman Renovasi Perumahan	-	-	506,00	3.443,00
Efek Beragunan Aset	-	-	200.000,00	253.000,00
Jumlah	16.704,69	100,00	298.770,74	615.531,48

Pelaksanaan MLT fasilitas pembiayaan perumahan pekerja juga mendatangkan manfaat tidak langsung, berupa lapangan pekerjaan bagi masyarakat setempat karena dikerjakan secara padat karya.



Dukungan pada Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) [SDG 16]

Manfaat ekonomi tidak langsung keberadaan badan menjadi bentuk dukungan pada TPB. Sesuai Metadata Ringkasan Indikator TPB Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional, bantuan infrastruktur, bantuan modal usaha untuk pemberdayaan masyarakat, serta manfaat layanan tambahan, mendukung pencapaian Tujuan Ke-1 TPB yakni Tanpa Kemiskinan, Tujuan Ke-3 yakni Kehidupan Sehat dan Sejahtera, serta Tujuan Ke-4 yakni Pendidikan Berkualitas.



Bantuan Penanganan COVID-19

Selama periode pelaporan, Badan juga memberikan bantuan kepada berbagai pihak untuk penanganan pandemi COVID-19. Badan telah melakukan pendataan terhadap para pekerja untuk memperoleh bantuan masker, *hand sanitizer*, APD, dan paket makan siang gratis untuk ojek daring. Pendataan dimaksudkan untuk memenuhi hak setiap pekerja agar mendapatkan perlindungan jaminan sosial secara lebih baik, termasuk dari pandemi COVID-19. Realisasi sampai dengan akhir tahun 2020 Rp947.575.000.

Badan juga memberikan bantuan kepada Satgas COVID-19 di berbagai daerah, di antaranya di Kabupaten Tana Toraja berupa 4 buah alat semprot disinfektan, 100 paket sembako, susu, dan multivitamin. Badan juga memberikan bantuan beras kepada berbagai pemerintah kota di Indonesia, untuk disalurkan kembali kepada para pekerja ataupun buruh yang terdampak COVID-19 di setiap kota. Bantuan lain yang diberikan Badan adalah alat pelindung diri (APD), masker medis dan nonmedis, serta disinfektan dan *hand sanitizer*.

Jenis dan Volume Bantuan BPJS Ketenagakerjaan Untuk Penanganan dan Penanggulangan Pandemi COVID-19

Jenis Bantuan	Volume	Penerima Manfaat
Masker N95	1.180 masker	
Masker 3 ply	8.000 masker	PMI Hong Kong
<i>Hand sanitizer</i>	720 botol	
Masker 3 ply	20.000 masker	PMI Korsel
Masker 3 ply	24.000 masker	PMI Taiwan
Masker 3 ply	10.000 masker	
<i>Hand sanitizer</i>	10.000 botol	Pekerja Indonesia
Masker 3 ply	10.000 masker	PMI Brunai
Paket makan siang gratis	15.000 paket	Ojek daring

Selama periode pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan juga melakukan berbagai kegiatan promotif dan preventif terhadap pekerja. Secara keseluruhan, Badan telah memberikan bantuan sebesar Rp12.590.635.000, untuk penanganan COVID-19, pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maupun pencegahan kecelakaan kerja.

Kegiatan Promotif Preventif Tahun 2020

Jenis Kegiatan	Jenis Bantuan	Jumlah	Realisasi (Rp)
Penanganan COVID-19	APD Penanganan COVID-19 untuk PLKK	6.400 paket	3.840.000.000
	Masker Kain untuk Para Pekerja	615.000 masker	3.690.000.000
	Pemberian Bahan Pangan Bergizi untuk Pekerja	13.570 paket	1.375.000.000
	Poster K3 untuk Pencegahan COVID-19	100 poster	715.000.000
	Pemberian Multivitamin untuk Pekerja	3.000 vitamin	369.000.000
	Seminar Nasional	3.000 peserta	315.585.000
Pembinaan K3	Pelatihan K3 Umum	55 peserta	770.000.000
Pencegahan Kecelakaan Kerja	Helm Motor	5.500 helm	877.800.000
	APD Jasa Konstruksi	1.875 paket	656.250.000
Jumlah			12.590.635.000

Pembayaran Beasiswa Pendidikan kepada Ahli Waris Peserta

Terhitung 1 April 2021, Badan melaksanakan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program JKK, JKM, dan JHT. Permenaker mengatur teknis pelaksanaan perluasan pemberian manfaat JKK, JKM, dan JHT, termasuk pembayaran beasiswa pendidikan bagi anak ahli waris peserta.

Berdasarkan Permenaker tersebut, beasiswa pendidikan anak diberikan pada ahli waris peserta yang mengalami risiko meninggal dunia, dan/atau kecelakaan kerja yang berdampak cacat total tetap atau meninggal dunia. Manfaat beasiswa ini diberikan untuk 2 orang dengan nilai maksimal Rp174 juta, mulai dari Taman Kanak-kanak (TK) hingga jenjang pendidikan Strata 1 (S1). Kriteria anak yang dapat

menerima beasiswa dinyatakan belum bekerja, belum menikah, dan di bawah usia 23 tahun.

Pada 21 April 2021, Badan melaksanakan penyerahan beasiswa kepada anak ahli waris peserta. Penyerahan beasiswa dilakukan serentak di seluruh provinsi di Indonesia. Pemberian beasiswa kepada anak ahli waris peserta menandakan kehadiran negara, untuk memastikan anak-anak yang kurang beruntung mendapatkan pendidikan.

Secara keseluruhan, proyeksi total anak ahli waris peserta penerima beasiswa mencapai 10.451 anak. Total nilai yang dikururkan Badan sebesar Rp115.64 miliar, dan akan direalisasikan bertahap hingga tuntas paling lambat pada minggu pertama bulan Mei 2021.



► Proyeksi dan Prospek Tahun 2021 [IR-4G 4.35] [IR-4G 4.37]

Proyeksi pencapaian kinerja 2021 Badan sesuai Rencana Strategis 2017-2021 adalah “Kebanggaan Bangsa”. Sesuai proyeksi, maka pada tahun 2021, BPJS Ketenagakerjaan akan menjadi kebanggaan pekerja, pengusaha dan negara, dalam memenuhi keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Di tengah tantangan yang tidak ringan akibat berlanjutnya pandemi COVID-19 dan pemulihan ekonomi nasional yang mulai berlangsung, Badan berupaya mewujudkan proyeksi tersebut melalui berbagai kebijakan dan strategi. Di antaranya meningkatkan kepesertaan, manfaat, dan layanan kepada seluruh pemangku kepentingan, sehingga

menjadi representasi kehadiran negara dalam memberikan jaminan sosial dan perlindungan kepada seluruh pekerja di Indonesia.

Prospek dan kesinambungan Badan dalam menyelenggarakan jaminan sosial dan perlindungan ketenagakerjaan dipengaruhi pertumbuhan ekonomi nasional, serta penambahan angkatan kerja. Memasuki tahun 2021, pemulihan ekonomi nasional mulai memberikan pengaruh positif pada pertumbuhan ekonomi nasional, meski dampak pandemi COVID-19 juga masih memberikan tekanan. Hal ini terlihat dari asumsi makro ekonomi nasional.

Asumsi Makro Ekonomi Nasional

Indikator Ekonomi	2017	2018	2019	2020	2021
Pertumbuhan Ekonomi (GDP)	5,30%	5,17%	5,03%	5,3%	4,5-5,5%
Tingkat Inflasi (% Tahunan) Akhir Periode	4,7%	3,13%	2,79%	3,1%	3,0%
7 Days Repo Rate	4,75%	4,75%	4,75%	5,4%	3,50%
Nilai Tukar (IDR/USD) Akhir Periode	13.300	13.800	14.200	14.000	14.600
IHSG Akhir Periode	5.800	6.200	6.200	5.979	6.350
Rate Deposito Bank Pemerintah	7,25%	7,25%	7,25%	7,25%	7,29%

Sumber: Nota Keuangan Beserta RAPBN RI Tahun 2018, Bank Indonesia (BI), Bursa Efek Indonesia, Bloomberg, Asumsi Divisi Analisa Portofolio.

Dari aspek ketenagakerjaan, berdasarkan publikasi Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja pada Februari 2021 sebanyak 139,81 juta orang, naik 1,59 juta orang dibanding Agustus 2020. Penduduk yang bekerja sebanyak 131,06 juta orang, meningkat 2,61 juta orang dari Agustus 2020. Sebanyak 78,14 juta orang (59,62 persen poin) bekerja pada kegiatan informal, atau turun 0,85 persen poin dari Agustus 2020. Berdasarkan data BPS tersebut, Badan menyusun kembali Peta Jalan Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan, yang disusun dengan pendekatan pada sejumlah asumsi yang disesuaikan dengan kegiatan Badan sebagai penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia.

Peta Jalan Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan

Tahun	Angkatan Kerja	Penduduk Bekerja	Peta Jalan Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan		
			Penerima Upah	Jasa Konstruksi	Bukan Penerima Upah
2017	127.146.821	120.026.599	39.108.264	8.034.927	40.713.189
2018	129.133.445	122.160.239	39.803.467	8.177.759	41.436.923
2019	131.105.209	124.287.738	40.496.670	8.320.180	42.158.574
2020	133.082.848	126.295.623	41.150.899	8.454.593	42.839.651
2021	135.069.249	128.315.787	41.809.129	8.589.829	43.524.893

Sumber: Bappenas

Upaya Badan memperluas cakupan kepesertaan pada tahun 2021 dihadapkan pada tantangan berlanjutan dampak pandemi COVID-19, yang menyebabkan masih tingginya tingkat pengangguran. BPS melaporkan jumlah pengangguran pada Februari 2021 mencapai 8,75 juta orang, meningkat 1,82 juta orang secara tahunan dari Februari 2020 sebanyak 6,93 juta orang, dan turun 7,07 persen dari bulan Agustus 2020 sebanyak 9,77 juta orang.

Tantangan lain adalah pekerja di sektor informal yang termasuk segmen pekerja Bukan Penerima Upah (BPU). Secara keseluruhan, jumlah masyarakat yang bekerja informal mencapai 59,62 persen dari total angkatan kerja di Indonesia. Walakin upaya akuisisi pekerja BPU dihadapkan pada kendala keterbatasan akses daftar dan bayar, sehingga sampai dengan akhir tahun 2020 belum dapat maksimal.

Namun dengan kinerja unggul sesuai Rencana Strategis 2017-2021, Badan terus melakukan terobosan agar akuisisi kepesertaan tetap dapat dilaksanakan secara optimal. Secara umum, upaya yang dilakukan meliputi penguatan kapasitas organisasi dan penguatan kemitraan strategis. Beberapa kebijakan yang telah direalisasikan, antara lain:

- Implementasi PP Nomor 49 Tahun 2020 tentang Kebijakan Relaksasi Iuran Selama Masa Pandemi COVID-19.
- Memberikan insentif akuisisi tambahan selama masa relaksasi iuran, sebagai pengganti atas insentif iuran yang berkurang akibat kebijakan relaksasi iuran.
- Badan mengoptimalkan penerapan digitalisasi pada setiap layanan kepesertaan, seperti Pelayanan Tanpa Kontak Fisik (Lapak Asik) yang diluncurkan

pada tahun 2020. Lapak Asik menjadikan peserta mendapatkan layanan tanpa harus khawatir terpapar COVID-19 karena tidak ada kontak fisik dengan karyawan BPJS Ketenagakerjaan maupun peserta lain.

- Badan menyertakan peserta yang telah mencairkan klaim Program JHT sebagai peserta BPU untuk Program JKK dan JKM selama satu tahun. Selain untuk mempertahankan kepesertaan, tujuan dari kebijakan ini adalah memberikan perlindungan dan jaminan sosial bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum mendapatkan pekerjaan baru.
- Badan mengoptimalkan sinergi dan kolaborasi dengan Kementerian/Lembaga serta pihak-pihak lainnya dalam hal peningkatan kepesertaan.
- Kolaborasi Pemanfaatan Data dengan Instansi Pemerintah (Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Ditjen Dukcapil), Direktorat Jenderal Pajak (Ditjen Pajak), Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker), dan BPJS Kesehatan).
- Badan memperluas kanal daftar dan kanal bayar baik melalui *merchant online* atau melalui keagenan.
- Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Jangka Waktu Manfaat Perlindungan Jaminan Sosial Sebelum Bekerja bagi Calon Pekerja Migran Indonesia Selama Bencana Non-alam Penyebaran *Coronavirus Diseases 2019*.
- Membangun kesadaran Pemerintah Daerah untuk mendukung program jaminan sosial ketenagakerjaan melalui Paritrana Award.
- Badan mengoptimalkan peran PERISAI dalam hal akuisisi dan menjaga keberlanjutan kepesertaan dan iuran.

Realisasi dan Proyeksi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

Tahun	Pekerja Penerima Upah	Pekerja Konstruksi	Pekerja Bukan Penerima Upah	Total
Realisasi Kepesertaan				
2017	16.068.453	8.459.410	1.714.169	26.242.032
2018	19.427.150	8.639.900	2.393.022	30.460.072
2019	20.174.472	11.279.754	2.712.031	34.166.257
2020	19.963.696	7.521.392	2.494.994	29.980.082
Proyeksi Kepesertaan				
2021	22.420.596	9.350.000	5.229.404	37.000.000

Perbandingan Realisasi dan Proyeksi Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dengan Jumlah Penduduk Bekerja

Tahun	Jumlah Peserta Aktif	Jumlah Penduduk Bekerja	Persentase (%)
Realisasi Kepesertaan			
2017	26.242.032	87.856.380	29,97
2018	30.460.072	89.418.149	34,06
2019	34.166.257	90.957.424	37,55
2020	29.980.082	92.445.143	32,43
Proyeksi Kepesertaan			
2021	37.000.000	93.923.851	39,39

Proyeksi Kepesertaan dan Luran Kepesertaan

Berlanjutnya pandemi COVID-19 dan masih berlangsungnya upaya pemulihan ekonomi nasional, berpengaruh pada target akuisisi kepesertaan baru. Memasuki tahun 2021, Badan menargetkan akuisisi kepesertaan baru sebanyak 37 juta. Jumlah tersebut tumbuh 23,42% dari realisasi tahun 2020, dengan target terbesar adalah untuk segmen pekerja PU. Target ini didasari pertimbangan mulai pulihnya ekonomi nasional yang diikuti berkurangnya tingkat pengangguran, sementara sektor informal yang didukung segmen pekerja BPU, juga semakin kuat dengan adanya berbagai program pemulihan ekonomi nasional yang digagas pemerintah.

Proyeksi Kepesertaan Aktif BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2021

Uraian	Realisasi 2020	Proyeksi 2021	Pertumbuhan (%)
		RKAT	
Pemberi Kerja/Badan Usaha	683.678	876.811	28,25
Pekerja			
• Pekerja Penerima Upah	19.963.696	22.420.596	12,31
• Pekerja Jasa Konstruksi	7.521.392	9.350.000	(30,47)
• Pekerja Bukan Penerima Upah	2.494.994	5.229.404	274,75
• Jumlah Pekerja	29.980.082	37.000.000	23,42

Perubahan proyeksi kepesertaan berpengaruh pada proyeksi penerimaan iuran kepesertaan untuk tahun 2021. Penerimaan iuran kepesertaan pada tahun 2021 juga dipengaruhi berakhirnya masa penyesuaian iuran program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pemberi kerja, peserta penerima upah, dan peserta bukan penerima upah selama bencana nonalam penyebaran COVID-19, sesuai Undang-Undang (UU) Nomor 49

Tahun 2020. Masa penyesuaian berakhir 31 Januari 2021. Dengan demikian setelah tenggat waktu tersebut, iuran program jaminan sosial ketenagakerjaan kembali normal. Secara keseluruhan, proyeksi penerimaan iuran kepesertaan pada tahun 2021 tumbuh 4,52% dari realisasi tahun 2020, dengan jumlah terbesar dari Program JHT.

Proyeksi Penerimaan Iuran Kepesertaan Tahun 2021 Berdasarkan Segmen Pekerja

Uraian	Realisasi 2020	Proyeksi 2021	Pertumbuhan (%)
		RKAT	
Pekerja Penerima Upah	72.782.301	75.366.000	3,55
Pekerja Jasa Konstruksi	212.295	453.000	113,38
Total Pekerja Penerima Upah	72.994.597	75.819.000	3,87
Pekerja Bukan Penerima Upah	269.171	757.000	181,23
Total Iuran Kepesertaan	73.263.767	76.576.000	4,52

Keterangan: Dalam Miliar Rp

Proyeksi Penerimaan Iuran Kepesertaan Tahun 2021 Berdasarkan Program Jaminan Sosial

Uraian	Realisasi 2020	Proyeksi 2021	Pertumbuhan (%)
		RKAT	
Program JHT	49.368.693	51.056.000	3,42
Program JKK	3.790.755	4.372.184	15,34
Program JKM	1.824.749	2.140.816	17,32
Program JP	18.279.571	19.007.000	3,98
Total Iuran Kepesertaan	73.263.768	76.576.000	4,52

Keterangan: Dalam Miliar Rp

Proyeksi Pengelolaan Dana Investasi

Berdasarkan asumsi pertumbuhan ekonomi nasional sesuai asumsi makro ekonomi dalam RAPBN 2021, Badan menyusun proyeksi awal dana kelolaan tahun 2021 sebesar Rp542 triliun. Jumlah tersebut meningkat 11,36% dari realisasi tahun 2020 sebesar Rp487 triliun. Badan menerapkan prinsip kehati-hatian dan kepatuhan terhadap regulasi dalam kebijakan investasi dana kelolaan.

Proyeksi Dana Investasi Tahun 2021

Program	Realisasi 2020	Proyeksi 2021	Pertumbuhan (%)
		RKAT	
• Program JHT	340.751.086	372.494.486	9,32
• Program JKK	40.550.539	47.642.576	17,49
• Program JKM	14.653.163	16.341.981	11,53
• Program JP	79.437.126	94.299.608	18,71
Total DJS	475.391.914	530.778.651	11,65
Dana BPJS	11.666.954	11.628.645	(0,33)
Total Dana Investasi	487.058.868	542.407.296	11,36

Keterangan: Dalam Miliar Rp

Proyeksi Hasil Investasi Tahun 2021

Program	Realisasi 2020	Proyeksi 2021	Pertumbuhan (%)
		RKAT	
• Program JHT	22.957.828	27.739.028	20,83
• Program JKK	2.940.571	2.823.927	(3,97)
• Program JKM	1.102.005	1.059.924	(3,82)
• Program JP	4.505.411	5.003.027	11,04
Total Imbal Hasil Investasi DJS	31.505.815	36.625.906	16,25
Imbal Hasil Investasi Dana BPJS	824.805	771.401	(6,47)
Total Imbal Hasil Investasi	32.330.620	37.397.307	15,67

Keterangan: Dalam Miliar Rp

Proyeksi Pembayaran Manfaat

Berlanjutnya dampak pandemi COVID-19 dan pemulihan ekonomi yang masih berlangsung, memberikan pengaruh pada pengajuan klaim dari peserta. Badan membuat proyeksi pembayaran klaim pada tahun 2021 mengalami penurunan sekitar 4,27%. Selain karena pengaruh bertambahnya jumlah klaim dibanding

tahun 2020, peningkatan pembayaran klaim juga tidak terlepas dari pembayaran manfaat beasiswa bagi anak ahli waris peserta, sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program JKK, JKM dan JHT.

Proyeksi Pembayaran Manfaat Tahun 2021

Program	Realisasi 2020	Proyeksi 2021	Pertumbuhan (%)
		RKAT	
Program JHT	33.101.924	31.374.509	(5,22)
Program JKK	1.556.943	1.696.746	8,98
Program JKM	1.346.736	1.592.874	18,28
Program JP	439.871	224.079	(49,06)
Total Klaim	36.445.474	34.888.208	(4,27)

Keterangan: Dalam Miliar Rp

► Perubahan Peraturan Perundang-undangan dan Kebijakan Akuntansi yang Berpengaruh Signifikan terhadap BPJS Ketenagakerjaan

Selama periode pelaporan, ada perubahan Peraturan Perundang-undangan yang berpengaruh secara signifikan terhadap BPJS Ketenagakerjaan, baik secara operasional maupun kinerja usaha.

Perundang-undangan Baru	Pengaruh Signifikan terhadap Badan
Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2020 tentang Tata Kelola BPJS	<ul style="list-style-type: none"> - Peraturan ini memberikan amanah agar dibangun <i>database</i> terpadu antara BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Hal ini dapat memberikan pengaruh positif dengan data yang terintegrasi maka akan mempermudah dalam kegiatan perluasan kepesertaan BPJS. - Akan tetapi dalam pembangunan <i>database</i> ini, maka BPJS ketenagakerjaan harus dapat mempersiapkan anggaran yang cukup besar.
Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Selama Bencana Non-alam Penyebaran COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> - Peraturan ini memberikan mandat yang salah satunya adalah melakukan penundaan sebagian iuran Jaminan Pensiun (JP), yang di mana memberikan implikasi nantinya akan ada utang iuran yang cukup besar dari pemberi kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan. - Utang iuran ini belum tentu bisa ditagihkan sekaligus dikarenakan jumlahnya yang besar, dan hal ini dapat memberikan tekanan pada kesediaan dana yang dimiliki BPJS Ketenagakerjaan ketika akan melakukan pembayaran manfaat iuran JP. - Peraturan ini juga memberikan pengurangan persentase iuran JKK dan JKM, di mana secara keseluruhan akan memberikan imbas kepada pengurangan penerimaan secara keseluruhan dan sangat berpengaruh kepada Dana Operasional BPJS Ketenagakerjaan.
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020	<ul style="list-style-type: none"> - Peraturan Menteri ini memberikan mandat kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk dapat menyediakan data nomor ponsel dan rekening pribadi tenaga kerja aktif yang taat bayar iuran. - Pada praktiknya, BPJS Ketenagakerjaan harus banyak melakukan validasi dikarenakan banyak data nomor ponsel dan rekening yang tidak tersedia bahkan tidak aktif. Sehingga peraturan ini memberikan peringatan kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk melakukan validasi data secara berkesinambungan dari waktu ke waktu.
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Jangka Waktu Manfaat Perlindungan Jaminan Sosial Sebelum Bekerja Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia Selama Bencana Non-alam Penyebaran COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> - Peraturan ini memberikan mandat kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan masa perlindungan sebelum keberangkatan yang sebelumnya 3 bulan menjadi maksimal hingga 9 bulan tanpa adanya iuran tambahan, dikarenakan ditutupnya perbatasan negara tujuan PMI. - Hal tersebut berimbas kembali kepada ketahanan dana jaminan sosial apabila terjadi banyak klaim dari PMI di masa sebelum keberangkatan tersebut.

Tidak ada perubahan kebijakan akuntansi pada tahun 2020, yang memiliki dampak langsung maupun tidak langsung terhadap BPJS Ketenagakerjaan.

Tata Kelola, Pengelolaan Risiko, Kepatuhan, dan Pengawasan

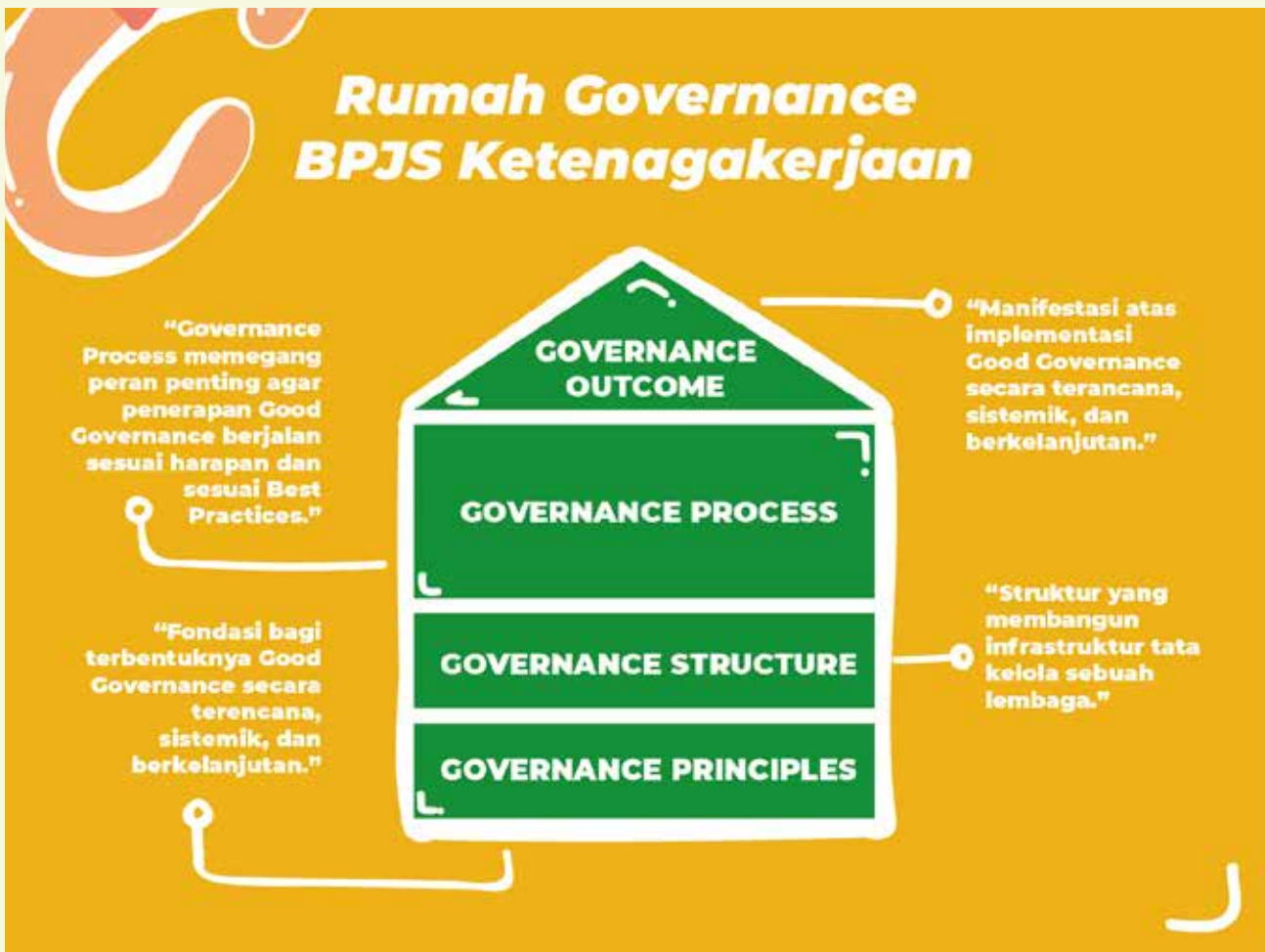


Penerapan tata kelola yang baik (*good governance*) dilaksanakan BPJS Ketenagakerjaan dengan mengoptimalkan peran empat pilar utama, yakni fungsi tata kelola, pengelolaan risiko, kepatuhan, dan pengawasan. Penerapan GG ditujukan untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas, guna mewujudkan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan.

Badan menerapkan GG melalui “Rumah Tata Kelola” yang meliputi prinsip-prinsip tata kelola, struktur tata kelola, dan proses tata kelola. Penerapan GG Badan mencakup seluruh proses dan kegiatan penyelenggaraan jaminan sosial dan perlindungan ketenagakerjaan. Untuk mendukung penerapan GG,

Rumah Tata Kelola

Hasil Akhir	Manifestasi atas penerapan GG secara terencana, sistemik, dan berkelanjutan.
Proses Tata Kelola	Berperan penting agar penerapan GG berjalan sesuai harapan dan praktik-praktik terbaik.
Struktur Tata Kelola Infrastruktur	Struktur yang membangun infrastruktur tata kelola sebuah lembaga.
Prinsip-prinsip Tata Kelola	Fondasi bagi terbentuknya GG secara terencana, sistemik, dan berkelanjutan.



Badan telah menyusun Peta Jalan Penerapan GG 2019 – 2022, yang meliputi tahapan Pengaturan atau *Governed* (2019), Terintegrasi atau *Integrated* (2020), Budaya atau *Culture* (2021), dan Tolok Ukur atau *Benchmark* (2022).

Aspek-aspek GG BPJS Ketenagakerjaan

Penerapan GG meliputi seluruh aspek pada kegiatan dan proses penyelenggaraan jaminan sosial dan perlindungan ketenagakerjaan Badan, yakni: Kepatuhan; Hubungan Kerja Dewan Pengawas & Direksi; Perencanaan Strategis & Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT); Pengelolaan Risiko; Kebijakan SDM; Infrastruktur Teknologi Informasi & Komunikasi; Standar Pelayanan Peserta; Akuntansi & Keuangan; Pengelolaan Dana Investasi; serta Audit Internal & Sistem Pengendalian Internal.

Tata Kelola yang Baik BPJS Ketenagakerjaan



► Board Manual, Pakta Integritas, dan Kode Etik

Tata kelola Badan didukung pedoman-pedoman internal, yakni *Board Manual*, Pakta Integritas, dan Kode Etik.

Board Manual

Board Manual merupakan pedoman bagi Dewan Pengawas dan Direksi, sehingga masing-masing menjalankan tugas pokok, fungsi, serta wewenang secara harmonis, dengan mengacu kepada prinsip-prinsip tata kelola yang baik. Sebagai pelaksanaan dari *Board Manual*, Badan memiliki Peraturan Dewan Pengawas dan Peraturan Direksi tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Wewenang yang merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Tujuan *Board Manual*

- Menjadi landasan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kerja terkait etika, hak dan kewajiban masing-masing organ;
- Meningkatkan kualitas dan efektivitas hubungan kerja antarorgan;
- Berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik: Transparansi, Akuntabilitas, Tanggung Jawab, Kemandirian, Kewajaran, Terprediksi, Partisipasi, dan Dinamis.

Penekanan *Board Manual*

- Prinsip-prinsip dasar hubungan Dewan Pengawas dan Direksi;
- Etika jabatan;
- Rapat Gabungan;
- Akses data dan informasi;
- Hak, kewajiban, tanggung jawab dan larangan bagi Dewan Pengawas dan Direksi;
- Saran, nasihat, dan pertimbangan Dewan Pengawas kepada Direksi;
- Rencana strategis, rencana kerja dan anggaran tahunan;
- Audit eksternal;
- Laporan kepada Presiden.

Pakta Integritas

Masing-masing anggota Dewan Pengawas dan Direksi menandatangani Pakta Integritas yang menyatakan komitmen membangun zona integritas, dan menetapkan Badan sebagai wilayah bebas korupsi. Uraian tentang Pakta Integritas dapat dilihat pada situs Badan:

- [https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/uploads/tiny_mce/GG/09112016_102339_PAKTA%20INTEGRITAS%20DEWAS%202016%20\(OKE\).pdf](https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/uploads/tiny_mce/GG/09112016_102339_PAKTA%20INTEGRITAS%20DEWAS%202016%20(OKE).pdf);
- [https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/uploads/tiny_mce/GG/09112016_102339_PAKTA%20INTEGRITAS%20DIREKSI%202016%20\(OKE\).pdf](https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/uploads/tiny_mce/GG/09112016_102339_PAKTA%20INTEGRITAS%20DIREKSI%202016%20(OKE).pdf)

Kode Etik BPJS Ketenagakerjaan ditetapkan berdasarkan Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: PERDIR/103/092015 tentang Kode Etik BPJS Ketenagakerjaan. Kode Etik merupakan sekumpulan norma atau nilai yang tidak tertulis, yang diyakini karyawan sebagai suatu standar perilaku berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika kerja. Kode Etik harus dipatuhi seluruh Direksi dan Karyawan Badan.



Kode Etik berisi tentang hal-hal sebagai berikut:

- Patuh dan taat pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Melakukan pencatatan yang benar mengenai segala transaksi yang bertalian dengan kegiatan keuangan;
- Menghindarkan diri dari persaingan yang tidak sehat;
- Tidak menyalahgunakan wewenang untuk kepentingan pribadi;
- Menghindarkan diri dari keterlibatan dalam pengambilan keputusan dalam hal terdapat pertentangan kepentingan;
- Memperhitungkan dampak yang merugikan dari setiap kebijaksanaan yang ditetapkan terhadap keadaan ekonomi, sosial, dan lingkungan;
- Tidak menerima hadiah atau imbalan yang memperkaya diri pribadi atau keluarga;
- Tidak melakukan perbuatan tercela yang dapat merugikan citra BPJS Ketenagakerjaan.

- *Best Culture Award*, acara tahunan *human capital* untuk mencari unit kerja yang mempunyai program budaya yang paling kreatif, inovatif, dan memberikan kontribusi optimal terhadap kinerja Badan.
- *Daily Motivational Message from BOD* tentang nilai-nilai BPJS Ketenagakerjaan berupa *flyer* yang disebarluaskan lewat *WhatsApp group* maupun media lainnya yang bertujuan untuk memotivasi karyawan serta mengimplementasikan nilai-nilai Badan.

Setiap insan BPJS Ketenagakerjaan yang terbukti melakukan pelanggaran terhadap standar etika yang berlaku, akan diberikan sanksi sesuai kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Uraian tentang pelanggaran Kode Etik disampaikan pada bahasan tentang *Whistleblowing System*, di halaman 166.

Pada periode pelaporan, Badan melakukan kegiatan sosialisasi dan internalisasi Kode Etik, antara lain:

[POJK51-2.6.a]

- Sosialisasi melalui *Strengthening Corporate Culture* yang diikuti oleh Direksi, Dewan Pengawas, dan Deputi Direktur Wilayah di Learning Center BPJS Ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk berkomitmen atas visi, misi, dan nilai-nilai budaya BPJS Ketenagakerjaan serta menampilkan sosok *role model* BPJS Ketenagakerjaan.
- *Podcast Human Capital* yang berisi bincang inspiratif dengan pimpinan maupun karyawan berprestasi sekaligus menginternalisasikan nilai-nilai BPJS Ketenagakerjaan.



Struktur Organ Tata Kelola Badan

[102-18][102-23][102-48][IR-4B 4.9]



**Akuntan
Publik**

Lembaga Pengawas Independen

Kewenangan melakukan pemantauan dan evaluasi untuk menjamin terselenggaranya program jaminan sosial, termasuk tingkat kesehatan keuangan BPJS.



Dewan Pengawas

Berfungsi melakukan pengawasan atas pelaksanaan kegiatan operasional BPJS Ketenagakerjaan oleh Direksi dan bertugas memberikan nasihat kepada Direksi dalam penyelenggaraan program jaminan sosial.

- Sekretaris Dewan Pengawas
- Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria
- Komite Pemantau Manajemen Risiko & Teknologi Informasi
- Komite Perluasan Kepesertaan & Layanan
- Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi & SDM

Sistem Manajemen Risiko

Sistem Teknologi Informasi



Presiden bertugas mengangkat dan memberhentikan Dewan Pengawas dan Direksi, serta menerima laporan pertanggungjawaban Dewan Pengawas dan Direksi.



Membantu Presiden dalam perumusan kebijakan umum dan sinkronisasi penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional. Uraian mengenai DJSN dapat diakses pada web: <https://www.djsn.go.id/>.

Direksi

Berfungsi melaksanakan penyelenggaraan kegiatan operasional BPJS Ketenagakerjaan yang menjamin peserta mendapatkan manfaat sesuai dengan haknya.



- Komite Good Governance
- Satuan Pengawasan Internal
- DDB. Manajemen Risiko
- DDB. Kepatuhan dan Hukum

Sistem Pengendalian Internal

Sistem Pengawasan & Pemeriksaan Kepatuhan Peserta

Dewan Pengawas dan Direksi menyampaikan laporan pertanggungjawaban kepada Presiden. Laporan pertanggungjawaban disampaikan satu kali dalam setiap tahun, sebagai evaluasi kinerja Dewan Pengawas dan Direksi. [102-28]

Peta Jalan GG 2019 – 2022 BPJS Ketenagakerjaan

Indikator	2019	2020	2021	2022
	<i>Governed</i>	<i>Integrated</i>	<i>Culture</i>	<i>Benchmark</i>
GG Orientation	<ul style="list-style-type: none"> Infrastructure Review ISSA Model Assessment Gap Analysis 	<ul style="list-style-type: none"> Strong Infrastructure ISSA Recognition Strong GG Identity 	<ul style="list-style-type: none"> Ethic Governance Corporate Culture 	<ul style="list-style-type: none"> Benchmark Public Trust
Main Driver	<ul style="list-style-type: none"> Regulatory Driven Stakeholder Driven 	<ul style="list-style-type: none"> Stakeholder Driven Culture Driven 	<ul style="list-style-type: none"> Culture Driven Ethical Driven 	<ul style="list-style-type: none"> Ethical Driven
Main Indicator	<ul style="list-style-type: none"> Infrastructure Review Transparency & Disclosure (website update) Internal Stakeholder Engagement Governance Assessment Internal Governance Award 	<ul style="list-style-type: none"> Sustainability Performance Recognition in as ISSA Guidelines on Governance Stakeholder Engagement Governance Assessment Internal Governance Indicator to Support Business Process 	<ul style="list-style-type: none"> Governance Culture Transparency & Accountability Stakeholder Engagement Business Ethic Governance Assessment Internal Governance Indicator to Support Business Process 	<ul style="list-style-type: none"> Benchmark for other Institution Performance & Accountability Ethic Governance Public Recognition Governance Assessment Internal Governance Award

Badan melakukan penilaian berkala untuk mengukur penerapan tata kelola yang baik, meliputi *assessment* lembaga dan unit kerja. Parameter pengukuran sesuai Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/39/092015, yang mengacu SK Menteri BUMN Nomor: SK-16/S.MBU/2012 dan ISSA. Dari *assessment* yang dilakukan tahun 2020 untuk penilaian penerapan GG 2019, diperoleh capaian skor 95,94 dengan kualifikasi Sangat Baik. [102-28][IR-4B 4.9]

Hasil Penilaian GG

Tahun Penilaian	Tahun Pelaksanaan Penilaian	Skor	Kualifikasi
2019	2020	95,94	Sangat Baik
2018	2019	95,75	Sangat Baik
2017	2018	95,69	Sangat Baik
2016	2017	95,54	Sangat Baik

► Dewan Pengawas

Anggota Dewan Pengawas diangkat untuk jangka waktu lima tahun, dan dapat diusulkan diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan berikutnya. Presiden menetapkan anggota Dewan Pengawas dari unsur Pemerintah. Anggota Dewan Pengawas dari unsur pekerja, pemberi kerja, dan tokoh masyarakat ditetapkan Presiden setelah dipilih Dewan Perwakilan Rakyat berdasarkan usulan Presiden dari hasil proses seleksi yang dilaksanakan panitia seleksi yang dibentuk pemerintah. [102-24]

Keanggotaan Dewan Pengawas periode 2016-2021 diangkat dan ditetapkan berdasarkan Keppres Nomor 25/P/Tahun 2016 dan Keppres Nomor 45/P Tahun 2019 tentang Pengangkatan Pengganti Antarwaktu Anggota Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Sisa Masa Jabatan 2016-2021 dari Unsur Pemerintah. Saat Laporan disusun, Presiden melantik Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan periode 2021-2026. Penetapan keanggotaan baru Dewan Pengawas Badan berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 38/P Tahun 2021 tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas dan Keanggotaan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Masa Jabatan Tahun 2021-2026. [102-22][102-23]

Keanggotaan Dewan Pengawas

Periode 2016-2021		Periode 2021-2026	
Guntur Witjaksono	Ketua	Muhammad Zuhri	Ketua
Eko Darwanto	Anggota	Kushari Suprianto	Anggota
Rekson Silaban	Anggota	H. Yayat Syariful Hidayat	Anggota
M. Aditya Warman	Anggota	Agung Nugroho	Anggota
Inda D. Hasman	Anggota	Subchan Gatot	Anggota
Peompida Hidayatulloh	Anggota	M. Aditya Warman	Anggota
Puspita Wulandari	Anggota	M. Iman Nuril Hidayat Budi Pinuji	Anggota

Setiap anggota Dewan Pengawas menandatangani Pakta Integritas yang menegaskan independensi Dewan Pengawas dan tidak memiliki benturan kepentingan, sesuai Peraturan Dewan Pengawas Nomor: PER-

03/DEWAS/092015 tentang Pedoman Benturan Kepentingan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan. [102-25][205-2]

Pengungkapan Mengenai Pedoman Tugas Pokok, Fungsi, dan Wewenang Dewan Pengawas [102-26] [POJK51-5.a]

Tugas Dewan Pengawas

- Melakukan pengawasan atas kebijakan pengelolaan Badan dan kinerja Direksi;
- Melakukan pengawasan atas pelaksanaan pengelolaan dan pengembangan dana jaminan sosial oleh Direksi;
- Memberikan saran, nasihat, dan pertimbangan kepada Direksi mengenai kebijakan dan pelaksanaan pengelolaan Badan;
- Menyampaikan laporan pengawasan penyelenggaraan jaminan sosial sebagai bagian dari laporan Badan kepada Presiden dengan tembusan DJSN.

Wewenang Dewan Pengawas

- Menetapkan rencana kerja anggaran tahunan (RKAT) Badan;
- Mendapatkan dan/atau meminta laporan dari Direksi;
- Mengakses data dan informasi mengenai penyelenggaraan Badan;
- Melakukan telaah data dan informasi mengenai penyelenggaraan Badan;
- Memberikan saran dan rekomendasi kepada Presiden mengenai kinerja Direksi.

Fungsi pengawasan atas pelaksanaan kegiatan operasional BPJS Ketenagakerjaan oleh Direksi

Rapat Gabungan, minimal satu kali dalam setiap bulan dengan mengundang Direksi.

Jumlah Rapat Gabungan 16 kali.
Rerata tingkat kehadiran 96%.

Rapat Dewan Pengawas, minimal tiga kali dalam satu bulan, berupa rapat internal atau rapat yang dihadiri Direksi dan/atau Unit Kerja terkait.

Jumlah Rapat Dewan Pengawas 52 kali.
Rerata tingkat kehadiran 80,71%.

Rapat Komite, dilaksanakan satu kali setiap minggunya untuk membahas objek pengawasan tertentu secara mendalam.

Jumlah Rapat Komite 304 kali.

Kunjungan Kerja ke Kantor Wilayah dan/ atau Kantor Cabang untuk memonitor pelaksanaan pengelolaan program jaminan sosial ketenagakerjaan secara langsung.

Jumlah kunjungan dan inspeksi mendadak ke kantor cabang sebanyak 105 kali.

Pembagian Tugas Dewan Pengawas Berdasarkan Komite

Dalam menjalankan tugas, fungsi, dan wewenangnya, Dewan Pengawas dibantu beberapa Komite dan Sekretaris Dewan Pengawas. Komite dibentuk berdasarkan Peraturan Dewan Pengawas Nomor: PER/18/DEWAS/122020 tentang Tata Cara Pelaksanaan Fungsi, Tugas, dan Wewenang Dewan Pengawas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Penilaian kinerja Komite dilakukan melalui mekanisme rapat. Berdasarkan penilaian tahun 2020, Dewan Pengawas menilai Komite telah menunjukkan kinerja baik dan menyelesaikan seluruh program kerja. [102-22]

Komite Anggaran, Audit, dan Aktuarial

Ketua dan Wakil Ketua Komite diangkat berdasarkan Keputusan Dewan Pengawas Nomor: KEP/10/DEWAS/052016.

Struktur Organisasi Komite dikukuhkan melalui Keputusan Dewan Pengawas Nomor: KEP/59/DEWAS/112019.

Komite bekerja sesuai Piagam Komite yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Pengawas Nomor: KEP/44/DEWAS/122016.

Tugas dan tanggung jawab Komite adalah membantu Dewan Pengawas dalam hal telaah proses penetapan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT); memberikan persetujuan bentuk dan isi publikasi laporan pengelolaan program dan laporan keuangan tahunan; penunjukan akuntan publik dan aktuaris independen; telaah proses penyusunan saran, nasihat, dan pertimbangan kepada Direksi.

Selama tahun 2020, Komite mengadakan rapat 42 kali. Rata-rata tingkat kehadiran anggota dari Dewan Pengawas sebanyak 39,68%, dan rata-rata tingkat kehadiran anggota Komite adalah 94,98%.

Pada periode pelaporan, Komite tidak mengikutsertakan anggota pada kegiatan pengembangan keahlian. [102-27]

Keanggotaan Komite

Unsur Dewan Pengawas

- Puspita Wulandari - Ketua
- M. Aditya Warman - Wakil Ketua I
- Poempida Hidayatulloh - Wakil Ketua II

Unsur Bukan Dewan Pengawas

- Ahli Senior 4 Orang
- Ahli Junior 2 Orang
- Staf Administrasi 1 Orang

Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan

Ketua dan Wakil Ketua Komite diangkat berdasarkan Keputusan Dewan Pengawas Nomor: KEP/07/DEWAS/052016.

Struktur Organisasi Komite dikukuhkan melalui Keputusan Dewan Pengawas Nomor: PER/12/DEWAS/062017.

Komite bekerja sesuai Piagam Komite yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Dewan Pengawas Nomor: KEP/46/DEWAS/102016.

Tugas dan tanggung jawab Komite adalah membantu Dewan Pengawas dalam menilai dan memastikan efektivitas kebijakan pengelolaan, pencapaian target dan kinerja terkait perluasan kepesertaan dan pelayanan; telaah di bidang kepesertaan dan pelayanan untuk menetapkan rencana strategis, rencana kerja dan anggaran tahunan Badan; telaah proses penyusunan saran, nasihat, dan pertimbangan Dewan Pengawas kepada Direksi; telaah proses penyusunan pemberian saran dan pertimbangan atas laporan pengelolaan program kepada Presiden dan instansi terkait lainnya; dan telaah lain terkait perluasan kepesertaan dan pelayanan.

Selama tahun 2020, Komite mengadakan rapat 44 kali. Rata-rata tingkat kehadiran anggota dari Dewan Pengawas sebanyak 84%, dan rata-rata tingkat kehadiran anggota Komite adalah 91%.

Pada periode pelaporan, Komite tidak mengikutsertakan anggota pada kegiatan pengembangan keahlian. [102-27]

Keanggotaan Komite

Unsur Dewan Pengawas

- Rekson Silaban - Ketua Bidang Perluasan Kepesertaan
- Eko Darwanto - Ketua Bidang Pelayanan
- Inda D. Hasman - Wakil Ketua

Unsur Bukan Dewan Pengawas

- Ahli Senior 4 Orang
- Ahli Junior 2 Orang
- Staf Administrasi 2 Orang

Sampai dengan akhir tahun 2020, Dewan Pengawas tidak membentuk Komite Nominasi dan Remunerasi. Sesuai UU No. 24 Tahun 2011, proses seleksi anggota Dewan Pengawas dan Direksi dilakukan panitia seleksi yang dibentuk Pemerintah. Ketentuan remunerasi anggota Dewan Pengawas dan Direksi merujuk Peraturan Presiden Nomor: 110 Tahun 2013 dengan memerhatikan usulan Direksi kepada Presiden.

Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM

Ketua dan Wakil Ketua Komite diangkat berdasarkan Keputusan Dewan Pengawas Nomor KEP/08/DEWAS/052016.

Struktur Organisasi Komite dikukuhkan melalui Peraturan Dewan Pengawas Nomor: PER/12/DEWAS/062017.

Komite bekerja sesuai Piagam Komite yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Pengawas Nomor: KEP/47/DEWAS/122016.

Tugas dan tanggung jawab Komite adalah membantu Dewan Pengawas dalam hal melakukan telaah dalam rangka penetapan Rencana Strategis, Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT), pengawasan atas kinerja Direksi, pengawasan atas pengelolaan dan pengembangan dana jaminan sosial; serta telaah dalam proses penyusunan saran, nasehat, dan pertimbangan kepada Direksi termasuk rekomendasi kepada Presiden.

Selama tahun 2020, Komite mengadakan rapat 55 kali. Rata-rata tingkat kehadiran anggota dari Dewan Pengawas sebanyak 46%, dan rata-rata tingkat kehadiran anggota Komite adalah 59%.

Pada periode pelaporan, Komite menyertakan 5 anggota pada kegiatan pengembangan keahlian. [102-27]

Keanggotaan Komite

Unsur Dewan Pengawas

- Inda D. Hasman - Ketua Bidang Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi
- M. Aditya Warman - Ketua Bidang Kebijakan Pengelolaan SDM
- Puspita Wulandari - Wakil Ketua

Unsur Bukan Dewan Pengawas

- Ahli Senior 3 Orang
- Ahli Junior 1 Orang
- Staf Administrasi 2 Orang

Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi

Ketua dan Wakil Ketua Komite diangkat berdasarkan Keputusan Dewan Pengawas Nomor KEP/09/DEWAS/052016.

Struktur Organisasi Komite dikukuhkan melalui Keputusan Dewan Pengawas Nomor: KEP/58/DEWAS/112019.

Komite bekerja sesuai Piagam Komite yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Pengawas Nomor: KEP/45/DEWAS/122016.

Tugas dan tanggung jawab Komite adalah membantu Dewan Pengawas dalam hal identifikasi risiko Badan berdasarkan proses bisnis; koordinasi dengan Deputi Direktur Bidang manajemen Risiko untuk memastikan bahwa risiko yang dimitigasi telah sesuai dengan prioritas; pemantauan dan evaluasi atas tindak lanjut pengendalian risiko oleh Direksi; menyusun saran dan pertimbangan kepada Dewan Pengawas mengenai pelaksanaan Manajemen Risiko oleh Direksi.

Selama tahun 2020, Komite telah mengadakan rapat 61 kali. Rata-rata tingkat kehadiran anggota dari Dewan Pengawas sebanyak 73%, dan rata-rata tingkat kehadiran anggota Komite adalah 89%.

Pada periode pelaporan, Komite tidak mengikutsertakan anggota pada kegiatan pengembangan keahlian. [102-27]

Keanggotaan Komite

Unsur Dewan Pengawas

- Poempida Hidayatulloh - Ketua
- Eko Darwanto - Wakil Ketua I
- Rekson Silaban - Wakil Ketua II

Unsur Bukan Dewan Pengawas

- Ahli Senior 3 Orang
- Ahli Junior 2 Orang
- Staf Administrasi 1 Orang

Sekretaris Dewan Pengawas



Sekretaris Dewan Pengawas memiliki tugas dan fungsi dalam hal penyelenggaraan kegiatan administrasi dan kesekretariatan di lingkup tugas pengawasan Dewan Pengawas. Sampai dengan akhir periode pelaporan, Sekretaris Dewan Pengawas dijabat Faizal Rachman berdasarkan Surat Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor KEP/85/032016 tentang Pengukuhan Mutasi dan Penunjukan Pejabat BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Februari 2016.

Selama tahun 2020, Sekretaris Dewan Pengawas telah mengikuti 2 kegiatan untuk pengembangan keahlian maupun kompetensi.

Pemberian Saran, Nasihat, dan Pertimbangan

Selama periode pelaporan, Dewan Pengawas telah memberikan 35 saran, nasihat, pertimbangan; serta 35 persetujuan kepada Direksi. Dewan Pengawas juga menindaklanjuti 47 laporan, atau 78,3% dari total 60 laporan yang diterima melalui Sistem Deteksi dan Pengawasan (SiDewas). Bentuk tindak lanjut yang dilakukan, antara lain:

- Pengiriman Memo Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan kepada seluruh Deputi Direktur Bidang dengan nomor ME/239/092020 tanggal 17 September 2020

perihal Tanggapan Atas *Progress* Tindak Lanjut Saran, Nasihat, dan Pertimbangan Dewan Pengawas.

- Pembahasan dalam Rapat Dewan Pengawas :
 - a. Tanggal 10 Agustus 2020 dengan agenda Tindak Lanjut Rekomendasi Saran, Nasihat, dan Pertimbangan Dewan Pengawas.
 - b. Tanggal 21 September 2020 dengan agenda *Update* Tindak Lanjut Saran, Nasihat, dan Pertimbangan Dewan Pengawas.



► Direksi

Anggota Direksi diangkat dan diberhentikan Presiden. Anggota Direksi diangkat untuk jangka waktu lima tahun, dan dapat diusulkan diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan berikutnya. Sesuai UU No. 24 Tahun 2011, proses pemilihan anggota Direksi dilakukan melalui pembentukan panitia seleksi yang dibentuk Pemerintah. Panitia seleksi melaksanakan uji kepatutan dan kelayakan untuk menentukan calon anggota Direksi. Presiden memilih, menetapkan, dan melantik anggota Direksi terpilih. [102-24]

Komposisi Direksi menurut UU No. 24 Tahun 2011 terdiri dari kalangan profesional. Berdasarkan Keppres Nomor 25/P Tahun 2016, Direksi BPJS Ketenagakerjaan terdiri 7 (tujuh) orang dengan seorang di antaranya atau 14,29% adalah perempuan. Saat Laporan ini disusun, Presiden melantik Direksi BPJS Ketenagakerjaan periode 2021-2026. Penetapan keanggotaan baru Direksi Badan berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 38/P Tahun 2021 tentang Pengangkatan Keanggotaan Dewan Pengawas dan Keanggotaan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Masa Jabatan Tahun 2021-2026. [102-22][102-23][405-1]

Keanggotaan Direksi

Periode 2016-2021		Periode 2021-2026	
Agus Susanto	Direktur Utama	Anggoro Eko Cahyo	Direktur Utama
Krishna Syarif	Direktur	Abdur Rahman Irsyadi	Direktur
Evi Afiatin	Direktur	Asep Rahmat Suwandha	Direktur
Enda Ilyas Lubis	Direktur	Edwin Ridwan, CFA, FRM	Direktur
Amran Nasution	Direktur	Pramudya Iriawan Buntoro	Direktur
Sumarjono	Direktur	Roswita Nilakurnia	Direktur
Naufal Mahfudz	Direktur	Zainudin	Direktur

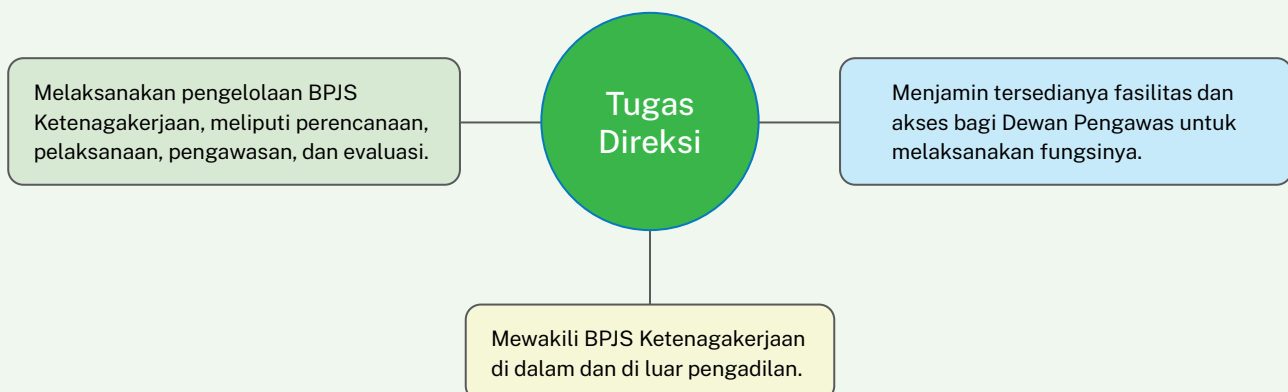
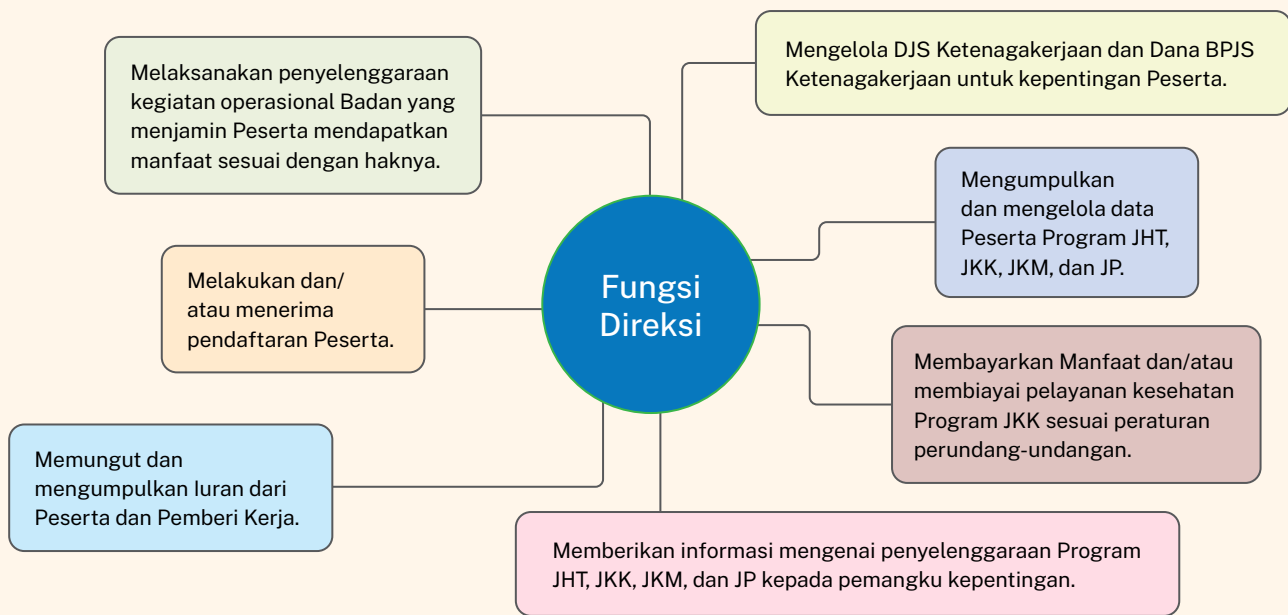
Tugas dan tanggung jawab Direksi berpedoman pada Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan No. PERDIR/22/082016 tentang Tata Cara Pelaksanaan Fungsi, Tugas, dan Wewenang Direksi BPJS Ketenagakerjaan. Direksi juga berpedoman pada *Board Manual* yang mengatur tata tertib dan tata laksana pengelolaan kegiatan Badan. Uraian tentang *Board Manual* dapat dilihat pada laman Badan: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/penerapan-tata-kelola.html>.

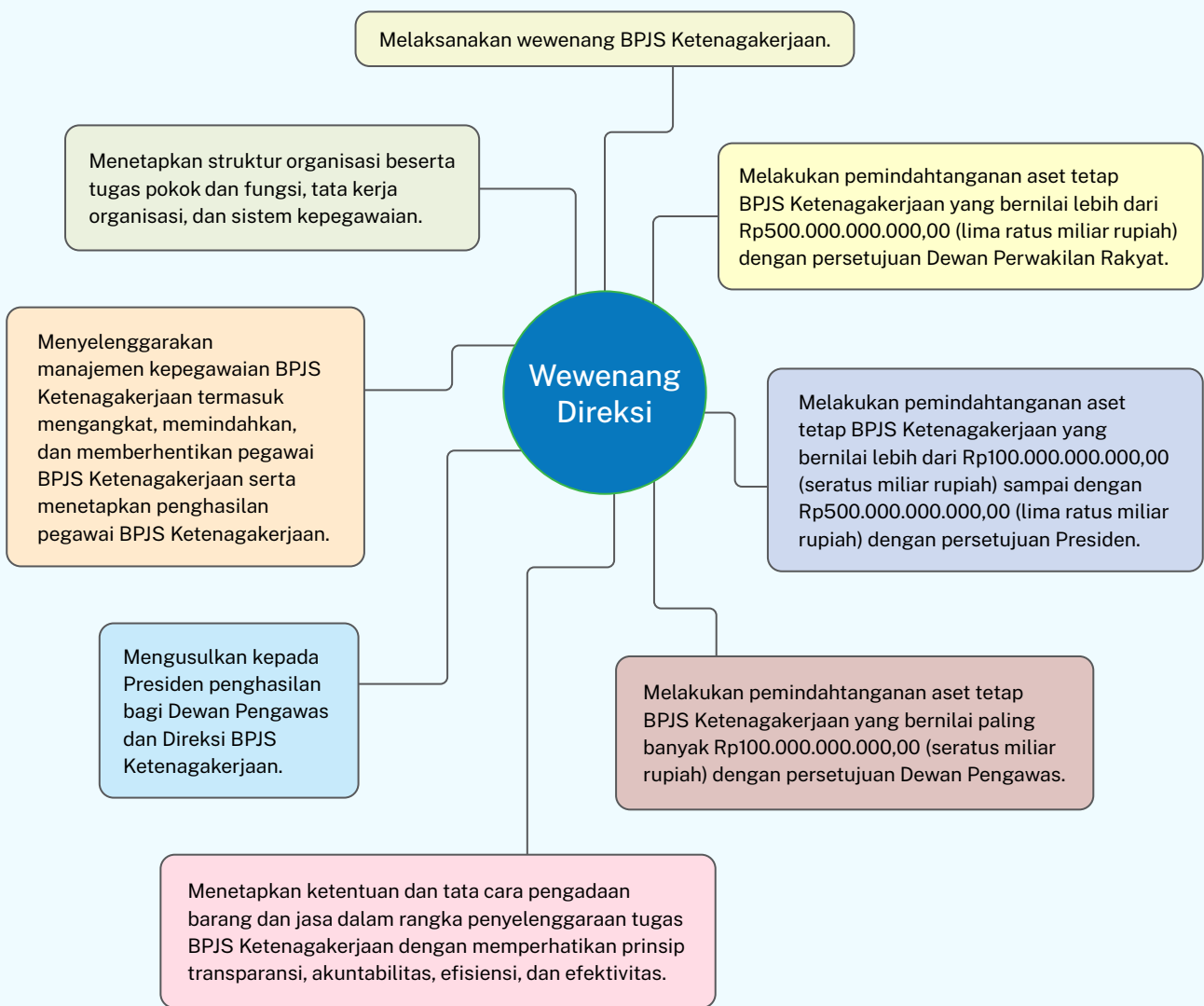
Setiap anggota Direksi menandatangani Pakta Integritas yang bertujuan mencegah korupsi, menjadikan pekerja berkualitas, efektif, efisien, dan akuntabel. Uraian tentang Pakta Integritas Direksi dapat dilihat pada laman Badan.

Fungsi, Tugas, dan Wewenang Direksi

[102-19] [102-20] [102-21] [102-26] [POJK51-5.a]

Sesuai dengan Rencana Strategis 2017-2021, Direksi mengelola kinerja badan untuk mencapai target utama yakni perluasan kepesertaan 80% dari total pekerja penerima upah di Indonesia dan akses layanan yang luas. Penerapan kinerja keberlanjutan terkait aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan menjadi tanggung jawab kolektif Direksi, dan didelegasikan sesuai dengan fungsi, tugas, dan wewenang Direktur Utama dan masing-masing Direktur. Direksi juga melakukan komunikasi dan dialog dengan para pemangku kepentingan untuk mengidentifikasi kebutuhan.





Ruang Lingkup Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab Direksi

Berdasarkan Peraturan Direksi No. PERDIR/22/082016, Direksi melakukan pembagian tugas untuk masing-masing Direktur. Pembagian tugas dilakukan guna menjamin pelaksanaan dan kesinambungan pencapaian sasaran Badan secara lebih sistematis efisien dan efektif.



Agus Susanto
Direktur Utama

Direktur Utama mempunyai fungsi perencanaan, pengembangan, dan penetapan kebijakan umum BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, efektif, dan efisien, sesuai dengan visi, misi, dan tujuan institusi; mengembangkan kebijakan komunikasi, pengawasan internal, kesekretariatan institusi, kepatuhan dan hukum; serta fungsi lintas integrasi aktivitas-aktivitas unit kerja sehingga terjadi keselarasan operasional dengan strategi.

Direktur Utama mempunyai tugas:

- Merencanakan, mengarahkan, mengembangkan, dan menetapkan kebijakan umum dan strategi pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan sesuai visi, misi, dan tujuan Badan;
- Mengendalikan dan mengevaluasi seluruh kegiatan institusi serta melakukan koordinasi dan konsolidasi dalam pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan;
- Merencanakan dan menentukan kebijakan hubungan masyarakat dan antar lembaga, kesekretariatan, serta kepatuhan dan hukum;
- Membentuk Satuan Pengawas Internal yang independen, objektif, dan profesional;
- Merencanakan dan menetapkan kebijakan sistem pengendalian *intern* BPJS Ketenagakerjaan;
- Mengarahkan, mengoordinasikan, dan mengendalikan pelaksanaan strategi hubungan masyarakat dan antar lembaga, kesekretariatan, serta kepatuhan dan hukum;
- Mengintegrasikan dan mengoordinasikan aktivitas-aktivitas lintas fungsi melalui *project management* sehingga terjadi keselarasan operasional dengan strategi;
- Mengoordinasikan pelaksanaan tugas para Direktur.

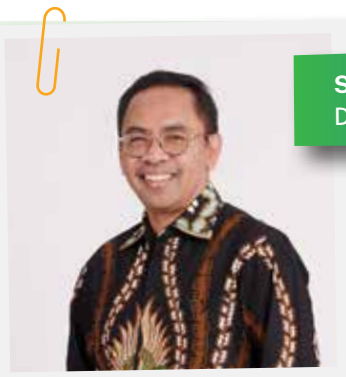


Nafal Mahfudz
Direktur Umum dan Sumber Daya Manusia

Direktur Umum dan SDM mempunyai fungsi perencanaan, pengarahannya, pengoordinasian, pengarahannya, dan pengendalian kegiatan pengembangan dan pengelolaan *human capital* berdasarkan pada manajemen SDM berbasis kompetensi guna mendapatkan karyawan yang kompeten, memiliki motivasi tinggi dan produktivitas tinggi untuk menciptakan nilai tambah pada layanan, operasional, dan kinerja organisasi BPJS Ketenagakerjaan yang unggul.

Direktur Umum dan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas:

- Mengarahkan, mengoordinasikan, dan mengendalikan aktivitas pembelajaran, *assessment*, dan *knowledge management* di BPJS Ketenagakerjaan.
- Mengarahkan pemantauan dan kajian atas organisasi BPJS Ketenagakerjaan.
- Merencanakan, mengarahkan, mengoordinasikan, dan mengendalikan struktur organisasi di BPJS Ketenagakerjaan.
- Merencanakan, menetapkan, mengendalikan, dan melaksanakan kebijakan di bidang sumber daya manusia, pembelajaran, pengadaan, dan pengelolaan layanan umum.
- Mengarahkan dan mengoordinasikan pelaksanaan peran strategis, operasional, dan administratif *human capital* untuk mendukung penciptaan nilai tambah bagi keunggulan operasional organisasi.
- Mengarahkan, mengoordinasikan, dan mengendalikan aktivitas pengadaan yang efektif dan efisien secara terbuka, obyektif, jujur, adil, dan beretika.
- Mengarahkan, mengoordinasikan dan mengendalikan penyediaan layanan umum yang memberikan nilai tambah bagi organisasi.



Sumarjono
Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi

Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi mempunyai fungsi perencanaan, pengarahannya, pengoordinasian, penetapan, pengelolaan, dan pengendalian kebijakan pengembangan strategis, struktur organisasi, dan proses bisnis BPJS Ketenagakerjaan, teknologi informasi, serta keaktuarialan program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi, mempunyai tugas:

- Merencanakan dan menetapkan kebijakan perencanaan strategis, pengembangan teknologi informasi, dan operasional teknologi informasi BPJS Ketenagakerjaan;
- Merencanakan dan mengoordinasikan penyusunan Rencana Strategis serta pengelolaan kinerja BPJS Ketenagakerjaan;
- Mengendalikan pengelolaan riset dan pengembangan BPJS Ketenagakerjaan;
- Mengarahkan pemantauan dan kajian atas struktur organisasi, proses bisnis, dan sistem manajemen mutu BPJS Ketenagakerjaan;
- Mengendalikan tercapainya kebijakan perencanaan dan pengembangan teknologi informasi di BPJS Ketenagakerjaan yang telah ditetapkan;
- Mengendalikan pengelolaan operasional teknologi informasi.
- Mengarahkan dan mengoordinasikan aktivitas aktuarial, valuasi aktuarial sesuai standar praktik aktuarial untuk menjaga kesesuaian aset dan liabilitas Dana BPJS Ketenagakerjaan dan Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

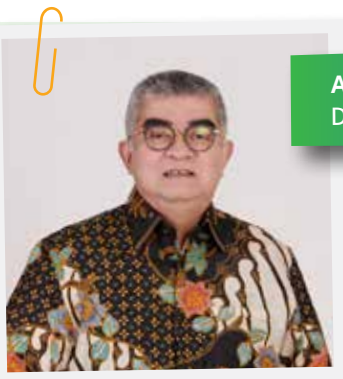


E. Ilyas Lubis
Direktur Kepesertaan

Direktur Kepesertaan mempunyai fungsi perencanaan, pengarah, pengoordinasian, implementasi, dan pengendalian kebijakan dan strategi operasional kepesertaan program jaminan sosial untuk tenaga kerja.

Direktur Kepesertaan mempunyai tugas:

- Mengarahkan dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi kepesertaan;
- Merencanakan dan menetapkan kebijakan pengembangan dan pengelolaan kepesertaan;
- Melakukan pengawasan dan pemeriksaan kepatuhan peserta dan calon peserta terhadap program jaminan sosial ketenagakerjaan;
- Mengendalikan tercapainya kebijakan kepesertaan yang telah ditetapkan.



Amran Nasution
Direktur Pengembangan Investasi

Direktur Pengembangan Investasi mempunyai fungsi perencanaan, pengarah, pengoordinasian, penetapan, dan pengendalian kebijakan dan strategi pengelolaan dana dalam berbagai portofolio berdasarkan prinsip hasil dan keamanan dana investasi sesuai ketentuan yang berlaku.

Direktur Pengembangan Investasi mempunyai tugas:

- Merencanakan dan menetapkan analisis ekonomi sebagai proyeksi makroekonomi dan menentukan strategi portofolio investasi guna mendukung penyusunan alokasi aset yang ideal;
- Mengarahkan dan mengendalikan pelaksanaan strategi perusahaan penempatan dana;
- Mengendalikan diversifikasi penempatan dana sehingga memberikan hasil yang optimal dengan memerhatikan keamanan dana;
- Mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi dan pengukuran kinerja portofolio investasi;
- Mengoordinasikan pengelolaan aset dalam pengawasan khusus;
- Memantau proses analisa dan pengelolaan risiko investasi.



Krishna Syarif
Direktur Pelayanan

Direktur Pelayanan mempunyai fungsi perencanaan, pengarahannya, pengoordinasian, penetapan, dan pengendalian kebijakan dan strategi pengelolaan manfaat program, operasional pelayanan, pengaduan dan layanan digital guna menciptakan keunggulan operasional, *excellent customer experience*, dan meningkatkan kepuasan pelayanan bagi peserta.

Direktur Pelayanan mempunyai tugas:

- Merencanakan dan menetapkan kebijakan pengembangan manfaat program;
- Mengarahkan dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pelayanan pengaduan dan pengelolaan program;
- Merencanakan dan menetapkan kebijakan pelayanan dan pengaduan;
- Merencanakan, menetapkan, dan memastikan implementasi standarisasi pelayanan dan kendali mutu yang berkesinambungan;
- Merencanakan, mengembangkan strategi, dan mengembangkan kanal layanan milik BPJS Ketenagakerjaan atau melalui kolaborasi eksternal;
- Merencanakan dan menetapkan pengendalian operasional pelayanan;
- Merumuskan kebijakan dan strategi pelayanan melalui kerja sama dengan instansi terkait;
- Merencanakan, mengembangkan strategi, dan mengoptimalkan layanan elektronik;
- Mengendalikan implementasi kebijakan pelayanan dan pengaduan, baik fisik maupun elektronik, serta pengelolaan manfaat yang telah ditetapkan;
- Mengelola penyelesaian pengaduan atas pelayanan BPJS Ketenagakerjaan;
- Merencanakan, menetapkan, dan meningkatkan kualitas pelayanan, dan kepuasan peserta.



Evi Afiatin
Direktur Keuangan

Direktur Keuangan mempunyai fungsi perencanaan, pengarahannya, pengoordinasian, penetapan, dan pengendalian kebijakan pengelolaan keuangan BPJS Ketenagakerjaan dan Dana Jaminan Sosial, pembukuan dan penyusunan laporan transaksi keuangan secara efektif dan efisien serta transparan dengan pengelolaan risiko yang baik.

Direktur Keuangan mempunyai tugas:

- Merencanakan dan menetapkan kebijakan dan strategi pengelolaan keuangan serta pelaporan keuangan;
- Mengarahkan dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi perusahaan bidang keuangan;
- Mengarahkan dan mengendalikan anggaran BPJS Ketenagakerjaan yang efektif dan efisien;
- Mengendalikan tercapainya kebijakan keuangan dan pelaporan yang telah ditetapkan;
- Mengarahkan dan mengoordinasikan pengelolaan risiko di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

► Penilaian Kinerja Dewan Pengawas dan Direksi [102-28]

Sesuai UU No. 4 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, penilaian kinerja Dewan Pengawas dan Direksi dilakukan Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN). Penilaian dilaksanakan berdasarkan Indikator Pencapaian Kinerja (IPK) dan mengacu pada Peraturan DJSN Nomor:1 Tahun 2020 tentang Penetapan dan Penilaian Indikator Pencapaian Kinerja Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Metode penetapan dan penilaian IPK menggunakan sistem *Balance Score Card*. Hasil penilaian tahun 2020 atas kinerja Badan sebagai berikut:

Hasil Penilaian Tahun 2020 Kinerja BPJS Ketenagakerjaan



107,61

Nilai Kesehatan Keuangan
Tahun 2020



110,07

Nilai Indikator Pencapaian
Kinerja Tahun 2020



Keterangan: Penilaian yang dilakukan dalam bentuk *self-assessment* yang telah dikirimkan kembali ke DJSN pada bulan Juni 2021.

Pada tahun 2020, DJSN juga melakukan *monitoring and evaluation* (monev) atas pelaksanaan jaminan sosial. DJSN menggunakan mekanisme monev daring di dua provinsi setiap bulan, dengan pendalaman ke lapangan jika dibutuhkan. Terkait pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan, DJSN menemukan delapan poin utama, yakni:

- Pertama, perlunya perbaikan regulasi cukup luas dalam berbagai bidang/hal, di antaranya pengaturan jaminan perlindungan untuk aparatur sipil negara (ASN), pekerja migran Indonesia, pengambilan jaminan hari tua (JHT), dan pekerja rentan;
- Ke-dua, sektor informal dengan cakupan pekerja yang merupakan jumlah pekerja terbesar memerlukan upaya *extraordinary* dengan pendekatan khas untuk dapat melindungi para pekerjanya yang jumlahnya sangat jauh melebihi pekerja sektor formal;
- Ke-tiga, pembenahan *database* kepesertaan yang belum juga tuntas selama bertahun-tahun memerlukan keseriusan prioritas penanganannya;
- Ke-empat, diperlukan penguatan pelayanan pekerja migran Indonesia (PMI) yang belum cukup terlindungi;
- Ke-lima, masih diperlukan sosialisasi terkait manfaat-manfaat program Badan secara langsung kepada peserta;
- Ke-enam, penyiapan sistem teknologi informasi (TI) yang andal guna memastikan proses dan prosedur pendaftaran peserta, pembayaran iuran, pengecekan saldo JHT, dan pengajuan klaim tidak mengalami hambatan. Kondisi geografis juga menjadi tantangan dalam menyediakan jaringan untuk mendukung sistem TI dan *online system* berjalan baik;
- Ke-tujuh, program jaminan pensiun mendapat perhatian dan diminati oleh perusahaan, terutama perusahaan yang belum memiliki perlindungan pekerja melalui lembaga pensiun sendiri;
- Ke-delapan, timbulnya risiko kerugian besar, baik *realized* maupun *unrealized*, merupakan hal yang wajar karena dinamika pasar modal.

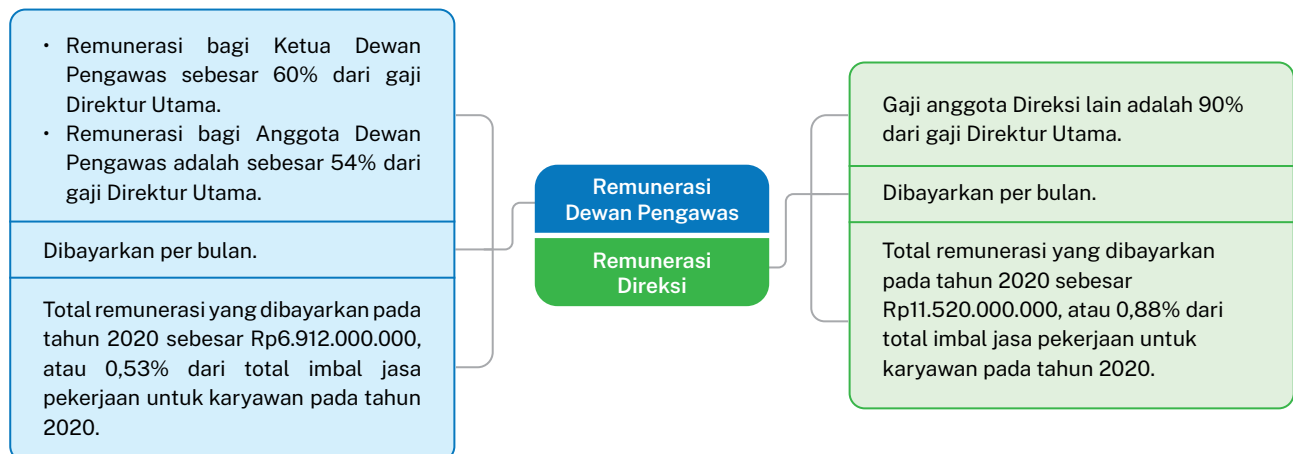
► Remunerasi Dewan Pengawas dan Direksi [IR-4B 4.9]

Ketentuan remunerasi Dewan Pengawas dan Direksi Badan 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, Pemerintah menjadi pemangku kepentingan yang berwenang menetapkan remunerasi Dewan Pengawas dan Direksi Badan, dengan memperhatikan masukan dan konsultasi berbagai pihak. [102-35][102-36][102-37]

Remunerasi Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan

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	
Fasilitas	Kendaraan Dinas	Olahraga
	Kesehatan	Pakaian Dinas
	Pendampingan Hukum	Biaya Representasi
	Pajak ditanggung dan menjadi beban BPJS Ketenagakerjaan.	



Besaran rasio kompensasi total tahunan individu tertinggi (Direktur Utama) dibanding median kompensasi total tahunan seluruh karyawan Badan (tidak termasuk Direktur Utama) adalah 10,02. Sedangkan, rasio persentase kenaikan nilai kompensasi total tahunan individu tertinggi, dibanding rasio persentase kenaikan nilai median dari kompensasi total tahunan seluruh karyawan (tidak termasuk Direktur Utama) adalah 13,73%. [102-38][102-39]



► Rapat Dewan Pengawas dan Direksi

Secara berkala, Dewan Pengawas dan Direksi melaksanakan rapat sebagai mekanisme evaluasi kinerja, termasuk pelaksanaan tugas, kewenangan, dan tanggung jawab pemenuhan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Pelaksanaan rapat merujuk Peraturan Dewan Pengawas Nomor: PER-18/DEWAS/122020. [102-28]

Rapat Dewan Pengawas

Rapat Dewan Pengawas

- Dihadiri seluruh anggota Dewan Pengawas.
- Dilaksanakan minimal tiga kali setiap bulan.

Rapat Gabungan

- Dihadiri anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi.
- Dilaksanakan minimal satu kali dalam setiap bulan.

Rapat Komite

- Dihadiri anggota Dewan Pengawas dan Komite Penunjang Dewan Pengawas.
- Diselenggarakan minimal satu kali setiap minggu.

Selama tahun 2020, Dewan Pengawas telah melaksanakan Rapat Dewan Pengawas sebanyak 52 kali, dengan rata-rata tingkat kehadiran anggota Dewan Pengawas mencapai 88,73%. Sedangkan Rapat Gabungan sebanyak 16 kali, dengan rata-rata tingkat kehadiran anggota Dewan Pengawas adalah 95%.

Rekapitulasi Rapat Dewan Pengawas Tahun 2020

Nama	Rapat Dewan Pengawas			Rapat Gabungan		
	Jumlah Rapat	Jumlah Kehadiran	% Kehadiran	Jumlah Rapat	Jumlah Kehadiran	% Kehadiran
Guntur Witjaksono	52	47	90,38%	16	15	94%
Eko Darwanto	52	48	92,30%	16	16	100%
Rekson Silaban	52	48	92,30%	16	14	88%
M. Aditya Warman	52	46	88,46%	16	14	88%
Inda D. Hasman	52	44	84,61%	16	15	94%
Poempida Hidayatullah	52	40	79,92%	16	16	100%
Puspita Wulandari	52	50	96,15%	16	16	100%

Rapat Direksi diselenggarakan minimal dua kali dalam setiap bulan. Pelaksanaan rapat merujuk pada Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/22/082016. Sepanjang tahun 2020, Direksi melaksanakan rapat sebanyak 41 kali dengan rata-rata tingkat kehadiran anggota Direksi

mencapai 88,50%. Direksi juga menghadiri Rapat Gabungan dengan Dewan Pengawas sebanyak 16 kali dengan rata-rata tingkat kehadiran anggota Direksi mencapai 90,18%.

Rekapitulasi Rapat Direksi Tahun 2020

Nama	Rapat Direksi			Rapat Gabungan		
	Jumlah Rapat	Jumlah Kehadiran	% Kehadiran	Jumlah Rapat	Jumlah Kehadiran	% Kehadiran
Agus Susanto	41	41	100%	16	16	100%
Naufal Mahfudz	41	39	95,12%	16	15	93,75%
Sumarjono	41	40	97,56%	16	15	93,75%
E. Ilyas Lubis	41	37	90,24%	16	13	81,25%
Krishna Syarif	41	30	73,17%	16	15	93,75%
Amran Nasution	41	34	82,93%	16	12	75%
Evi Afiatin	41	33	80,49%	16	15	93,75%

► Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi

Badan menyertakan anggota Dewan Pengawas dan Direksi dalam berbagai pelatihan dan kegiatan lain untuk peningkatan kompetensi mereka. Laporan ini hanya mengungkapkan informasi jumlah pelatihan dan kegiatan lain yang diikuti anggota Dewan Pengawas maupun Direksi selama tahun 2020. Uraian dan penjelasan lengkap tentang masing-masing pelatihan dan kegiatan lain dapat menghubungi Deputi Direktur Sekretariat Badan. [102-27] [POJK51-5.b]



► Pencegahan Benturan Kepentingan [102-25]

Badan mengatur larangan bagi anggota Dewan Pengawas dan Direksi terkait hubungan afiliasi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor: 88 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sampai dengan akhir periode pelaporan, Badan memastikan tidak ada hubungan keluarga semenda sampai derajat ketiga, di antara anggota Dewan Pengawas, Direksi, dan DJSN. Badan juga memastikan tidak ada hubungan bisnis di antara anggota Dewan Pengawas, Direksi, dan DJSN. Badan melarang anggota Dewan Pengawas maupun Direksi membuat atau mengambil keputusan yang mengandung benturan kepentingan; dan/atau mendirikan, memiliki seluruh atau sebagian badan usaha yang terkait program jaminan sosial.

Setiap anggota Dewan Pengawas dan Direksi menandatangani Pakta Integritas. Uraian tentang Pakta Integritas Dewan Pengawas dan Direksi dapat dilihat pada laman Badan. Setiap pelanggaran yang dilakukan

akan dijatuhi sanksi, sesuai Peraturan Pemerintah Nomor: 88 Tahun 2013. Badan memastikan pada tahun 2020 tidak terjadi kegiatan yang patut diduga mengandung benturan kepentingan.

Selama periode pelaporan, tidak ada anggota Dewan Pengawas maupun Direksi yang merangkap jabatan sebagai anggota partai politik, pengurus organisasi masyarakat atau organisasi sosial atau lembaga swadaya masyarakat yang terkait program jaminan sosial; pejabat struktural dan fungsional pada lembaga pemerintahan; pejabat di badan usaha; dan badan hukum lainnya. Anggota Dewan Pengawas dari unsur Pemerintah yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) telah melepaskan jabatan struktural sebelum ditetapkan sebagai anggota Dewan Pengawas.

Badan melarang rangkap jabatan dalam hal terjadi penggantian pejabat pada jabatan Direksi, Kepala Kantor Wilayah dan Kepala Cabang. Larangan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 88 Tahun 2013.

Penunjukan Pejabat Pengganti Sementara

Direksi	Kantor Wilayah	Kantor Cabang
Direktur Utama dengan Direktur Investasi	Kepala Kanwil dengan Kepala Keuangan Wilayah	Kepala Cabang dengan Kabid Keuangan
Direktur Utama dengan Direktur Keuangan	Kepala Keuangan Wilayah dengan Kepala SDM Wilayah	Kabid Keuangan dengan Kabid Pelayanan
Direktur Keuangan dengan Direktur Investasi		Kabid Keuangan dengan Kabid Umum SDM
Direktur Keuangan dengan Direktur Umum		



► Sekretaris Badan

Pembentukan Sekretaris Badan didasarkan Keputusan Direksi Badan Nomor: KEP/151/052014. Sekretaris Badan dijabat Deputy Direktur Bidang Sekretariat Badan dan berada langsung di bawah Direktur Utama. Sampai dengan akhir periode pelaporan, Deputy Direktur Bidang Sekretaris Badan dijabat oleh Bapak Hidayatullah Putra berdasarkan Surat Keputusan Direksi Nomor: KEP/16/012017.

Fungsi dan tanggung jawab Deputy Direktur Bidang Sekretariat Badan diatur dalam Lampiran Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: KEP/158/052014. Tanggung jawab utama adalah pengelolaan organisasi dan pengelolaan operasional.

Fungsi dan Tanggung Jawab Deputy Direktur Bidang Sekretariat Badan Sesuai Lampiran Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: KEP/158/052014

Pengelolaan Operasional

- Mengoordinasikan penyusunan usulan kebijakan, sistem, dan prosedur kerja guna mewujudkan kinerja yang berkualitas;
- Menyusun usulan Rencana Kerja Jangka Panjang Deputy Direktur Bidang Sekretariat Badan, guna memperoleh acuan kerja;
- Mengoordinasikan penyusunan dan memantau implementasi Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan Deputy Direktur Bidang Sekretariat Badan, guna menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya;
- Memantau kepatuhan di internal BPJS Ketenagakerjaan terhadap penerapan Tata Kelola, guna memastikan terpenuhinya ketentuan yang berlaku;
- Mengendalikan kecepatan, ketepatan, dan keamanan distribusi dan administrasi dokumen, serta terpeliharanya pusat arsip (*record center*);
- Mengarahkan dan memfasilitasi pemenuhan kebutuhan Dewan Pengawas dan Direksi (dari sisi pengaturan kegiatan, hubungan komunikasi, dan korespondensi dengan pihak internal dan eksternal, serta pemenuhan sarana prasarana kerja), guna penunjang kelancaran kegiatan pimpinan;
- Mengarahkan implementasi kegiatan keprotokolan Pimpinan, guna memenuhi tata cara keprotokolan;
- Menjalin dan membina hubungan baik dengan pihak terkait (pemerintah pusat dan daerah serta asosiasi media) untuk memudahkan dalam penerapan strategi dan kebijakan BPJS Ketenagakerjaan;
- Mengoordinasikan penyusunan laporan Deputy Direktur Bidang Sekretariat Badan, guna memperoleh laporan final kegiatan;
- Mengelola manajemen risiko di Deputy Direktur Bidang Sekretariat Badan, sehingga terlaksana sesuai ketentuan.

Pengelolaan Organisasi

- Mengelola kinerja Deputy Direktur Bidang Sekretariat Badan, sehingga tujuan jangka pendek dan panjang divisi tercapai;
- Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan SDM di Deputy Direktur Bidang Sekretariat Badan, sehingga SDM berkualitas untuk efektivitas kerja;
- Mengarahkan proses penilaian kinerja untuk seluruh jajarannya sesuai prosedur guna memastikan tersedianya hasil penilaian kinerja yang valid dan akurat.

► Komite-komite Pendukung Direksi

Komite Manajemen Risiko

Komite dibentuk berdasarkan Peraturan Direksi No.33/PERDIR/102017. Keanggotaan Komite terdiri dari seluruh Direktur sesuai bidang dan tanggung jawabnya, serta Deputi Direktur Bidang Manajemen Risiko.

Fungsi Komite adalah memberikan konsultasi kepada Direksi khususnya Direktur Utama, guna pengambilan keputusan pada pada tingkat strategis, menyangkut kebijakan manajemen risiko serta pertimbangan risiko dalam pengambilan keputusan operasional, keuangan maupun investasi, serta hal-hal yang terkait dengan keputusan bisnis yang belum tercakup dalam prosedur normal (*irregularities*). [102-15]

Komite Good Governance

Komite dibentuk berdasarkan Surat Perintah Direksi No. SPRIN/272/042020. Komite dipimpin Direktur Umum dan SDM sebagai Ketua. Dalam melaksanakan tugasnya, Komite berpedoman pada Peraturan Direksi Nomor PERDIR/18/092015.

Komite memiliki fungsi menyusun parameter penilaian GG, menyusun infrastruktur GG yang melibatkan beberapa divisi, mendorong inovasi atas pelaksanaan GG, sosialisasi dan edukasi GG pada seluruh unit kerja, serta pelaksanaan *Internal Governance Award (IGI)*.

Komite-komite di Bawah Direksi

Komite Investasi

Komite terdiri dari lima anggota Direksi, yakni Direktur Utama, Direktur Pengembangan Investasi, Direktur Rencana Strategis dan Teknologi Informasi, Direktur Keuangan, serta Direktur Perluasan Kepesertaan dan Hubungan Antar-Lembaga. Komite memiliki fungsi memantau pelaksanaan dan kegiatan investasi berdasarkan batasan-batasan transaksi, dengan tetap mengacu kepada pedoman investasi yang ditetapkan sesuai peraturan perundang-undangan.

Komite memiliki kewenangan melakukan pembahasan usulan Garis Besar Kebijakan Investasi, *Strategic Asset Allocation*, dan *Tactical Asset Allocation* dari Direktur Pengembangan Investasi; menunjuk tenaga ahli investasi apabila diperlukan, yang terdiri dari pakar independen; menyetujui atau menolak rencana investasi yang merupakan wewenangnya; serta membahas dan memutuskan penanganan masalah instrumen investasi yang masuk dalam pengawasan khusus.

Komite Integritas dan Antisuap

Komite dibentuk berdasarkan Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/48/092015. Pembentukan Komite bertujuan mewujudkan terlaksananya Pakta Integritas di lingkungan Badan. Komite dipimpin Direktur Umum dan SDM, yang bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama.

Fungsi Komite:

- Memantau sistem pelaporan pelanggaran.
- Mendorong dilaksanakannya analisis rencana tindak pencegahan korupsi.
- Memantau tindak lanjut penanganan atas laporan pelanggaran/penyimpangan yang dilakukan Insan BPJS Ketenagakerjaan dan menginformasikan posisi pengaduan kepada pelapor.
- Menjamin kerahasiaan identitas saksi/pelapor pelanggaran Pakta Integritas yang dituangkan dalam Perjanjian Kerahasiaan (*Non-Disclosure Agreement*).

► Pengelolaan Risiko [102-11] [102-15][102-29][102-30][102-31][POJK51-5.c] [IR-4D 4.23]

Pengelolaan risiko BPJS Ketenagakerjaan dilaksanakan dengan mengadopsi referensi standar praktik manajemen risiko, yaitu ISO 31000:2018 *Risk Management-Guidelines*, serta menyusun Peta Jalan Penerapan Manajemen Risiko. Secara berkala, Badan melakukan kajian dan reviu efektivitas penerapan manajemen risiko.

Badan menyadari bahwa setiap aktivitas yang dijalankan terdapat risiko yang melekat, baik dari faktor internal maupun eksternal. Dalam pengelolaan

penerapan manajemen risiko, Badan senantiasa memenuhi ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan, mengelola benturan kepentingan yang ada, mengalokasikan sumber daya memadai bagi pelaksanaan proses manajemen risiko, serta melakukan pengembangan terhadap kapabilitas internal dalam menjaga dan meningkatkan efektivitas praktik manajemen risiko secara berkelanjutan. Pengelolaan manajemen risiko dikelompokkan menjadi tiga elemen: Prinsip Manajemen Risiko, Kerangka Kerja Manajemen Risiko, dan Proses Manajemen Risiko.

Pengelolaan Risiko

Tujuan

Menciptakan dan melindungi nilai yang diwujudkan dengan meningkatkan kinerja, mendorong inovasi, dan mendukung pencapaian sasaran.

Prinsip Manajemen Risiko

1. Manajemen risiko merupakan bagian terintegrasi dari semua aktivitas organisasi
2. Manajemen risiko bersifat terstruktur dan komprehensif
3. Manajemen risiko disesuaikan penggunaannya dengan kondisi organisasi
4. Manajemen risiko bersifat inklusif
5. Manajemen risiko bersifat dinamis
6. Manajemen risiko menggunakan informasi terbaik yang tersedia
7. Manajemen risiko memperhitungkan faktor manusia dan budaya
8. Manajemen risiko memfasilitasi perbaikan berkelanjutan organisasi

Kerangka Kerja Manajemen Risiko

1. Kepemimpinan dan Komitmen
2. Integrasi
3. Desain
4. Implementasi
5. Evaluasi Efektivitas Perbaikan

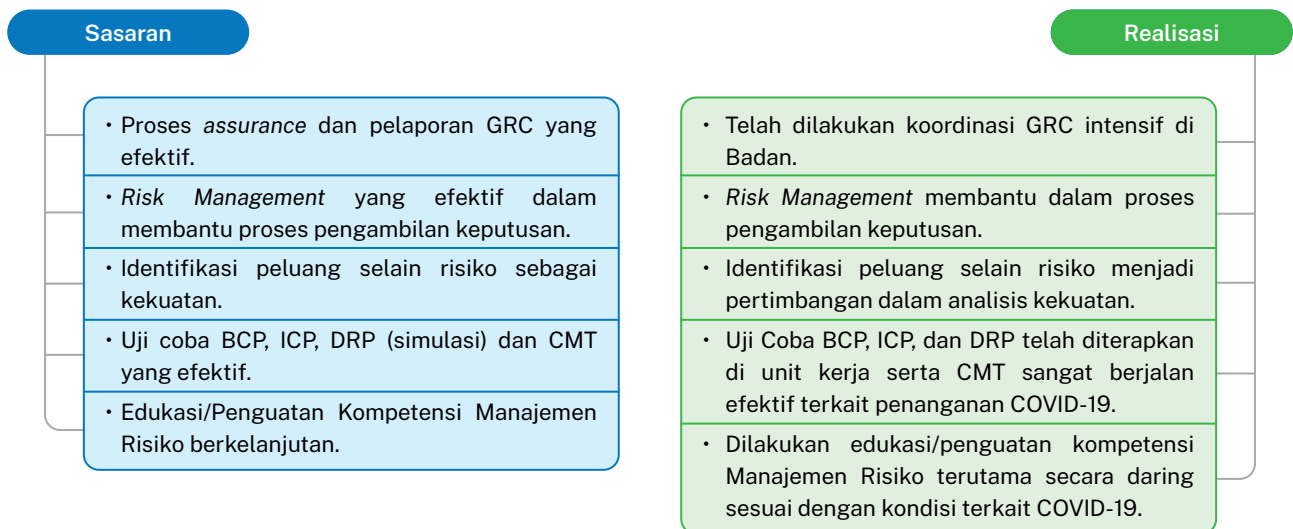
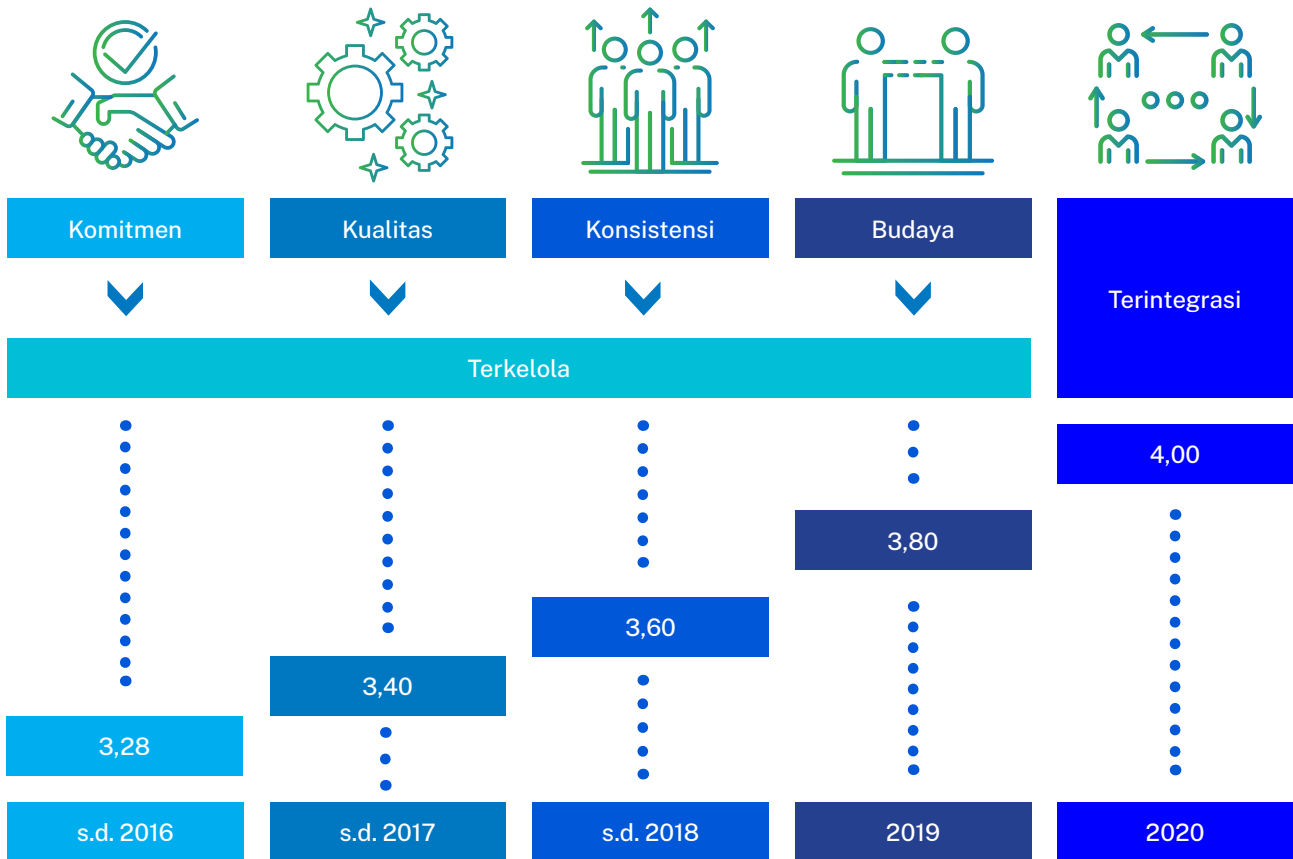
Proses Manajemen Risiko

1. Komunikasi dan Konsultasi
2. Ruang lingkup, konteks, dan kriteria
3. Penilaian Risiko
4. Perlakuan Risiko
5. Pemantauan dan Tinjauan
6. Pencatatan dan Pelaporan

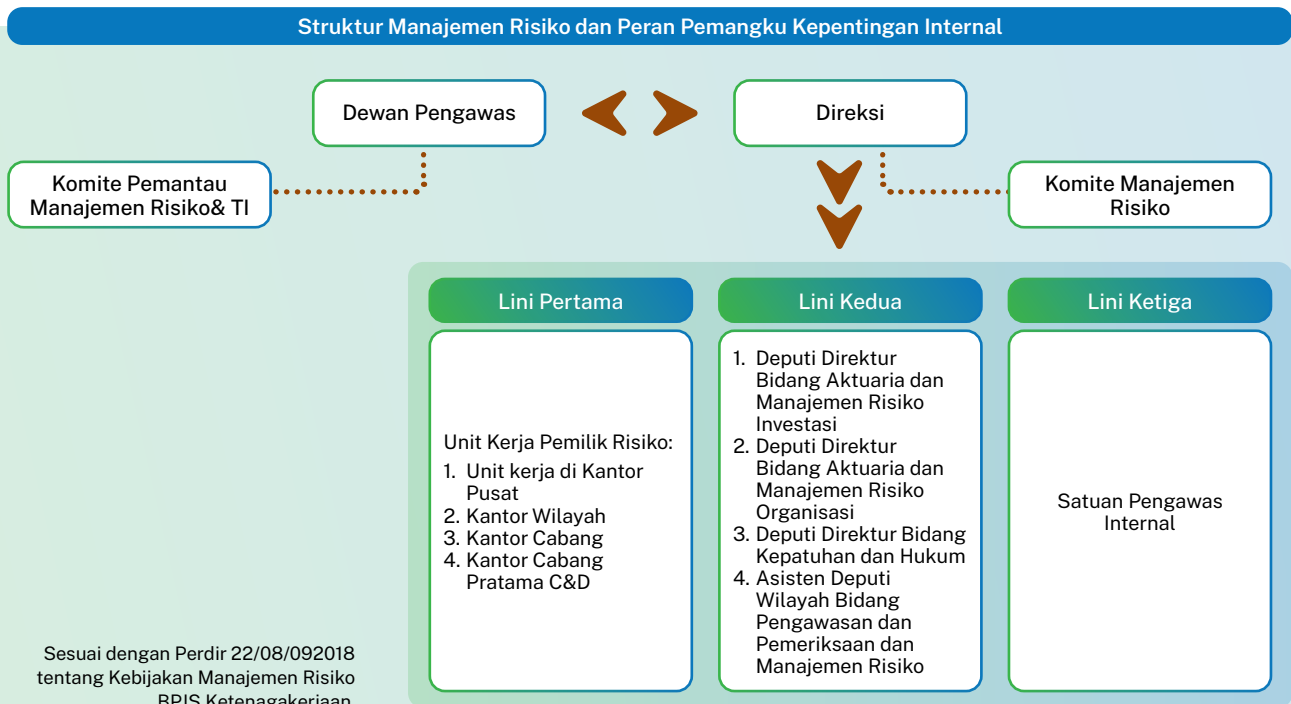


Badan telah menyusun Peta Jalan Penerapan Manajemen Risiko. Sesuai peta jalan, sasaran penerapan pengelolaan risiko tahun 2020 mencapai tahapan terintegrasi.

Peta Jalan Penerapan Pengelolaan Risiko BPJS Ketenagakerjaan



Pengelolaan risiko Badan didukung Struktur Pengelolaan Risiko, yang melibatkan peran dari tiap-tiap pemangku kepentingan internal.



- Dewan Pengawas, berperan melakukan pengawasan atas pengurusan Badan oleh Direksi, dan memberikan arahan dan/atau nasihat kepada Direksi yang mencakup aspek pengelolaan risiko;
- Direksi, sebagai pemangku akuntabilitas utama dalam memastikan efektivitas pelaksanaan pengelolaan risiko di tingkat Badan, memastikan terlaksananya prinsip-prinsip tata kelola dalam setiap aspek kegiatan Badan, serta terlaksananya pengelolaan risiko secara efektif, proaktif, dan berkesinambungan;
- Komite Pemantau Manajemen Risiko dan TI, dibentuk oleh Dewan Pengawas guna mendukung fungsi pemantauan pelaksanaan manajemen risiko dan teknologi informasi Badan;
- Komite Manajemen Risiko, dibentuk Direktur Utama yang bertujuan memberikan fasilitasi dan konsultasi bagi Direksi dalam pengambilan keputusan strategis Badan yang memiliki eksposur risiko signifikan;
- Deputi Direktur Bidang Aktuaria dan Manajemen Risiko Organisasi berperan mengoordinasikan keseluruhan pelaksanaan manajemen risiko BPJS Ketenagakerjaan;
- Deputi Direktur Bidang Manajemen Risiko Investasi berperan mengoordinasikan pelaksanaan manajemen risiko terkait investasi BPJS Ketenagakerjaan;
- Deputi Direktur Bidang Kepatuhan dan Hukum, berperan menjalankan fungsi pengawasan kepatuhan dan hukum;
- Satuan Pengawas Internal, berperan membantu Direksi melakukan fungsi pengawasan secara independen keberlangsungan efektivitas pengendalian internal Badan, khususnya dalam praktik pengelolaan risiko;
- Asisten Deputi Wilayah Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan dan Manajemen Risiko, berperan mengoordinasi dan memfasilitasi penerapan manajemen risiko di kantor wilayah, kantor cabang, dan kantor cabang perintis jajarannya;
- Unit Kerja Pemilik Risiko, berperan memastikan terlaksananya strategi dan program kerja, serta aktivitas pengawasan melekat, guna pencapaian tujuan Badan sebagai wujud pengendalian terhadap risiko kegiatan operasional;
- *Risk Agent*, memiliki tugas dan tanggung jawab meningkatkan kesadaran penerapan manajemen risiko, melakukan evaluasi efektivitas pengendalian internal, serta memberikan konsultasi dan fasilitasi penerapan manajemen risiko di unit kerja.

Profil Risiko Badan Tahun 2020 disusun sebagai instrumen untuk memastikan eksekusi strategi berjalan pada jalurnya melalui pendekatan pengelolaan risiko. Berikut adalah klasifikasi risiko untuk Dana Jaminan Sosial (DJS) dan BPJS Ketenagakerjaan.

Risiko Strategis

Secara umum, risiko strategis merupakan risiko yang berpotensi menghambat Badan dalam mencapai sasaran atau tujuan strategisnya. Beberapa risiko strategis yang teridentifikasi di tahun 2020, antara lain:

- 1) Berlakunya PP No. 49 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan selama bencana non-alam penyebaran *corona virus disease* 2019 (COVID-19). Penyesuaian iuran ini berlaku hingga Januari 2021, sehingga terdapat potensi risiko yakni adanya kelonggaran batas waktu pembayaran iuran program dari tanggal 15 bulan berikutnya menjadi paling lambat tanggal 30 bulan berikutnya, dapat berdampak pada potensi penurunan *investible fund*.
- 2) Berlakunya UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 46E ayat 1, di mana BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan tambahan pengelolaan program, yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Sumber pendanaan JKP berasal dari: (a) modal awal pemerintah; (b) rekomposisi iuran program jaminan sosial; dan (c) dana operasional BPJS Ketenagakerjaan.

- 3) Tingkat kesehatan keuangan pada program Jaminan Hari Tua (JHT) diukur dengan rasio solvabilitas, yaitu dengan membandingkan antara jumlah total aset Dana Jaminan Sosial dengan total liabilitas dari Dana pada masing-masing program tersebut. Mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 55 Tahun 2015 Pasal 47 ayat (5) menyebutkan bahwa dana jaminan sosial Hari Tua diukur berdasarkan kemampuan aset dana Jaminan Sosial Hari Tua untuk membayar seluruh kewajiban program Jaminan Hari Tua kepada peserta. Kewajiban program Jaminan Hari Tua dihitung dari utang Jaminan Hari Tua siap bayar dan dana peserta akhir periode yang diambil dari laporan keuangan program Jaminan Hari Tua.

Risiko Pasar

Eksposur Program DJS dan BPJS Ketenagakerjaan terhadap fluktuasi harga berasal dari instrumen investasi yang diperdagangkan dan dimiliki hingga jatuh tempo. Badan melakukan pengawasan dan analisis pergerakan harga untuk meminimalisasi dampak negatif terhadap laporan aset neto DJS dan BPJS Ketenagakerjaan. Pada periode pelaporan, Badan telah melakukan analisis sensitivitas untuk mengukur dampak perubahan harga terhadap portofolio saham dan reksadana per 31 Desember 2020. Selain itu juga dilakukan analisis sensitivitas Surat Utang Negara (SUN) yang dicatatkan *fair value* terhadap perubahan suku bunga per 31 Desember 2020.

Tabel Analisis Sensitivitas Portofolio Saham

Keterangan	DJS				Dana BPJS
	JHT	JKK	JKM	JP	
MTM Sensitivity Δ100 poin IHSG	2,29%	2,29%	2,32%	2,28%	2,37%
ΔSPE – Liability at risk	(21,86)%	(10,08)%	(11,24)%	(16,16)%	(33,31)%

Keterangan: MTM= Market to market

Tabel Analisis Sensitivitas Portofolio Reksadana

Keterangan	DJS				Dana BPJS
	JHT	JKK	JKM	JP	
MTM Sensitivity Δ100 poin IHSG	1,98%	2,02%	2,01%	2,06%	1,96%
ΔSPE – Liability at risk	(13,56)%	(7,33)%	(3,98)%	(9,26)%	(6,24)%

Keterangan: MTM= Market to market

Tabel Analisis Sensitivitas SUN yang dicatatkan Fair Value terhadap Perubahan Suku Bunga

Keterangan	DJS				Dana BPJS
	JHT	JKK	JKM	JP	
Portofolio SUN Fair Value (Rp Miliar)	23.415,24	2.353,13	1.024,10	5.586,50	347,01
Perubahan Harga (%)	0,135%	0,115%	0,127%	0,143%	0,069%
Perubahan Harga (Rp Miliar)	460,11	46,58	18,66	105,26	8,00

Risiko Likuiditas

• Risiko Likuiditas

Risiko likuiditas merupakan potensi peristiwa di mana instrumen investasi yang dimiliki DJS dan BPJS Ketenagakerjaan dalam kondisi tidak likuid, sehingga sulit untuk melakukan transaksi penjualan (terkait aktivitas investasi). Risiko likuiditas juga merupakan potensi peristiwa ketidakmampuan DJS dan BPJS Ketenagakerjaan memenuhi kewajiban jangka pendek/jatuh tempo, akibat lebih rendahnya nilai aset likuid untuk memenuhi kewajiban jangka pendek/jatuh tempo (terkait aktivitas operasional non-investasi).

Risiko likuiditas yang terkait aktivitas operasional non-investasi terdapat dalam aktivitas pemenuhan kewajiban kepada peserta ataupun pihak lain, sesuai dengan waktu maupun jumlah yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal pengelolaan risiko likuiditas, BPJS Ketenagakerjaan selaku penanggung jawab DJS mengontrol kebutuhan kas secara terus-menerus dan mengawasi kewajiban yang akan jatuh tempo. Secara umum, DJS relatif tidak terekspos terhadap risiko likuiditas mengingat aset yang dimiliki relatif lebih likuid dibandingkan kewajibannya.

• Risiko Solvabilitas

Risiko solvabilitas adalah risiko yang mungkin timbul karena deviasi/ *mismatch* dalam pengelolaan aset dan liabilitas jangka panjang dana Program JHT dan JP. Insolvabilitas terjadi apabila aset dana Program JHT dan JP tidak mencukupi untuk membayar seluruh liabilitas Program JHT dan JP. Dalam hal terdapat ketidaksesuaian aset investasi dan liabilitas JHT dan JP berdasarkan Laporan Keuangan Semesteran (*unaudited*) dan Laporan Profil Liabilitas Semesteran, Direktur Pengembangan Investasi memutuskan strategi penyesuaian.

Risiko Kredit

Risiko kredit terdiri atas potensi peristiwa terjadinya gagal bayar (*default*) pihak bank (deposito) atau emiten, atau penerbit surat utang/berharga yang dimiliki Badan. Gagal bayar dapat berupa gagal bayar kupon (bunga) ataupun pokok hutang pada saat jatuh tempo. Badan melakukan pemantauan secara berkala dan intensif terhadap kinerja perusahaan pihak berelasi untuk memantau potensi terjadinya gagal bayar. Secara berkala, dilakukan reviu atas eksposur maupun tingkat risiko kredit untuk memastikan penempatan dana investasi DJS serta BPJS Ketenagakerjaan berada pada selera dan toleransi risiko manajemen. Mitigasi pada tahun 2020 yaitu secara berkala melakukan reviu atas eksposur maupun tingkat risiko kredit, untuk memastikan penempatan dana investasi DJS serta BPJS Ketenagakerjaan berada pada selera, dan toleransi risiko manajemen; mengawasi tingkat kesehatan bank penempatan deposito; serta memantau fundamental emiten/penerbit (surat hutang/berharga).

Risiko Operasional

Risiko-risiko operasional, baik internal maupun eksternal yang teridentifikasi pada tahun 2020, meliputi:

- Jumlah Pemberi Kerja/Badan Usaha membayar iuran tidak tepat waktu pada periode Oktober hingga Desember 2020, sehingga nilai iuran mengalami penurunan.
- Piutang iuran (diragukan dan macet) oleh Wasrik sampai dengan Desember 2020 tersisa sebesar 7% dari target.
- Masih terdapat data tenaga kerja yang belum valid berdasarkan pemadanan NIK terhadap data Ditjen Dukcapil.
- Terjadi peningkatan *turnover* peserta PU dan BPU pada bulan Oktober hingga Desember 2020.
- Formasi jabatan struktural dan personil belum terisi dengan lengkap, baik di kantor pusat maupun kantor cabang.

Risiko Reputasi

Secara umum, risiko reputasi BPJS Ketenagakerjaan yang teridentifikasi pada tahun 2020 adalah sebagai berikut:

1. Terdapat jumlah penurunan pemberitaan negatif yang tidak signifikan.
2. Terdapat fluktuasi atas jumlah keluhan peserta terhadap layanan program BPJS Ketenagakerjaan setiap bulannya.
3. Terdapat fluktuasi jumlah keluhan peserta atas aplikasi *e-service* setiap bulannya.
4. Terdapat fluktuasi jumlah keluhan peserta terhadap keluhan kepesertaan setiap bulannya.

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. Dalam melaksanakan pengendalian Risiko Hukum, Deputi Direktur Bidang Kepatuhan dan Hukum memberikan kajian hukum dan rekomendasi kepada setiap Deputi Direktur serta melakukan telaah secara berkala terhadap perjanjian kerja sama dengan *counterparty*. Deputi Direktur Kepatuhan dan Hukum juga secara proaktif bekerja sama dengan konsultan hukum atau pengacara dalam melakukan penanganan risiko hukum.

Pada tahun 2020, BPJS Ketenagakerjaan menghadapi beberapa kasus hukum berupa tuntutan eksternal ke BPJS Ketenagakerjaan yang bersifat litigasi dan kasus hukum non-litigasi.

Risiko Teknologi Informasi

Secara umum, risiko yang teridentifikasi pada teknologi informasi di BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Hingga Desember 2020, level intensitas kejadian kesalahan/*error* berulang pada Aplikasi *Core System* tergolong tinggi. Sebagian besar kesalahan/*error* sistem TI terdapat pada modul Kepesertaan diikuti oleh modul Pelayanan. Namun, permasalahan yang paling sering terjadi dan menyebabkan *error* adalah fitur pengecekan data kependudukan ke *adminduk* dan pengecekan validasi data nomor rekening Pekerja.
2. Permasalahan pada aplikasi BPJSTKU termasuk pada 10 permasalahan yang paling dominan terjadi selama tahun 2020. Secara umum, *error*/kesalahan sistem TI pada aplikasi BPJSTKU/SSO disebabkan karena tampilan detil iuran tenaga kerja pada sistem berbeda dengan *report F2A* (rincian upah), perusahaan tidak dapat melakukan pendaftaran Sistem Informasi Pengelolaan Peserta (SIPP), pembina tidak mendapatkan *approval SIPP*, *error* pada saat tambah KPJ di BPJSTKU atau *Single Sign On* (SSO), peserta tidak dapat melakukan pendaftaran proyek jasa konstruksi melalui sistem, dan sistem menampilkan *error* pada saat melakukan *approval* pengajuan klaim melalui Lapak Asik.
3. Terdapat relokasi DRC karena berakhirnya kontrak sewa sebelumnya.

Risiko Kepatuhan

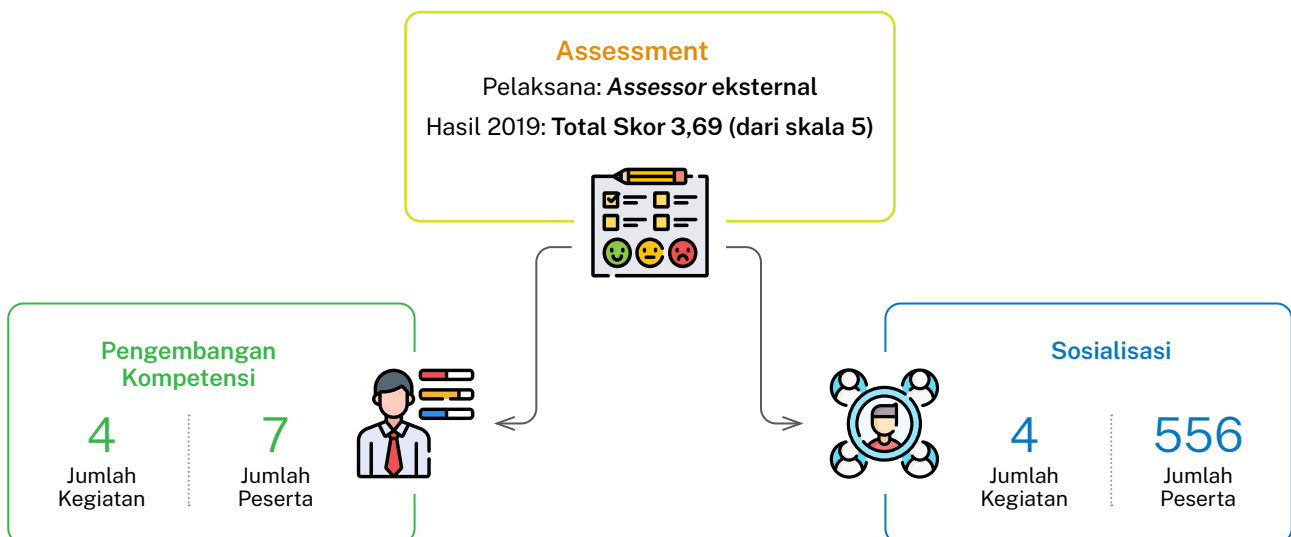
Risiko kepatuhan adalah risiko yang terjadi akibat ketidakpatuhan/pelanggaran dan/atau ketidakmampuan Badan/personel Badan untuk memenuhi ketentuan peraturan, regulasi, hukum, dan perundangan yang berlaku, yang dapat berasal dari lingkungan eksternal maupun internal BPJS Ketenagakerjaan. Dalam rangka meminimalkan dampak risiko kepatuhan, Deputi Direktur Bidang Kepatuhan dan Hukum telah menyediakan portal khusus yang bernama Sistem Informasi Kepatuhan dan Hukum (SIPATUH) untuk mendapatkan tingkat kepatuhan unit

kerja. Untuk memastikan kesesuaian tingkat kepatuhan yang terdapat dalam aplikasi tersebut, Deputi Direktur Bidang Kepatuhan dan Hukum melakukan *sampling* uji kepatuhan secara periodik

Selama tahun 2020, telah dilakukan *sampling* uji kepatuhan kepada 14 kantor cabang dari total 58 pejabat struktural. Di mana diperoleh rata-rata nilai uji kepatuhan BPJS Ketenagakerjaan berada pada rentang 80-89% atau rata-rata unit kerja telah “Cukup Patuh” menjalankan proses bisnis sesuai dengan peraturan internal maupun eksternal BPJS Ketenagakerjaan.

Evaluasi atas Efektivitas Sistem Manajemen Risiko [POJK51-5.c]

Evaluasi dilakukan melalui *assessment* secara berkala oleh pihak independen dengan melihat berbagai aspek. Badan juga melaksanakan pengembangan kompetensi manajemen risiko melalui pelatihan serta melakukan sosialisasi kepada seluruh entitas Badan.







* Hasil *assessment* penetapan manajemen risiko tahun 2020 masih dalam proses pengukuran oleh assessor.

Menjaga Kelangsungan Operasional dan Pelayanan

Salah satu bagian penting penerapan manajemen risiko adalah kesiapan Badan melanjutkan kegiatan operasional dan pelayanan dalam keadaan darurat akibat bencana. Keadaan darurat juga berarti kejadian ketika Badan harus melakukan rencana pemulihan termasuk gangguan teknologi informasi.

Sejak tahun 2009, Badan telah memiliki *business continuity plan* (BCP). Pada tahun 2014, Badan menerapkan *business continuity management* (BCM), yakni proses manajemen menyeluruh yang mengidentifikasi potensi dan dampak bencana terhadap operasional Badan, menyediakan kerangka kerja untuk membangun ketahanan organisasi yang melindungi kepentingan pemangku kepentingan, reputasi, *brand*, dan aktivitas penciptaan nilai.

Business Continuity Management (BCM)		Emergency Response Plan (ERP) Mengatur prosedur penanganan gangguan/bencana untuk menghindari jatuhnya korban jiwa/luka-luka serta meminimalkan dampak kerusakan aset/kerugian.
		Business Continuity Plan (BCP) Memuat rangkaian kegiatan terencana dan terkoordinasi mengenai langkah-langkah pengurangan risiko, penanganan dampak gangguan/bencana, dan proses pemulihan yang akan digunakan unit kerja untuk menjamin kegiatan operasional serta pelayanan kepada peserta tetap dapat berjalan.
		Disaster Recovery Plan Information Technology (DRP IT) Merupakan suatu dokumen yang berkaitan dengan persiapan pemulihan atau keberlangsungan infrastruktur teknologi kritikal bagi BPJS Ketenagakerjaan setelah terjadi bencana alam ataupun yang disebabkan kesalahan manusia.
Investment Crisis Protocol (ICP)		Dokumen ICP mengatur jika terjadi kondisi krisis dan mengganggu kinerja investasi Badan, agar tidak mengganggu pencapaian pengembalian hasil (pengembangan dana) kepada peserta. Dokumen ICP disusun Deputi Direktur di Direktorat Investasi.

Selama tahun 2020, Badan melakukan sosialisasi penerapan BCM kepada seluruh unit kerja. Badan juga melaksanakan uji coba BCM, serta evaluasi dan uji coba dokumen BCP dalam bentuk uji coba ranting komunikasi (*call tree*), *table top*, dan *simulation test* di 28 kantor cabang di 11 kantor wilayah. Dari hasil uji coba ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian:

- Diperlukan peningkatan *awareness* terhadap kesiapan saat menghadapi gangguan yang berdampak terhadap operasional BPJS Ketenagakerjaan di masing-masing unit kerja sehingga mampu dengan cepat memastikan penerapan BCM berjalan dengan baik;

- Masih kurangnya pemahaman seluruh personel terkait tugas dan tanggung jawab dalam menghadapi kondisi kritis untuk menjalankan BCP dan ERP;
- Masih kurangnya kontrol dalam memberikan sinyal terhadap kondisi darurat untuk menjalankan fungsi *Emergency Response Plan*;
- Dokumen BCP masih belum diketahui dan dipahami oleh seluruh entitas pada unit kerja kritikal dan non-kritikal hingga PIC yang memiliki peran penting dalam hal terjadi kondisi normal dan kondisi kritis untuk memastikan *continuity business* badan tetap berjalan dengan baik.

► Kepatuhan

BPJS Ketenagakerjaan memastikan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan dan perlindungan kepada pekerja, serta pengelolaan Badan, dilaksanakan dengan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Badan mendukung segala upaya antikorupsi, sehingga menjadi topik material pelaporan. Cakupan informasi diperoleh dari Kantor Pusat Badan, meliputi kepatuhan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), serta pengendalian gratifikasi. Ketentuan tentang LHKPN bagi pejabat Badan dan pengendalian gratifikasi diatur dalam UU No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Direksi melakukan evaluasi kepatuhan penyampaian LHKPN dan pengendalian gratifikasi melalui pelaporan oleh pejabat Badan. Dari hasil evaluasi, diketahui tingkat kepatuhan pelaporan LHKPN pejabat Badan mencapai 100%. Terkait pengendalian gratifikasi, Badan telah melaporkan 705 item barang dan menyerahkan uang kepada KPK, total senilai Rp152.815.251. [103-1][103-2][103-3]

Badan memastikan pengelolaan dana milik pekerja selalu mematuhi hukum. Sesuai Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2020 tentang Tata Kelola Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Direksi wajib mengambil keputusan investasi secara profesional dan mengoptimalkan pengembangan dana investasi dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil memadai. Dalam mengelola investasi, Direksi wajib melakukan analisis terhadap risiko investasi serta rencana penanganannya dalam hal terjadi peningkatan risiko investasi; dan melakukan kajian yang memadai dan terdokumentasi dalam menempatkan, mempertahankan, dan melepaskan investasi. [205-1]

Terkait penanganan perkara pengelolaan keuangan dan dana investasi BPJS Ketenagakerjaan oleh Kejaksaan Agung, Badan mendukung sepenuhnya pemeriksaan yang dilakukan Kejaksaan Agung. Badan telah menyampaikan dokumen, serta keterangan yang diperlukan kepada Tim Penyidik. Hingga laporan ini disusun, seperti diberitakan media massa bahwa Jaksa Agung Muda bidang Pidana Khusus (Jampidsus) Kejaksaan Agung, Ali Mukartono dalam rapat kerja Komisi III DPR RI dengan Kejaksaan Agung di Gedung MPR/DPR pada 14 Juni 2021, mengatakan, sampai saat ini masih belum ditemukan perbuatan melawan hukum yang menimbulkan adanya kerugian di BPJS Ketenagakerjaan.

[205-3] [IR-4F 4.33]

Komitmen pada antikorupsi dinyatakan dalam 'Etika Kerja dan Antikorupsi' pada Kode Etik BPJS Ketenagakerjaan, yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/103/092015 tentang Kode Etik BPJS Ketenagakerjaan. Sesuai 'Etika Kerja dan Antikorupsi' dinyatakan bahwa Direksi dan karyawan BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan kegiatan operasionalnya menghargai dan menjunjung tinggi etika kerja untuk tidak melakukan korupsi, suap, dan gratifikasi.

Sebagai pelaksanaan Kode Etik dimaksud, anggota Dewan Pengawas dan Direksi menandatangani Pakta Integritas. Sesuai Pakta Integritas, baik Dewan Pengawas maupun Direksi berkomitmen membangun zona integritas dan menetapkan BPJS Ketenagakerjaan sebagai wilayah bebas korupsi. Di tahun 2020, Badan belum melakukan pelatihan antikorupsi kepada Direksi dan Dewan Pengawas. [205-2]

Pada periode pelaporan, Badan melanjutkan pembentukan insan berintegritas untuk mendukung pencapaian kinerja yang semakin baik dan bersih. Secara keseluruhan sejak 2016 hingga akhir periode pelaporan, Badan telah membentuk 468 personel Tunas Integritas di seluruh unit kerja. Jumlah tersebut mencapai 7,74% dari total pegawai Badan. Salah satu tugas Tunas Integritas adalah memberikan sosialisasi dan edukasi, serta membangun budaya antikorupsi di lingkungan kerja masing-masing. [205-2]

Badan juga melakukan standardisasi kompetensi Penyuluh Antikorupsi, dan secara bertahap melakukan sertifikasi kepada seluruh Tunas Integritas. Sampai dengan akhir tahun 2020, Badan telah merealisasikan 40 orang Tunas Integritas memiliki sertifikasi Penyuluh Antikorupsi dan 24 orang Tunas Integritas memiliki sertifikasi Ahli Pembangun Integritas (API). [205-2]

Kesungguhan Badan membentuk Tunas Integritas mendapatkan apresiasi dari KPK. Apresiasi berupa penghargaan untuk kategori 'Lembaga yang Memiliki Forum Penyuluh Antikorupsi Teraktif', dan kategori 'Ahli Pembangun Integritas Inspiratif'.

Sistem Pengendalian Kecurangan/*Fraud Control System (FCS)*

Untuk mencegah kecurangan (*fraud*), Direksi membuat Sistem Pengendalian Kecurangan (*Fraud Control System* atau FCS), yakni sistem pengendalian untuk mencegah dan menangkal, mendeteksi, serta menindak kejadian berindikasi kecurangan. FCS dikelola Unit Pengendalian *Fraud*, yang dipimpin Direktur Bidang Kepatuhan dan Hukum.

Badan mendefinisikan kecurangan sebagai tindakan tidak jujur dalam memperoleh keuntungan, atau menyebabkan kerugian Badan yang dilakukan dengan cara menipu, atau dengan cara yang lain. Manajemen tidak memberikan toleransi tindakan kecurangan (*zero fraud tolerance*), dan akan menindak atau memberikan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau ketentuan Badan. Penerapan FCS dilakukan dengan mengembangkan sistem pengendalian yang ditandai 10 atribut.



Atribut 1 Kebijakan *Anti-fraud* yang Terintegrasi

Dipenuhi dengan tersedianya Peraturan Direksi terkait pengendalian kecurangan, yakni Nomor: PERDIR/10/032020 tentang Pedoman Pengendalian Kecurangan.

Atribut 2 Struktur Pertanggungjawaban Pengendalian *Fraud*

Dipenuhi dengan dibentuknya Unit Pengendalian *Fraud*, diketuai Deputi Direktur Bidang Kepatuhan dan Hukum.

Atribut 3 Penilaian Risiko *Fraud*

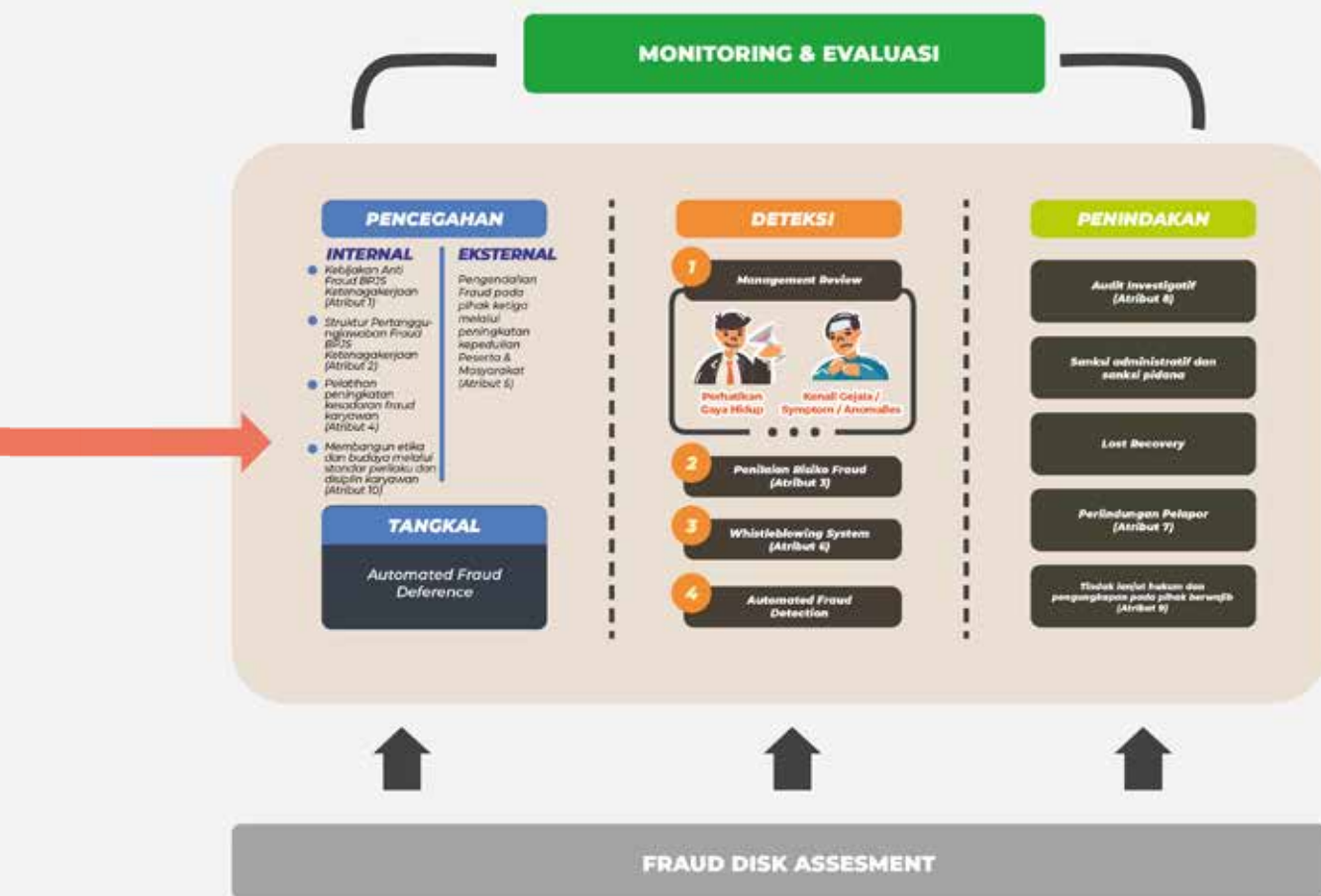
Dipenuhi dengan pelaksanaan *Fraud Risk Assessment* secara berkala, bekerja sama dengan Badan Pengawas Keuangan dan pembangunan (BPKP).

Atribut 4 Kepedulian Karyawan atas Kejadian *Fraud*

Dilakukan sosialisasi yang berkelanjutan kepada seluruh karyawan, sejak Diklat Persiapan Kerja hingga Diklat Tingkat *Advance* untuk karyawan yang akan menduduki jabatan Level 1.

Atribut 5 Kepedulian Peserta BPJS Ketenagakerjaan dan Masyarakat atas Kejadian *Fraud*

Peserta dan masyarakat dapat melaporkan kejadian *fraud* yang terjadi di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan melalui *Whistleblowing System (WBS)*.



Atribut 6
Sistem Pelaporan Kejadian Fraud

Aplikasi pelaporan indikasi *fraud* dapat diakses melalui <https://wbs.bpjsketenagakerjaan.go.id/>.

Atribut 7
Perlindungan kepada Pelapor

Manajemen melindungi semua upaya partisipasi karyawan, peserta, dan masyarakat yang menyampaikan kejadian *fraud*. Perlindungan dilakukan Satuan Pengawas Internal, Deputi Direktur Bidang Kepatuhan Hukum, bekerja sama dengan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).

Atribut 8
Prosedur Investigasi

Dipenuhi dengan adanya pedoman prosedur standar Investigasi terhadap *fraud* oleh Satuan Pengawas Internal, dan prosedur pemeriksaan oleh Deputi Direktur Bidang *Human Capital*.

Atribut 9
Penindakan dan Pengungkapan kepada Pihak Eksternal

Pelaporan kepada pihak eksternal dilakukan sesuai dengan Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan atas dasar Laporan Hasil Audit yang dilakukan oleh Satuan Pengawas Internal.

Atribut 10
Standar Perilaku dan Disiplin Karyawan

Dipenuhi dengan dibuatnya Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan mengenai Kode Etik dan Manajemen Kepegawaian.

Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)

Sesuai Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/21/082019, setiap pejabat tata kelola dalam tingkatan jabatan tertentu wajib menyampaikan LHKPN kepada KPK. Pejabat struktural Badan yang wajib menyampaikan LHKPN adalah pejabat struktural jenjang 1, 2, dan 3. Jumlah pejabat struktural Badan yang berkewajiban menyampaikan LHKPN pada tahun 2020 ada 1.038 orang, dengan realisasi telah menyampaikan LHKPN 1.038 orang atau 100%.

Badan telah menerapkan e-LHKPN, yakni pelaporan LHKPN menggunakan aplikasi berbasis web, dengan alamat www.elhkpn.kpk.go.id. Melalui aplikasi

tersebut, data yang diinput penyelenggara Negara secara otomatis tersimpan dalam peladen (*server*) KPK.

Tingkat Kepatuhan Wajib Laporkan LHKPN Tahun 2020

Pejabat Badan	Jumlah Wajib Laporkan LHKPN	Jumlah Telah Laporkan LHKPN	Persentase
Dewan Pengawas	7	7	100%
Direksi	7	7	100%
Pejabat Struktural	1.052	1.052	100%

Jabatan Struktural dan Jumlah Pejabat BPJS Ketenagakerjaan Wajib Laporkan LHKPN Tahun 2020

Jabatan Struktural	Jumlah Wajib Laporkan LHKPN	Jumlah Telah Laporkan LHKPN	Persentase
Dewan Pengawas	7	7	100%
Direksi	7	7	100%
Deputi Direktur Bidang	26	26	100%
Deputi Direktur Wilayah	12	12	100%
Direktur Utama Anak Perusahaan	4	4	100%
Asisten Deputi Bidang	77	77	100%
Asisten Deputi Wilayah	68	68	100%
Kepala Kantor Cabang	121	121	100%
Karyawan Penugasan Setara Level 2	4	4	100%
Kepala Bidang	523	523	100%
Kepala Kantor Cabang Perintis	203	203	100%
Karyawan Penugasan Setara Level 3	-	-	100%
Jumlah	1.052	1.052	100%

Pengendalian Gratifikasi

Badan melakukan pengendalian gratifikasi di lingkungan Badan berdasarkan Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/13/082015. Sesuai pedoman tersebut, Badan mewajibkan seluruh Insan BPJS Ketenagakerjaan untuk melaporkan segala bentuk penerimaan

dan penolakan dari pihak yang memiliki benturan kepentingan. Untuk memudahkan pelaporan gratifikasi, Badan menyediakan sarana pelaporan melalui aplikasi SiPatuh yang dapat diakses secara daring oleh Insan BPJS Ketenagakerjaan.

Badan membentuk Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG) yang berfungsi melaksanakan sosialisasi, analisa, pelaporan, pemantauan, sosialisasi, dan evaluasi penerapan pengendalian gratifikasi di lingkungan Badan. Salah satu peran strategis UPG adalah meneruskan laporan gratifikasi yang dibuat Insan BPJS Ketenagakerjaan pada aplikasi SiPatuh, diteruskan kepada KPK melalui aplikasi Gratifikasi Online (GOL) milik KPK.



Selama tahun 2020, Badan menerima 98 laporan perihal gratifikasi, dengan jumlah item barang sebanyak 705, dan nilai mencapai Rp152.815.251. Seluruh laporan perihal gratifikasi telah dilaporkan kepada KPK untuk diproses lebih lanjut. Kesungguhan Badan melaksanakan pengendalian gratifikasi, mendapatkan apresiasi dari KPK dengan memberikan penghargaan sebagai 'Kementerian/Lembaga dengan Unit Pengendalian Gratifikasi Terbaik Tahun 2020'.



Informasi Pemberian Dana Kegiatan Politik

Badan senantiasa berupaya terbebas dari keterlibatan dan pelibatan politik. Selama tahun 2020, tidak ada dana atau aset Badan yang digunakan untuk kontribusi langsung maupun tidak langsung terhadap partai politik atau anggota partai politik, termasuk penggalangan dana politik atau kepentingan politik lainnya.

Badan memastikan anggota Dewan Pengawas, Direksi, dan manajemen tidak ada yang menjadi pengurus partai politik. Badan juga melarang pemberian dan penerimaan hadiah maupun donasi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan politik.

Pengawasan dan Pemeriksaan (Wasrik)

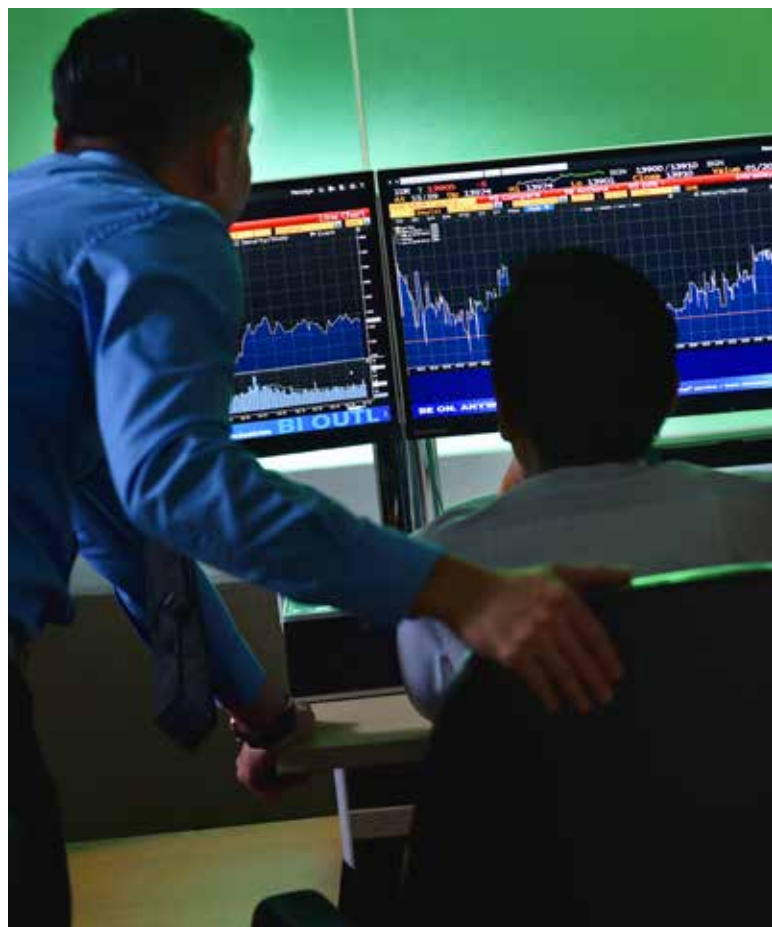
Sesuai UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Badan berwenang melakukan pengawasan dan pemeriksaan (wasrik) atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya menurut peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional. Proses wasrik sesuai Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/35/102020.

Proses Pengawasan dilaksanakan petugas pemeriksa dengan membuat rencana kerja pengawasan. Kegiatan pengawasan dilakukan di kantor atau kunjungan langsung ke perusahaan. Hasil pengawasan dituangkan dalam berita acara pengawasan, dan perusahaan diberi waktu tujuh hari untuk menindaklanjutinya. Bila perusahaan tetap tidak melaksanakan kewajibannya, maka akan ditingkatkan ke proses pemeriksaan atau dilaporkan kepada penegak hukum.

Petugas pemeriksa melakukan pemantauan untuk memeriksa data pelanggaran, meliputi Perusahaan Daftar Sebagian (PDS), Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD), dan Perusahaan Menunggak Iuran (PMI). Petugas pemeriksa menyusun berkas, lalu, berkas yang telah valid diserahkan kepada penegak hukum untuk proses lebih lanjut. Petugas pemeriksa melakukan pemantauan atas proses yang dilakukan penegak hukum.

Setiap Perusahaan yang patuh dibuatkan surat *Close Won*. Perusahaan yang tidak patuh ditingkatkan ke proses pemeriksaan, dan bagi PMI maka mengikuti proses penegakan hukum pidana pelanggaran jaminan

sosial. Selama tahun 2020, Badan telah melakukan wasrik terhadap 58.261 perusahaan, meliputi 9.740 atau 16,72% PDS, 8.198 atau 14,20% PWBD, dan 40.323 atau 69,21% PMI. Badan telah menjatuhkan sanksi bagi perusahaan-perusahaan, meliputi sanksi teguran tertulis dan denda, tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu, serta sanksi pidana.



► Pengawasan

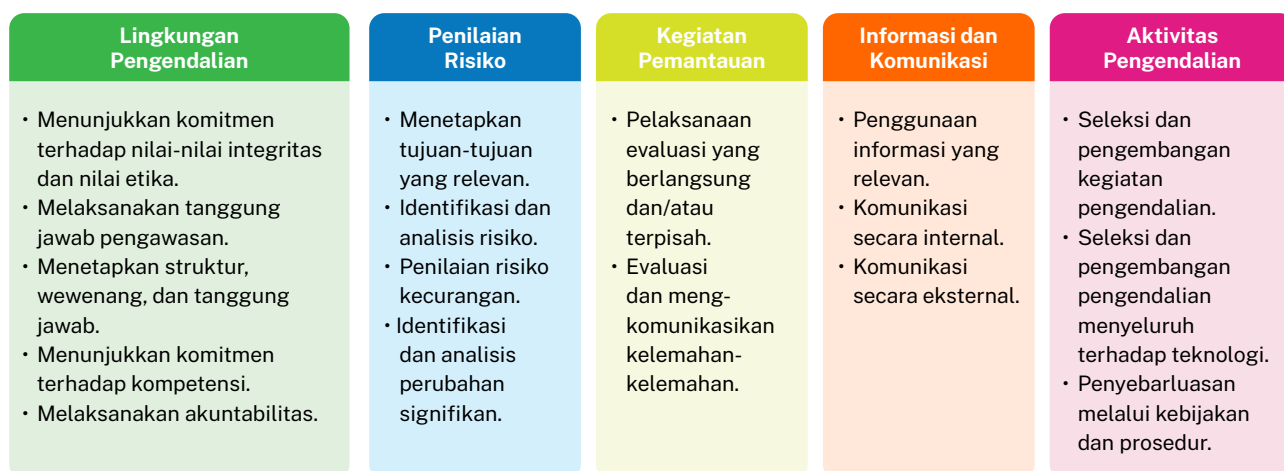
Pengawasan sangat diperlukan untuk mewujudkan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja yang sehat. Pelaksanaan pengawasan diarahkan untuk menghindari penyelewengan dan penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai.

Sistem Pengendalian Internal

Sistem Pengendalian Internal yang diterapkan Badan diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan kantor pusat, kantor wilayah, dan kantor cabang. Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal ditetapkan berdasarkan Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/43/092015, meliputi lima komponen yang berkesesuaian dengan kerangka kerja yang diterbitkan COSO (*The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*), yakni lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan/pengawasan.

Pelaksana pengendalian internal Badan adalah Satuan Pengawas Internal (SPI), yakni aparat pengawasan internal yang bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama. SPI memiliki peran mendukung Badan dengan melaksanakan kegiatan operasional dalam bentuk kegiatan asuransi, konsultasi, dan penilaian (*assessment*).

Komponen Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal dan Kesesuaian dengan COSO



Satuan Pengawas Internal

Hasil Tinjauan Pengendalian Internal 2020

- *Assessment Good Governance Index* yang dilakukan di tahun 2020 untuk GGI Tahun 2019 mendapatkan skor 94,95 dari skala 100.
- *Assessment Maturity Risk* yang dilakukan di tahun 2020 untuk MR Tahun 2019 mendapatkan skor 3,63.

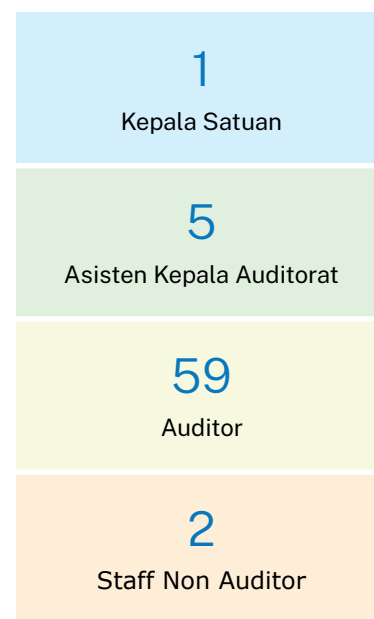
Internal Audit/Satuan Pengawas Internal

Berdasarkan Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/33/102017, SPI dipimpin Kepala Satuan, dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama. Sampai dengan akhir periode pelaporan, jumlah personel yang mendukung pelaksanaan fungsi SPI ada 67 orang.

Tugas dan tanggung jawab SPI diatur dalam Piagam yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/45/092015. Sesuai Piagam, SPI melaksanakan pekerjaannya secara independen dan objektif tanpa pengaruh atau tekanan dari semua tingkatan Manajemen. Ruang lingkup SPI adalah memastikan proses pengendalian internal, manajemen risiko, dan tata kelola Badan dan Dana Jaminan Sosial telah memadai dan berfungsi dengan baik. Area pengawasan SPI mencakup dana investasi, aset, pembinaan sumber daya manusia, belanja modal, dan kegiatan operasional Badan, baik di pusat maupun di daerah. [102-15]

Berdasarkan Program Kerja Audit Tahunan (PKAT) sampai dengan 31 Desember 2020, yang telah dibahas dengan Komite Audit, Anggaran dan Aktuaris, dan disetujui Direktur Utama, Audit Operasional mulai dilaksanakan pada 15 Januari 2020. Jumlah PKAT selama periode pelaporan mencapai 111 *auditee*.

Jumlah Personel SPI
Per 31 Desember 2020



Selama periode pelaporan, SPI memberikan jasa konsultasi kepada Manajemen/Unit Kerja dalam upaya meningkatkan fungsi sistem pengendalian internal. Sampai dengan 31 Desember 2020, SPI telah menerbitkan laporan rekomendasi meliputi *review* atas Dana Penyertaan Modal Negara.

Sampai dengan 31 Desember 2020, berdasarkan *monitoring* dan evaluasi hasil pengawasan internal ada 374 temuan atau 13,15% yang masih dalam proses tindak lanjut dari Kantor Pusat dan Kantor Wilayah. Temuan audit tersebut adalah bagian dari total temuan tahun 2019 sebanyak 1.507, serta tambahan temuan

audit tahun 2020 sebanyak 1.712. Dari temuan audit tersebut telah ditindaklanjuti dan dituntaskan sebanyak 2.834 temuan atau 43,52%. Selama tahun 2020, Badan tidak menyertakan personel SPI pada kegiatan pengembangan kompetensi.

Temuan Audit

Kantor Wilayah	Temuan		Tindak Lanjut			
	2019*	2020	Selesai	%	Dalam Proses	%
Kanwil Banten	112	129	220	91,29	21	9,51
Kanwil Bali, Nusa Tenggara, Papua	169	196	364	99,73	1	0,27
Kanwil DKI Jakarta	141	119	213	81,92	47	21,98
Kanwil Jawa Barat	187	173	306	85,00	53	17,27
Kanwil Jawa Tengah, DI Yogyakarta	125	166	196	67,35	95	48,30
Kanwil Jawa Timur	106	175	246	87,54	35	14,18
Kanwil Kalimantan	121	132	237	93,68	15	6,30
Kanwil Sulawesi Maluku	172	180	324	92,05	28	8,62
Kanwil Sumatra Bagian Selatan	144	212	309	86,80	47	15,17
Kanwil Sumatra Bagian Utara	128	121	233	93,57	16	6,84
Kanwil Sumatra Barat, Riau	102	109	195	92,42	16	8,17
Jumlah	1.507	1.712	2.843	88,32	374	13,15

* Dinyatakan kembali (*restatement*)

Selama tahun 2020, Badan tidak menyertakan personel SPI pada kegiatan pengembangan kompetensi.



Eksternal Audit/Akuntan Publik

Salah satu bentuk pengawasan yang dijalankan Badan adalah pelibatan eksternal audit, yakni Akuntan Publik untuk memberikan opini terkait kesesuaian penyajian laporan keuangan BPJS Ketenagakerjaan terhadap Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yang berlaku di Indonesia. Audit oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) dilakukan setahun sekali.

KAP ditunjuk oleh Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan sesuai Peraturan Dewan Pengawas Nomor: PER/05/DEWAS/012016. Audit atas Laporan Keuangan Tahun Buku 2020 dilakukan oleh KAP Razikun Tarkosunaryo sebagai Auditor Independen, berdasarkan Surat Perintah Kerja (SPK) Nomor: PER/411/122020.

Daftar Akuntan Publik 2016-2020

Tahun Buku	KAP	Akuntan	Jasa
2020	Razikun Tarkosunaryo	Dr. Muhammad Razikun	<ul style="list-style-type: none">• <i>General Audit</i>• Audit Kepatuhan terhadap Peraturan• Pengelolaan Program
2019	Razikun Tarkosunaryo	Dr Muhammad Razikun	<ul style="list-style-type: none">• <i>General Audit</i>• Audit Kepatuhan terhadap Peraturan• Pengelolaan Program
2018	Mirawati Sensi Idris	Jacinta Mirawati	<ul style="list-style-type: none">• <i>General Audit</i>• Audit Kepatuhan terhadap Peraturan
2017	Kanaka Puradiredja, Suhartono	Suhartono	<ul style="list-style-type: none">• <i>General Audit</i>• Audit Kepatuhan terhadap Peraturan
2016	Kanaka Puradiredja, Suhartono	Suhartono	<ul style="list-style-type: none">• <i>General Audit</i>• Audit Kepatuhan terhadap Peraturan

Lembaga lain sebagai eksternal audit adalah Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI), sesuai Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004. Laporan hasil pemeriksaan atas laporan keuangan Badan memuat opini; sedangkan hasil pemeriksaan atas kinerja memuat temuan, kesimpulan, dan rekomendasi; serta hasil pemeriksaan tertentu yang memuat kesimpulan.

Eksternal audit lain adalah Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia (OJK RI), sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor: 5/POJK.05/2013. Ruang lingkup pengawasan terhadap Badan adalah kepatuhan terhadap peraturan mengenai kesehatan keuangan badan hukum milik negara dan persediaan cadangan teknis program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Sistem Pelaporan Pelanggaran (WBS)

Badan memiliki Sistem Pelaporan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* (WBS), yang merupakan sarana bagi setiap pejabat/pegawai Badan sebagai pihak internal maupun masyarakat luas sebagai pihak eksternal, untuk melaporkan dugaan pelanggaran. SPP/WBS dikelola berdasarkan Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/48/092015, dan diselenggarakan secara rahasia, anonim, serta mandiri. WBS dikelola Komite Integritas, yang dipimpin Direktur Umum & SDM, dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

Tujuan penyelenggaraan WBS:

- Mendeteksi dan mencegah terjadinya pelanggaran yang dapat menimbulkan kerugian finansial maupun non-finansial Badan;
- Meningkatkan efektivitas tata kelola, pengendalian internal, dan kinerja pegawai maupun kinerja Badan;
- Memudahkan manajemen untuk menangani secara efektif laporan pelanggaran dan melindungi kerahasiaan identitas pelapor.

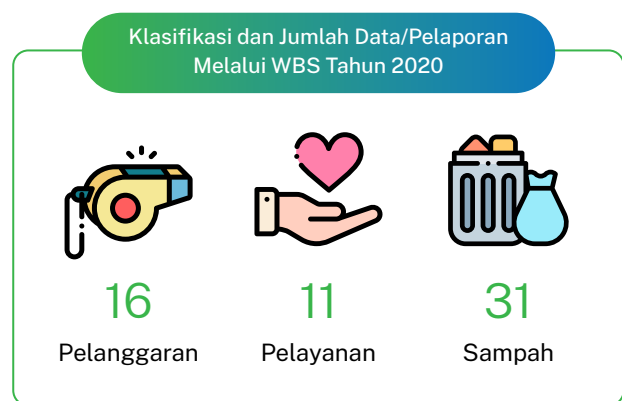
Laporan pengaduan dapat disampaikan melalui:

- Mekanisme Langsung
Pelapor dapat menghubungi atau menyampaikan permasalahan pelanggaran secara langsung kepada Satuan Pengawas Internal.
- Mekanisme Tidak Langsung
 1. Telepon: 0800 1 392 392
 2. PO Box: 392/JKTM12700
 3. Faksimili: 021 529 01392
 4. SMS: 0800 1 292 392
 5. Website: bpjsketenagakerjaan.go.id
- Lingkup pelaporan pelanggaran: korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), gratifikasi, kecurangan, suap, pelanggaran hukum dan Peraturan Badan, pelanggaran Prinsip Standar Akuntansi Keuangan, pelayanan, asusila, benturan kepentingan, dan pelanggaran lain.

Badan memberikan perlindungan kepada pelapor, meliputi kerahasiaan identitas pelapor, serta memastikan tidak ada perlakuan merugikan pelapor. Badan memberikan penghargaan untuk setiap pelaporan yang terbukti kebenarannya, dan bagi pihak-pihak yang terbukti terlibat dalam perbuatan pelanggaran yang dilaporkan, akan dikenakan sanksi.

Selama tahun 2020, Badan menerima 58 data/laporan. Dari jumlah tersebut, sebanyak 31 data/laporan atau 53,45% tidak terbukti kebenarannya, sehingga termasuk dalam klasifikasi sampah. Sebanyak 27 data/laporan atau 46,55% dapat dibuktikan kebenarannya dan telah ditindaklanjuti Badan.

Pelanggaran yang bersifat personal ditindaklanjuti oleh Divisi Human Capital, sedangkan pelanggaran bersifat materiil ditindaklanjuti oleh Satuan Pengawas Internal. Laporan terkait pelayanan diserahkan kepada Deputi Direktur Bidang Pelayanan Elektronik dan Pengaduan.



Jumlah Kasus/Perkara Hukum yang Dihadapi Tahun 2020

Uraian	Perdata	Pidana	Jumlah
Selesai dan telah memiliki kekuatan hukum tetap	1	-	1
Dalam proses penyelesaian	6	1	7
Jumlah	7	1	8

Informasi lebih lanjut tentang perkara yang selesai dan telah memiliki kekuatan hukum tetap, yang diputuskan pada periode pelaporan dapat menghubungi Sekretaris Badan.



► Pernyataan Verifikasi Independen



Independent Assurance Statement

The 2020 Annual Integrated Report of Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

Number : 011/000-174/VIII/2021/SR-Asia/Indonesia
Type/Level : 1/Moderate

Dear stakeholders,

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, or “BPJAMSOSTEK” or “the Organization” is a public legal entity that manages social security programs for Indonesian workers. The Organization provides a number of products and services such as insurance programs for occupational accidents and fatalities, and pension and post-retirement fund programs. Headquartered in Jakarta, BPJAMSOSTEK operates in the whole province of Indonesia. The Organization has developed and published an **Annual Integrated Report** (“the Report”) for the reporting period of **January 1st to December 31st, 2020**. Social Responsibility Asia (SR Asia) is bestowed for conducting the assurance process as per AA1000AS v3 on the Report and issuing an **Independent Assurance Statement** (“the Statement”).

Intended User and Purpose

The Statement is intended to disclose the results of the overall assessment of the Report content to the stakeholders. It presents SR Asia’s opinion, findings, and recommendations on the Report content, including the Organization’s sustainability commitments, governance, strategies, and achievements during the reporting period. The assurance work was performed according to the agreed scope, mechanism, and procedures with limitations based on the best globally accepted standards and best practices. NO ONE shall use the Statement for interpreting the sustainability or the whole performance of BPJAMSOSTEK, except for the areas covered in the assurance work. SR Asia also does NOT have any responsibility and accountability for any claim to any matter, data, and information covered outside this Statement or the Report.

Responsibilities

SR Asia and the Management¹ signed the Non-Disclosure Agreement and the Engagement Agreement documents describing the responsibilities of parties during the assurance work. The Management is solely responsible for the presentation of data, figures, and information. The Responsibility of SR Asia is to provide an assurance service, NOT an audit, on the Report content. SR Asia is also responsible for generating conclusions and recommendations, including the Statement derived from the results of assurance work based on the agreed standards and methodology as indicated in the agreement document. It is mandatory for SR ASIA, NOT to disclose the results of assurance work for any other purpose or to any other person or organization, except to the Management. Therefore, SR Asia is NOT responsible for any risks associated with dependencies of third parties on the Statement, the results of assurance, or the Report.

Independence, Impartiality, and Competency

In all assurance works, SR Asia confirms NO relationships between the assurance experts and the clients that can influence their independence and impartiality to conduct the assessment and generate the Statements. SR Asia

¹ Management of the Company

assigned the experts with in-depth knowledge and experience on AA1000 AccountAbility principles and standards, ISO 26000 implementation projects, and sustainability report writing and assessment based on GRI Standards and POJK 51/2017. During the assurance work, SR Asia is abided by a professional code of conduct and work procedures to ensure the objectivity and integrity of the Assurance Team.

Description and Source of Disclosures

The assurance process was started with a kick-off meeting and an initial assessment of the Report draft that the Organization shared. Afterward, SR Asia discussed online with the Management regarding the results of the preliminary assessment. SR Asia also reviewed the findings and traced back data and information to the evidence documents to come up with recommendations for further improvements. Small online research was conducted to identify any public data and information significantly related to sustainability issues of BPJAMSOSTEK and its Report content. To perform the assessment following the highest assurance standard and best practices, SR Asia used AA1000 Assurance Standard v3 and SR Asia Protocol for Assurance Analysis as a reference and utilized SR Asia Great (digital platform) to collect and analyze data and information digitally.

Type and Level of Assurance Service

1. **Type 1 assurance** on the Report content with respect to the AA1000 Assurance Standard v3 and AA1000APS (2018) AccountAbility Principles.
2. A **moderate level of assurance** procedure on the Report content and evidence, where **the risks of information and conclusions of the Report being error is reduced, meaning not reduced to very low, but not zero.**

Scope and Limitation of Assurance Service

1. Adherence to the following reporting principles, standards, and regulations:
 - a) the Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) issued by the Global Reporting Initiative;
 - b) the International Integrated Reporting Framework (IIRF) issued by the International Integrated Reporting Council; and
 - c) the Regulation of Indonesia Financial Service Authority No.51/POJK.03/2017 regarding the Implementation of Sustainable Finance for Financial Service Institution, Listed, and Public Company (“POJK 51”).
2. Data and information for the reporting period of **January 1st to December 31st, 2020.**
3. The following material topics as defined in the Report: **the economic performance; the training and education; the marketing and labeling; the indirect economic performance, the diversity and equality; the anti-corruption; the privacy of program beneficiaries; and the energy.**
4. Evaluation of publicly disclosed information, system, and process of BPJAMSOSTEK to ensure adherence of the Report content to the reporting principles.
5. Financial data, information, and figures in the Report content were NOT included in the scope of assurance work. SR Asia assumes that BPJAMSOSTEK, or independent parties, or other parties associated with the Organization, have verified and/or audited any data and information related to financial statements.

Exclusion

1. Topics, data, and information outside the reporting period, or in the public domain not covered in the reporting period, or not mentioned under the defining materiality section or the discussion on defining Report content.
2. Forward-looking and presumption statements including future plan and expectation, as well as opinion, belief, and advertisement indicated by the Organization in the Report content.
3. Assessment against regulations, indicators, standards, guidelines, and principles other than those indicated in the Statement.

4. Financial data and information of the Organization other than those presented in the Report content.
5. Stakeholder engagement processes and procedures that might have been conducted in developing the Report content.

Methodology

1. The Assurance Team members, who were subject experts for the assignment in Indonesia, carried out a pre-engagement protocol to ensure independence and impartiality in the assurance work.
2. The Assurance Team carried out a preliminary assessment on the Report draft submitted by the Company and initiated a kick-off meeting with the Management.
3. The disclosures in the Report content were assessed against the standards, principles, and indicators of AA1000AS v3, AA1000APS (2018), GRI Standard, and IIRF. Analysis was performed following the SR Asia Protocol on Assurance Analysis as well as using the SR Asia Great Assurance Tool digital platform.
4. The Assurance Team and the Management discussed online about the results of the initial analysis and the conclusions and recommendations for improvements of the Report.
5. The Assurance Team assessed and traced data and information back to the evidence documents provided by the Reporting Organization.
6. The Organization improved the Report content based on the recommendations from the Assurance Team.
7. BPJAMSOSTEK submitted the revised Report to the Assurance Team for final analysis, and then the Assurance Team developed and issued the Statement.

Adherence to AA1000AP (2018) and GRI Standards

Inclusivity – The Assurance Team has concluded that the presentation of key stakeholders in the Report content indicates inclusivity. Commitment to sustainability is manifested in its efforts to provide social security programs for the program beneficiaries as one of the key stakeholder groups. The Report content also indicates that various units and functions of BPJAMSOSTEK engage the key stakeholders with different methods and approaches in a practical manner.

Materiality – In the Report, BPJAMSOSTEK identified material topics relevant and significant to its sustainability context. However, materiality analysis has not used clear criteria and thresholds. Also, materiality testing has not yet been conducted. In managing material topics, the Organization provided sufficient resources and the training, and education activities to increase its human resources capabilities. Of each material topic, BPJAMSOSTEK is expected to have a clear blueprint, strategy, and roadmap with specific targets and indicators and linked to sustainable development goals (SDGs) when possible.

Responsiveness – Overall, the Organization provided sufficient resources to respond to the stakeholders' concerns and expectations. BPJAMSOSTEK also has various mechanisms and communication channels, including social media, in place to manage responses. The Organization has a whistleblowing system to respond to grievances on business ethics and frauds, and report corruption incidents. Nevertheless, as indicated by AA1000 standards and principles, BPJAMSOSTEK is recommended to evaluate the maturity, impact, and prioritization of a topic and the appropriateness of responses regularly.

Impact – As per assurance work taken, BPJAMSOSTEK has shown its commitment to understand, measure, evaluate, and manage its business impacts on the stakeholders. Presentation of quantitative data and qualitative information about the impacts in the Report is sufficient following the reporting standards. In the future, BPJAMSOSTEK is expected to conduct impact assessments on material topics to measure the outcomes with solid evidence.

In "Accordance" with Comprehensive Option – The Report content to some extent, shows its adherence to the **comprehensive option** of GRI Standards, where a minimum of one disclosure of each material topic is discussed in

SR Asia Independent Assurance Statement, version 2021, page 3 of 4

the Report. The disclosure of management approach (DMA) and the omission statement, when relevant, is also moderately presented.

GRI Standards Principles – Except for timeliness principles, the Report follows the Principles for Defining Report Content (stakeholder inclusiveness, sustainability context, materiality, and completeness) and the Principles for Defining Report Quality (balance, comparability, accuracy, clarity, and reliability). Adherence to timeliness principle is lower due to time of releasing the Report is in the third quarter of the year. BPJAMSOSTEK is expected to publish the Report no later than the second quarter of the year.

Adherence to IIRF

The assurance work results signify that the Report content follows the standards, principles, and framework as indicated in the International Integrated Reporting Framework (IIRF). The value creation diagram in the Report presents the six capitals of BPJAMSOSTEK. As a public entity, the Organization manages social security programs mandatory by government regulation for formal workers, including corporate employees. Therefore, discussion on market forces is not relevant to the Organization.

Recommendation

1. Strengthening sustainability blueprint, strategy, and roadmap related to each material topic with specific targets and indicators, and establishing strong links between sustainability strategy and SDGs with clear objectives, when possible.
2. Conduct stakeholder engagement management in a more strategic manner as per AA1000 standards and principles, and perform materiality testing on material topics with specific criteria and thresholds.

The assurance provider,

Jakarta, 30th of August 2021



Birendra Ratuf
International Director
Social Responsibility Asia

 **AA1000**
Licensed Assurance Provider
000-174

Dr. Semerdanta Pusaka
Country Director for Indonesia
Social Responsibility Asia

Social Responsibility Asia (SR Asia)

International

4F-CS-25, Ansal Plaza, Vaishali, Ghaziabad (NCR Region Delhi), Uttar Pradesh 201010, INDIA
Landline / Mobile: +91-120-4103023; +91-120-6452020 / +91-9810059109
E-mail: info@sr-asia.org, Website: www.sr-asia.org

Indonesia

PT Sejahtera Rambah Asia, #1607 Splendor Tower, Soho Pancoran,
Jl. MT Haryono Kav.2-3, Jakarta 12810, INDONESIA
Landline: +62-21-5010 1504, E-mail: services@srasia-indo.com, Website: www.srasia-indo.com

SR Asia Independent Assurance Statement, version 2021, page 4 of 4

► Referensi POJK 51/POJK.03/2017, Indeks Standar GRI, dan IIRC Framework ^[102-55]

POJK No.51/POJK.03/2017

No	Pengungkapan	Halaman
1	Penjelasan Strategi Keberlanjutan	20
2	Ikhtisar Kinerja Aspek Keberlanjutan	8-9
	a. Aspek Ekonomi:	8
	1) Kuantitas produksi atau jasa yang dijual;	
	2) Pendapatan atau penjualan;	
	3) Laba atau rugi bersih;	
	4) Produk ramah lingkungan; dan	
	5) Pelibatan pihak lokal yang berkaitan dengan proses bisnis Keuangan Berkelanjutan	
	b. Aspek Lingkungan Hidup:	9
	1) Penggunaan energi (antara lain listrik dan air);	
	2) Pengurangan emisi yang dihasilkan (bagi LJK, Emiten, dan Perusahaan Publik yang proses bisnisnya berkaitan langsung dengan Lingkungan Hidup)	
	3) Pengurangan limbah dan efluen (limbah yang telah memasuki lingkungan) yang dihasilkan (bagi LJK, Emiten, dan Perusahaan Publik yang proses bisnisnya berkaitan langsung dengan Lingkungan Hidup); atau	
	4) Pelestarian keanekaragaman hayati (bagi LJK, Emiten, dan Perusahaan Publik yang proses bisnisnya berkaitan langsung dengan Lingkungan Hidup)	
	c. Aspek Sosial:	9
	Uraian mengenai dampak positif dan negatif penerapan Keuangan Berkelanjutan bagi masyarakat dan lingkungan (termasuk orang, daerah, dan dana)	
3	Profil Singkat Perusahaan	23
	a. Visi, misi, dan nilai keberlanjutan	
	b. Nama, alamat, nomor telepon, nomor faksimili, alamat surat elektronik (e-mail), dan situs/web, serta kantor cabang dan/atau kantor perwakilan	24, 39
	c. Skala usaha:	20-21, 24, 26-27
	1) Total aset atau kapitalisasi aset, dan total kewajiban (dalam juta rupiah);	
	2) Jumlah karyawan yang dibagi menurut jenis kelamin, jabatan, usia, pendidikan, dan status ketenagakerjaan;	
	3) Persentase kepemilikan saham (publik dan pemerintah); dan	
	4) Wilayah operasional	
	d. Penjelasan singkat mengenai produk, layanan, dan kegiatan usaha yang dijalankan;	24
	e. Keanggotan pada asosiasi;	25
	f. Perubahan yang bersifat signifikan, antara lain terkait dengan penutupan atau pembukaan cabang, dan struktur kepemilikan	18
4	Penjelasan Direksi memuat:	12-15
	a. Kebijakan untuk merespons tantangan dalam pemenuhan strategi keberlanjutan, paling sedikit meliputi:	12-15
	1) Penjelasan nilai keberlanjutan Perusahaan	
	2) Penjelasan respons Perusahaan terhadap isu terkait penerapan Keuangan Berkelanjutan;	
	3) Penjelasan komitmen pimpinan Perusahaan dalam pencapaian penerapan Keuangan Berkelanjutan;	
	4) Pencapaian kinerja penerapan Keuangan Berkelanjutan; dan	
	5) Tantangan pencapaian kinerja penerapan Keuangan Berkelanjutan.	

No	Pengungkapan	Halaman
	b. Penerapan Keuangan Berkelanjutan: 1) Pencapaian kinerja penerapan Keuangan Berkelanjutan (ekonomi, sosial, dan lingkungan hidup) dibandingkan dengan target; dan 2) Penjelasan prestasi dan tantangan termasuk peristiwa penting selama periode pelaporan (bagi LJK yang diwajibkan membuat Rencana Aksi Keuangan Berkelanjutan).	13-15
	c. Strategi pencapaian target: 1) Pengelolaan risiko atas penerapan Keuangan Berkelanjutan terkait aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan hidup; 2) Pemanfaatan peluang dan prospek usaha; dan 3) Penjelasan situasi eksternal ekonomi, sosial, dan lingkungan hidup yang berpotensi mempengaruhi keberlanjutan Perusahaan	15
5	Tata kelola keberlanjutan memuat	123-168
	a. Uraian tugas Direksi dan Dewan Komisaris, pegawai, pejabat dan/atau unit kerja yang menjadi penanggung jawab penerapan Keuangan Berkelanjutan	131, 136
	b. Pengembangan kompetensi Direksi, anggota Dewan Komisaris, pegawai, pejabat dan/ atau unit kerja yang menjadi penanggung jawab penerapan Keuangan Berkelanjutan.	146
	c. Penjelasan mengenai prosedur Perusahaan dalam mengidentifikasi, mengukur, memantau, dan mengendalikan risiko atas penerapan Keuangan Berkelanjutan terkait aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan hidup, termasuk peran Direksi dan Dewan Komisaris dalam mengelola, melakukan telaah berkala, dan meninjau efektivitas proses manajemen risiko Perusahaan.	149, 152-155
	d. Penjelasan mengenai pemangku kepentingan yang meliputi: 1) Keterlibatan pemangku kepentingan berdasarkan hasil penilaian (<i>assessment</i>) manajemen; 2) Pendekatan yang digunakan Perusahaan dalam melibatkan pemangku kepentingan dalam penerapan Keuangan Berkelanjutan.	19-28
	e. Permasalahan yang dihadapi, perkembangan, dan pengaruh terhadap penerapan Keuangan Berkelanjutan.	12, 48
6	Kinerja keberlanjutan:	
	a. Penjelasan mengenai kegiatan membangun budaya keberlanjutan di Perusahaan	127
	b. Uraian mengenai kinerja ekonomi: 1) Perbandingan target dan kinerja produksi, portofolio, target pembiayaan, atau investasi, pendapatan dan laba rugi 2) Perbandingan target dan kinerja portofolio, target pembiayaan, atau investasi pada instrumen keuangan atau proyek yang sejalan dengan penerapan Keuangan Berkelanjutan.	45, 50, 74, 75
	c. Kinerja sosial: 1) Komitmen Perusahaan untuk memberikan layanan atas produk dan/atau jasa yang setara kepada konsumen. 2) Ketenagakerjaan: a) Kesenjangan kesempatan bekerja dan ada atau tidaknya tenaga kerja paksa dan tenaga kerja anak; b) Persentase remunerasi pegawai tetap di tingkat terendah terhadap upah minimum regional; c) Lingkungan bekerja yang layak dan aman; dan d) Pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai. 3) Masyarakat: a) informasi kegiatan atau wilayah operasional yang menghasilkan dampak positif dan dampak negatif terhadap masyarakat, sekitar termasuk literasi dan inklusi keuangan; b) mekanisme pengaduan masyarakat serta jumlah pengaduan masyarakat yang diterima dan ditindaklanjuti; dan c) TJSL yang dapat dikaitkan dengan dukungan pada tujuan pembangunan berkelanjutan meliputi jenis dan capaian kegiatan program pemberdayaan masyarakat	22, 55, 77, 80, 83, 84, 103, 107, 109, 111

No	Pengungkapan	Halaman
d.	Kinerja Lingkungan Hidup: 1) Biaya lingkungan hidup yang dikeluarkan; 2) Uraian mengenai penggunaan material yang ramah lingkungan, misalnya penggunaan jenis material daur ulang; dan 3) Uraian mengenai penggunaan energi, paling sedikit memuat: a) Jumlah dan intensitas energi yang digunakan; dan b) Upaya dan pencapaian efisiensi energi yang dilakukan termasuk penggunaan sumber energi terbarukan;	75, 89, 90
e.	Kinerja Lingkungan Hidup bagi Perusahaan yang proses bisnisnya berkaitan langsung dengan lingkungan hidup: 1) Kinerja sebagaimana dimaksud dalam huruf d; 2) Informasi kegiatan atau wilayah operasional yang menghasilkan dampak positif dan dampak negatif terhadap lingkungan hidup sekitar, terutama upaya peningkatan daya dukung ekosistem; 3) Keanekaragaman hayati, paling sedikit memuat: a) Dampak dari wilayah operasional yang dekat atau berada di daerah konservasi atau memiliki keanekaragaman hayati; dan b) Usaha konservasi keanekaragaman hayati yang dilakukan, mencakup perlindungan spesies flora atau fauna; 4) Emisi, paling sedikit memuat: a) Jumlah dan intensitas emisi yang dihasilkan berdasarkan jenisnya; dan b) Upaya dan pencapaian pengurangan emisi yang dilakukan; 5) Limbah dan efluen, paling sedikit memuat: a) Jumlah limbah dan efluen yang dihasilkan berdasarkan jenis; b) Mekanisme pengelolaan limbah dan efluen; dan c) Tumpahan yang terjadi (jika ada); dan 6) Jumlah dan materi pengaduan lingkungan hidup yang diterima dan diselesaikan.	18, 113
f.	Tanggung jawab pengembangan produk dan/atau jasa Keuangan Berkelanjutan: 1) Inovasi dan pengembangan produk dan/atau jasa Keuangan Berkelanjutan; 2) Jumlah dan persentase produk dan jasa yang sudah dievaluasi keamanannya bagi pelanggan; 3) Dampak positif dan dampak negatif yang ditimbulkan dari produk dan/atau jasa Keuangan Berkelanjutan dan proses distribusi, serta mitigasi yang dilakukan untuk menanggulangi dampak negatif; 4) Jumlah produk yang ditarik kembali dan alasannya; atau 5) Survei kepuasan pelanggan terhadap produk dan/atau jasa Keuangan Berkelanjutan.	18, 55, 94, 95, 110
7	Verifikasi tertulis dari pihak independen (jika ada)	18

Indeks Standar GRI

Standar GRI	Pengungkapan	Halaman
GRI 101: Dasar 2016		
Pengungkapan Umum		
GRI 102: Pengungkapan Umum	102-1 Nama organisasi	22
	102-2 Kegiatan, merek, produk, dan jasa	24
	102-3 Lokasi kantor pusat	39
	102-4 Lokasi operasi	24
	102-5 Kepemilikan dan bentuk hukum	24
	102-6 Pasar yang dilayani	24
	102-7 Skala organisasi	20, 26
	102-8 Informasi Karyawan	37-38
	102-9 Rantai Pasokan	113

Standar GRI	Pengungkapan	Halaman
102-10	Perubahan signifikan	18
102-11	Pendekatan dan prinsip pencegahan	149
102-12	Inisiatif eksternal	18, 39
102-13	Keanggotaan asosiasi	25
102-14	Pernyataan dari pembuat keputusan senior	12-15
102-15	Dampak utama, risiko, dan peluang	148, 149, 164
102-16	Nilai, prinsip, standar, dan norma perilaku	23, 127
102-17	Mekanisme untuk saran dan kekhawatiran tentang etika	127
102-18	Struktur tata kelola	128-129
102-19	Mendelegasikan wewenang	136-137
102-20	Tanggung jawab tingkat eksekutif untuk topik ekonomi, lingkungan, dan sosial	136-137
102-21	Berkonsultasi dengan para pemangku kepentingan mengenai topik-topik ekonomi, lingkungan, dan sosial	136-137
102-22	Komposisi badan tata kelola tertinggi dan komitennya	33, 130, 132, 135
102-23	Ketua badan tata kelola tertinggi	128-129, 130, 135
102-24	Menominasikan dan memilih badan tata kelola tertinggi	130-135
102-25	Konflik kepentingan	131, 146
102-26	Peran badan tata kelola tertinggi dalam menetapkan tujuan, nilai-nilai, dan strategi	131, 136-137
102-27	Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi	132-133, 146
102-28	Mengevaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi	130, 142, 144
102-29	Mengidentifikasi dan mengelola dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial	149
102-30	Keefektifan proses manajemen risiko	149
102-31	Pengkajian topik ekonomi, lingkungan, dan sosial	149
102-32	Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan	19
102-33	Mengkomunikasikan hal-hal kritis	14
102-34	Sifat dan jumlah total hal-hal kritis	14
102-35	Kebijakan remunerasi	143
102-36	Proses untuk menentukan remunerasi	143
102-37	Keterlibatan para pemangku kepentingan dalam remunerasi	143
102-38	Rasio kompensasi total tahunan	143
102-39	Persentase kenaikan dalam total kompensasi total tahunan	143
102-40	Pemangku kepentingan	19, 28
102-41	Perjanjian perundingan kolektif	37
102-42	Mengidentifikasi dan memilih pemangku kepentingan	19, 28
102-43	Pendekatan keterlibatan pemangku kepentingan	19, 28

Standar GRI	Pengungkapan	Halaman	
102-44	Topik utama dan Isu	18	
102-45	Entitas dalam laporan keuangan konsolidasian	18	
102-46	Menetapkan isi laporan dan Batasan	18	
102-47	Daftar topik material	19	
102-48	Penyajian kembali informasi	20-21, 88, 105, 108, 128-129	
102-49	Perubahan dalam pelaporan	18	
102-50	Periode pelaporan	18	
102-51	Tanggal laporan terbaru	18	
102-52	Siklus pelaporan	18	
102-53	Kontak	24	
102-54	Kesesuaian dengan Standar GRI	18	
102-55	Indeks isi GRI	18, 169	
102-56	Assurance oleh pihak eksternal	18	
Topik Material			
Kinerja Ekonomi			
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1	Penjelasan topik material dan batasannya	74
	103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya	74
	103-3	Evaluasi pendekatan manajemen	74
GRI 201: Kinerja Ekonomi 2016	201-1	Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan	74, 75
	201-2	Implikasi finansial serta risiko dan peluang akibar dari perubahan iklim	66
	201-3	Kewajiban program pensiun manfaat pasti dan program pensiun lainnya	76
	201-4	Bantuan finansial yang diterima dari pemerintah	66
Pengaruh Ekonomi Tidak Langsung			
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1	Penjelasan topik material dan batasannya	111
	103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya	111
	103-3	Evaluasi pendekatan manajemen	111
GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan	111
	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	111-113
Antikorupsi			
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1	Penjelasan topik material dan batasannya	157
	103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya	157
	103-3	Evaluasi pendekatan manajemen	157
GRI 205: Antikorupsi 2016	205-1	Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi	157
	205-2	Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur antikorupsi	131, 157
	205-3	Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil	157

Standar GRI	Pengungkapan	Halaman	
Kinerja Sosial			
Pendidikan dan Pelatihan			
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1	Penjelasan topik material dan batasannya	80
	103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya	80
	103-3	Evaluasi pendekatan manajemen	80
GRI 404: Pelatihan dan Pendidikan 2016	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan	80
	404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	82
	404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	82, 83
Pemasaran dan Pelabelan			
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1	Penjelasan topik material dan batasannya	108
	103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya	108
	103-3	Evaluasi pendekatan manajemen	108
GRI 417: Pemasaran dan Pelabelan 2016	417-1	Persyaratan untuk pelabelan dan informasi produk dan jasa	108
	417-2	Insiden ketidakpatuhan terkait pelabelan dan informasi produk dan jasa	109
	417-3	Insiden ketidakpatuhan terkait komunikasi pemasaran	109
Kerahasiaan Peserta			
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1	Penjelasan topik material dan batasannya	94
	103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya	94
	103-3	Evaluasi pendekatan manajemen	94
GRI 418: Privasi Pelanggan 2016	418-1	Pengaduan yang berdasar mengenai pelanggaran terhadap privasi pelanggan dan hilangnya data pelanggan	95, 109
Keberagaman dan Kesetaraan			
GRI 103: Pendekatan Manajemen 2016	103-1	Penjelasan topik material dan batasannya	83
	103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya	83
	103-3	Evaluasi pendekatan manajemen	83
GRI 405: Keanekaragaman dan Kesempatan Setara 2016	405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan	32, 37, 38, 83, 135
	405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki	84
Kinerja Lingkungan			
Energi			
GRI 302: Energi	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi	89
	302-2	Konsumsi energi di luar organisasi	89
	302-3	Intensitas energi	90
	302-4	Pengurangan konsumsi energi	89, 90
	302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	90

The International Integrated Reporting Council (IIRC) Framework

Indicator	Description	Page Number
IR-1A	Integrated report defined	23
IR-4 Content Element		
IR-4A	Organizational overview and external environment	29
IR-4A 4.5	<p>An integrated report identifies the organization's mission and vision, and provide essential context by identifying matters such as:</p> <ul style="list-style-type: none"> · The organization's: <ul style="list-style-type: none"> o Culture, ethics, and values o Ownership and operating structure o Principal activities and markets o Competitive landscape and market positioning (considering factors such as the threat of new competition and substitute products or services, the bargaining power of customers and suppliers, and the intensity of competitive rivalry) o Position within the value chain · Key quantitative information (e.g, the number of employees, revenue and number of countries in which the organization operates), highlighting, in particular, significant changes from prior periods · Significant factors affecting the external environment and the organization's response. 	23
IR-4A 4.6	<p>Significant factors affecting the external environment include aspects of the legal, commercial, social, environmental and political context that affect the organization's ability to create value in the short, medium, or long term. They can affect the organization directly or indirectly (e.g., by influencing the availability, quality, and affordability of a capital that the organization uses or affects).</p>	41
IR-4B	Governance	
IR-4B 4.9	<p>An integrated report provides insight about how such matters as the following are linked to its ability to create value:</p> <ul style="list-style-type: none"> · The organization's leadership structure including the skills and diversity (e.g., range of backgrounds, gender, competence and experience) of those charged with governance and whether regulatory requirements influence the design of the governance structure · Specific processes used to make strategic decisions and to establish and monitor the culture of the organization, including its attitude to risk and mechanisms for addressing integrity and ethical issues · Particular action those charged with governance have taken to influence and monitor the strategic direction of the organization and its approach to risk management · How the organization's culture, ethics and values are reflected in its use of and effects on the capitals, including its relationship with key stakeholders · Whether the organization is implementing governance practices that exceed legal requirements · The responsibility those charged with governance take for promoting and enabling innovation · How remuneration and incentives are linked to value creation in the short, medium and long term, including how they are linked to the organization's use of and effects on the capitals. 	30-31, 128-129, 130, 143
IR-4C	Business model	29
IR-4D	Risks and opportunities	
IR-4D 4.24	<p>An integrated report identifies the key risks and opportunities that are specific to the organization, including those that relate to the organization's effects on, and the continues availability, quality and affordability of, relevant capitals in the short, medium and long term.</p>	101-102, 152-155

Indicator	Description	Page Number
IR-4D 4.25	<p>This can include identifying:</p> <ul style="list-style-type: none"> · The specific source of risks and opportunities, which can be internal, external or, commonly, a mix of the two. External sources include those stemming from the external environment. Internal sources include those stemming from the organization's business activities. · The organization's assessment of the likelihood that the risk or opportunity will come to fruition and the magnitude of its effect if it does. This includes consideration of the specific circumstances that would cause the risk or opportunity to come to fruition. Such disclosure will invariably involve a degree of uncertainty. · The specific steps being taken to mitigate or manage key risks or to create value from key opportunities, including the identification of the associated strategic objectives, strategies, policies, targets and KPIs. 	101-102, 152-155
IR-4D 4.26	<p>Considering the Guiding Principle, Materiality, the organization's approach to any real risks (whether they be in the short, medium, or long term) that are fundamental to the ongoing ability of the organization to create value and that could have extreme consequences is ordinarily included in an integrated report, even when the probability of their occurrence might be considered quite small.</p>	152-155
IR-4E	<p>Strategy and resource allocation</p>	
IR-4E 4.28	<p>An integrated report ordinarily identifies:</p> <ul style="list-style-type: none"> · The organization's short, medium, and long term strategic objectives · The strategies it has in place, or intends to implement, to achieve those strategic objectives · The resource allocation plans it has to implement its strategy · How it will measure achievements and target outcomes for the short, medium and long term 	42-44
IR-4E 4.29	<p>This can include describing:</p> <ul style="list-style-type: none"> · The linkage between the organization's strategy and resource allocation plans, and the information covered by other Content Elements, including how its strategy and resource allocation plans: <ul style="list-style-type: none"> o Relate to the organization's business model, and what changes to that business model might be necessary to implement chosen strategies to provide an understanding of the organization's ability to adapt to change o Are influenced by/respond to the external environment and the identified risks and opportunities o Affect the capitals, and the risk management arrangements related to those capitals · What differentiates the organization to give it competitive advantage and enable it to create value, such as: <ul style="list-style-type: none"> o The role innovation o How the organization develops and exploits intellectual capital o The extent to which environmental and social considerations have been embedded into the organization's strategy to give it a competitive advantage · Key features and findings of stakeholder engagement that were used in formulating its strategy and resource allocation plans. 	60
IR-4F	<p>Performance</p>	

Indicator	Description	Page Number
IR-4F 4.31	An integrated report contains qualitative and quantitative information about performance that may include matters such as: <ul style="list-style-type: none"> Quantitative indicators with respect to targets and risks and opportunities, explaining their significance, their implications, and the methods and assumptions used in compiling them The organization's effects (both positive and negative) on the capitals, including material effects on capitals up and down the value chain The state of key stakeholder relationships and how the organization has responded to the key stakeholder's legitimate needs and interests The linkages between past and current performance, and between current performance and the organization's outlook. 	45-48, 95-101
IR-4F 4.32	KPIs that combine financial measures with other components (e.g., the ratio of greenhouse gas emissions to sales) or narrative that explains the financial implications of significant effects on other capitals and other causal relationships (e.g., expected revenue growth resulting from efforts to enhance human capital) may be used to demonstrate the connectivity of financial performance with performance regarding other capitals. In some cases, this may also include monetizing certain effects on the capitals (e.g., carbon emissions and water use).	45-48, 95-101
IR-4F 4.33	It may be relevant for the discussion of performance to include instances where regulations have a significant effect on performance (e.g., a constraint on revenues as a result of regulatory rate setting) or the organization's non-compliance with laws or regulations may significantly affect its operations.	41, 157, 168
IR-4G	Outlook	
IR-4G 4.35	An integrated report ordinarily highlights anticipated changes over time and provides information, built on sound and transparent analysis, about: <ul style="list-style-type: none"> The organization's expectations about the external environment the organization is likely to face in the short, medium and long term How that will affect the organization How the organization is currently equipped to respond to the critical challenges and uncertainties that are like to arise. 	117
IR-4G 4.37	The discussion of the potential implications, including implications for future financial performance, ordinarily includes discussion of: <ul style="list-style-type: none"> The external environment, and risks and opportunities, with an analysis of how these could affect the achievement of strategic objectives The availability, quality and affordability of capitals the organization uses or affects (e.g., the continued availability of skilled labour natural resources), including how key relationships are managed and why they are important to the organization's ability to create value over time. 	117
IR-4H	Basis of preparation and presentation	18
IR-4I	General reporting guidance	29



► Lembar Umpan Balik

Terima kasih telah membaca Laporan Tahunan Terintegrasi 2020 BPJS Ketenagakerjaan (BPJAMSOSTEK). Laporan ini merupakan gambaran kinerja Badan selama tahun 2019. Untuk meningkatkan kualitas laporan yang lebih baik, kami mengharapkan masukan, kritik, dan saran dari Bapak/Ibu/Saudara sekalian melalui lembaran ini.

1. Laporan ini mudah dimengerti. Setuju Netral Tidak Setuju
2. Laporan ini sudah menggambarkan aspek material Badan, Baik dari sisi positif dan negatif.
 Setuju Netral Tidak Setuju
3. Topik material apa yang paling penting bagi anda] (1= paling penting s/d 5= paling tidak penting)
 1. Kinerja Ekonomi
 2. Pendidikan dan Pelatihan
 3. Pemasaran dan Pelabelan
 4. Pengaruh Ekonomi Tidak Langsung
 5. Keberagaman dan Kesenjangan
 6. Antikorupsi
 7. Kerahasiaan Peserta
4. Mohon dapat memberikan saran/kritik/komentar Anda atas laporan ini:
.....
.....
.....
.....

Profil anda

Nama:

.....

Institusi/Lembaga:

.....

Pekerjaan:

.....

Golongan Pemangku Kepentingan

- Pemerintah
- Karyawan
- Peserta
- Mitra Kerja
- Masyarakat
- Media

Mohon lembar umpan balik dapat dikirim kembali kepada

Gedung BPJS Ketenagakerjaan

Jl. Gatot Subroto No.79 Jakarta Selatan - 12930

Telepon: 021-520 7797

Faksimili: 021-520 2310

Web: www.bpjsketenagakerjaan.go.id.

•———— Halaman ini sengaja dikosongkan ———•



LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN



**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL
KETENAGAKERJAAN DAN ENTITAS ANAK**

LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
UNTUK TAHUN YANG BERAKHIR PADA 31 DESEMBER 2020

Untuk detail Laporan Keuangan per Program (JKK, JHT, JP, dan JKM)
dapat diakses di <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
DAFTAR ISI**

	Halaman
Surat Pernyataan Direksi BPJS Ketenagakerjaan	
Laporan Keuangan Konsolidasian - untuk tahun yang berakhir 31 Desember 2020	
Laporan Posisi Keuangan Konsolidasian	1 - 2
Laporan Penghasilan Komprehensif Konsolidasian	3 - 4
Laporan Perubahan Ekuitas Konsolidasian	5
Laporan Arus Kas Konsolidasian	6
Catatan atas Laporan Keuangan Konsolidasian	7 - 113
Lampiran	
Laporan Keuangan Induk Perusahaan Saja	
I. Laporan Posisi Keuangan	I.1
II. Laporan Laba Rugi dan Penghasilan Komprehensif Lain	I.3
III. Laporan Perubahan Ekuitas	I.5
IV. Laporan Arus Kas	I.6
Laporan Auditor Independen	

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DAN ENTITAS ANAK
LAPORAN POSISI KEUANGAN KONSOLIDASIAN

Per 31 Desember 2020

(Angka-angka Disajikan dalam Rupiah, kecuali Dinyatakan Lain)

	Catatan	31 Desember 2020	31 Desember 2019
ASET			
ASET LANCAR			
Kas dan setara kas	7	1.238.021.694.848	1.431.518.213.714
Piutang dana operasional	8	-	22.564.443.550
Piutang investasi	9	518.863.280	-
Piutang hasil investasi	10	83.679.336.680	82.869.780.295
Piutang usaha- setelah dikurangi penyisihan penurunan nilai masing-masing sebesar Rp14.432.535.953 dan Rp14.351.859.441 pada tanggal 31 Desember 2020 dan 2019	11	11.598.777.686	16.193.189.887
Piutang Sarana Kesejahteraan Peserta- setelah dikurangi penyisihan penurunan nilai masing-masing sebesar Rp85.689.599.911 dan Rp86.029.988.359 pada tanggal 31 Desember 2020 dan 2019	12	273.104.681.314	380.726.608.589
Piutang lain-lain - setelah dikurangi penyisihan penurunan nilai masing-masing sebesar Rp1.666.381.746 dan Rp1.666.381.746 pada tanggal 31 Desember 2020 dan 2019	13	383.579.579.011	6.463.949.582
Investasi jangka pendek	14	5.407.585.450.244	5.647.494.557.779
Uang muka	15	26.503.007.938	33.242.214.899
Beban dibayar dimuka	16	14.468.429.932	49.869.426.088
Perlengkapan kantor	17	11.074.279.115	11.541.817.241
Aset dimiliki untuk dijual	18	730.805.944	260.213.382
JUMLAH ASET LANCAR		7.450.864.905.994	7.682.744.415.006
ASET TIDAK LANCAR			
Investasi jangka panjang	19	5.940.313.790.853	5.925.529.168.559
Investasi pada entitas lain	20	650.000.000	650.000.000
Properti investasi - setelah dikurangi akumulasi penyusutan masing-masing sebesar Rp10.980.767.945 dan Rp9.591.842.522 pada tanggal 31 Desember 2020 dan 2019	21	81.404.590.777	82.793.516.201
Aset tetap - setelah dikurangi akumulasi penyusutan masing-masing sebesar Rp1.288.221.456.824 dan Rp1.180.269.509.356 pada tanggal 31 Desember 2020 dan 2019	22	1.287.462.562.022	1.261.955.751.820
Aset tak berwujud - setelah dikurangi akumulasi penyusutan masing-masing sebesar Rp87.056.254.957 dan Rp83.081.838.368 pada tanggal 31 Desember 2020 dan 2019	24	7.455.624.999	11.430.041.584
Aset hak guna sewa	23	349.435.340.643	-
Klaim pengembalian pajak	48B	74.978.244.382	203.700.323.434
Aset pajak tangguhan	48D	586.257.994.375	647.331.255.775
Aset lain-lain	25	23.148.274.622	21.208.645.992
JUMLAH ASET TIDAK LANCAR		8.351.106.422.674	8.154.598.703.365
JUMLAH ASET		15.801.971.328.668	15.837.343.118.372

Lihat catatan atas laporan keuangan konsolidasian yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari laporan keuangan konsolidasian.

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DAN ENTITAS ANAK
LAPORAN POSISI KEUANGAN KONSOLIDASIAN

Per 31 Desember 2020

(Angka-angka Disajikan dalam Rupiah, kecuali Dinyatakan Lain)

	Catatan	31 Desember 2020	31 Desember 2019
LIABILITAS DAN EKUITAS			
LIABILITAS JANGKA PENDEK			
Utang kepada pihak lain	26	2.362.818.452	2.516.656.740
Utang pajak	27	84.505.733.568	62.659.401.504
Beban akrual	28	1.108.598.745.068	1.390.395.542.703
Pendapatan diterima dimuka	29	2.771.297.229	2.091.054.359
Utang bank	30	-	5.000.000.000
Liabilitas hak sewa guna	23	32.450.282.279	-
Liabilitas jangka pendek lain	31	155.846.085.240	175.314.592.425
Jumlah Liabilitas Jangka Pendek		1.386.534.961.836	1.637.977.247.731
LIABILITAS JANGKA PANJANG			
Liabilitas imbalan kerja	32	1.947.408.814.830	1.867.779.151.457
Liabilitas hak sewa guna		277.746.696.625	-
Jumlah Liabilitas Jangka Panjang		2.225.155.511.454	1.867.779.151.457
JUMLAH LIABILITAS		3.611.690.473.290	3.505.756.399.187
EKUITAS			
Ekuitas yang Dapat Diatribusikan kepada			
Pemilik Entitas Induk			
Modal disetor	33	9.459.295.255.351	9.459.295.255.351
Tambahan modal disetor - SKP	34	1.408.126.715.496	1.408.126.715.496
Saldo surplus		2.060.082.141.541	2.005.472.016.543
Komponen ekuitas lainnya		(737.226.894.982)	(541.310.818.289)
Jumlah Ekuitas yang Dapat Diatribusikan kepada		12.190.277.217.406	12.331.583.169.101
Pemilik Entitas Induk		12.190.277.217.406	12.331.583.169.101
Kepentingan non pengendali	35	3.637.972	3.550.084
JUMLAH EKUITAS		12.190.280.855.378	12.331.586.719.185
JUMLAH LIABILITAS DAN EKUITAS		15.801.971.328.668	15.837.343.118.372

Laporan ini telah disetujui dan ditandatangani oleh BPJS Ketenagakerjaan

Lihat catatan atas laporan keuangan konsolidasian yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari laporan keuangan konsolidasian.

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DAN ENTITAS ANAK
LAPORAN PENGHASILAN KOMPREHENSIF KONSOLIDASIAN

Untuk tahun yang berakhir pada 31 Desember 2020

(Angka-angka Disajikan dalam Rupiah, kecuali Dinyatakan Lain)

	Catatan	2020	2019
TANPA PEMBATAAN DARI PEMBERI SUMBER DAYA			
PENDAPATAN OPERASIONAL	36		
PENYELENGGARAAN PROGRAM			
Dana operasional dari Program Jaminan Hari Tua		3.106.939.271.287	3.285.190.438.638
Dana operasional dari Program Jaminan Kecelakaan Kerja		226.369.062.925	291.339.260.606
Dana operasional dari Program Jaminan Kematian		108.901.740.143	137.936.396.077
Dana operasional dari Program Jaminan Pensiun		613.959.925.645	986.617.148.041
		4.056.170.000.000	4.701.083.243.362
BEBAN OPERASIONAL PENYELENGGARAAN PROGRAM	37		
Beban operasional dan pendukung		391.576.087.386	712.762.643.861
Beban personil dan manajemen		3.068.522.542.464	3.096.151.597.391
Beban umum dan lainnya		628.757.052.087	635.306.247.211
		4.088.855.681.937	4.444.220.488.463
SURPLUS (DEFISIT) OPERASI PENGELOLAAN PROGRAM		(32.685.681.938)	256.862.754.899
PENDAPATAN (BEBAN) OPERASI			
NONPENGELOLAAN PROGRAM			
Pendapatan investasi	38, 50D	825.944.105.673	890.857.537.297
Beban investasi	39, 50E	(119.184.744.715)	(125.712.750.444)
Beban insentif	40	(397.816.600.676)	(457.727.337.204)
Beban tanggung jawab sosial dan lingkungan	43	(1.587.887.523)	(28.328.957.036)
		307.354.872.761	279.088.492.613
SURPLUS OPERASI		274.669.190.822	535.951.247.512
PENDAPATAN (BEBAN) NON OPERASIONAL			
Pendapatan entitas anak	44	42.790.449.123	58.764.758.839
Beban usaha entitas anak	45	(75.321.674.238)	(100.415.542.799)
Pendapatan lain - bersih	46	158.873.669.829	96.497.324.691
		126.342.444.714	54.846.540.731
SURPLUS SEBELUM PAJAK DAN DISTRIBUSI		401.011.635.536	590.797.788.243
BEBAN DISTRIBUSI SURPLUS BADAN	47		
Program Jaminan Hari Tua		1.272.568.766	33.629.829.458
Program Jaminan Kecelakaan Kerja		112.854.719	1.764.508.439
Program Jaminan Kematian		53.431.773	828.675.286
Program Jaminan Pensiun		382.181.243	7.346.556.366
		1.821.036.501	43.569.569.548
DENGAN PEMBATAAN DARI PEMBERI SUMBER DAYA			
Pendapatan Sarana Kesejahteraan Peserta	41	90.683.651.335	105.095.703.581
Beban Sarana Kesejahteraan Peserta	42	(43.671.343.996)	(85.840.642.425)
SURPLUS SKP		47.012.307.339	19.255.061.156
SURPLUS SEBELUM PAJAK		446.202.906.374	566.483.279.851
BEBAN (PENGHASILAN) PAJAK	48		
Pajak kini		189.032.915.500	282.166.912.250
Pajak badan tahun sebelumnya		120.499.761.235	-
Beban (penghasilan) pajak tangguhan		73.199.921.899	(33.961.300.846)
		382.732.598.634	248.205.611.403
SURPLUS TAHUN BERJALAN		63.470.307.740	318.277.668.448

Lihat catatan atas laporan keuangan konsolidasian yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari laporan keuangan konsolidasian.

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DAN ENTITAS ANAK
LAPORAN PENGHASILAN KOMPREHENSIF KONSOLIDASIAN

Untuk tahun yang berakhir pada 31 Desember 2020

(Angka-angka Disajikan dalam Rupiah, kecuali Dinyatakan Lain)

	Catatan	2020	2019
PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN			
Pos yang tidak akan direklasifikasi ke surplus defisit			
	32		
Kenaikan (penurunan) yang belum direalisasi atas nilai wajar investasi FVOCI		(186.350.171.624)	-
Pengukuran kembali liabilitas imbalan pascakerja		(30.359.757.975)	(268.317.078.639)
Pajak penghasilan terkait		12.126.660.499	67.079.269.660
		(204.583.269.100)	(201.237.808.979)
Pos yang akan direklasifikasi ke surplus defisit			
Kenaikan (penurunan) yang belum direalisasi atas nilai wajar investasi tersedia untuk dijual		-	49.821.473.473
Kenaikan (penurunan) yang direalisasi atas kenaikan nilai wajar investasi tersedia untuk dijual direklasifikasi ke surplus defisit		-	(62.641.065.552)
		-	(12.819.592.079)
		(141.112.961.360)	104.220.267.390
SURPLUS (DEFISIT) KOMPREHENSIF			
JUMLAH SURPLUS YANG DAPAT DIATRIBUSIKAN KEPADA:			
Pemilik entitas induk		63.470.195.449	318.277.128.145
Kepentingan nonpengendali		112.292	540.302
		63.470.307.740	318.277.668.448
JUMLAH PENGHASILAN KOMPEHENSIF LAIN DIATRIBUSIKAN KEPADA:			
Pemilik entitas induk		(141.113.049.248)	104.219.756.006
Kepentingan nonpengendali		87.888	511.383
		(141.112.961.360)	104.220.267.390

Laporan ini telah disetujui dan ditandatangani oleh BPJS Ketenagakerjaan

Lihat catatan atas laporan keuangan konsolidasian yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari laporan keuangan konsolidasian.

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DAN ENTITAS ANAK
LAPORAN PERUBAHAN EKUITAS KONSOLIDASIAN
 Untuk tahun yang berakhir pada 31 Desember 2020

(Angka-angka Disajikan dalam Rupiah, kecuali Dinyatakan Lain)

	Ekuitas yang Dapat Diatribusikan Kepada Pemilik Entitas Induk							Jumlah
	Modal Disetor	Tambahan Modal Disetor - SKP	Saldo Surplus		Komponen Ekuitas Lainnya	Jumlah Ekuitas	Kepentingan Nonpengendali	
			Operasional	SKP				
Saldo pada tanggal 31 Desember 2018	9.459.295.255.351	1.408.126.715.496	1.545.489.079.743	141.705.808.655	(327.253.446.150)	12.227.363.413.095	3.038.701	12.227.366.451.796
Surplus tahun berjalan	-	-	299.022.066.989	19.255.061.156	-	318.277.128.145	540.302	318.277.668.446
Penghasilan komprehensif lain	-	-	-	-	(201.237.780.060)	(201.237.780.060)	(28.919)	(201.237.808.979)
Pengukuran kembali liabilitas imbalan kerja Keuntungan yang belum direalisasi atas kenaikan nilai investasi tersedia untuk dijual	-	-	-	-	49.821.473.473	49.821.473.473	-	49.821.473.473
Keuntungan yang direalisasi atas kenaikan nilai investasi tersedia untuk dijual	-	-	-	-	(62.641.065.552)	(62.641.065.552)	-	(62.641.065.552)
Saldo pada tanggal 31 Desember 2019	9.459.295.255.351	1.408.126.715.496	1.844.511.146.732	160.960.869.811	(541.310.818.289)	12.331.583.169.101	3.550.084	12.331.586.719.185
Perubahan kebijakan akuntansi baru	-	-	(192.902.446)	-	-	(192.902.446)	-	(192.902.446)
Surplus tahun berjalan	-	-	16.457.888.110	47.012.307.339	-	63.470.195.449	112.292	63.470.307.740
Penghasilan komprehensif lain	-	-	-	-	(18.233.073.073)	(18.233.073.073)	(24.403)	(18.233.097.476)
Penurunan nilai aset keuangan FVOCI Keuntungan yang direalisasi atas kenaikan nilai aset keuangan FVOCI	-	-	-	-	(186.350.171.624)	(186.350.171.624)	-	(186.350.171.624)
Saldo pada tanggal 31 Desember 2020	9.459.295.255.351	1.408.126.715.496	1.852.108.964.392	207.973.177.150	(737.226.894.982)	12.190.277.217.407	3.637.972	12.190.280.855.378

Lihat catatan atas laporan keuangan konsolidasian yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari laporan keuangan konsolidasian.

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DAN ENTITAS ANAK
LAPORAN ARUS KAS KONSOLIDASIAN

Untuk tahun yang berakhir pada 31 Desember 2020

(Angka-angka Disajikan dalam Rupiah, kecuali Dinyatakan Lain)

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
AKTIVITAS OPERASI		
Penerimaan dana operasional Program JHT	3.123.296.095.183	3.314.249.025.028
Penerimaan dana operasional Program JKK	229.037.590.751	289.908.773.663
Penerimaan dana operasional Program JKM	110.505.349.595	138.261.297.298
Penerimaan dana operasional Program JP	617.782.065.736	999.088.214.887
Penerimaan lainnya	199.857.171.932	275.685.495.720
	4.280.478.273.197	5.017.192.806.597
Pembayaran kepada karyawan, pemasok dan lainnya	(4.635.556.445.882)	(4.366.619.679.584)
Pembayaran pajak penghasilan badan	(51.206.294.204)	(321.454.399.453)
	(4.686.762.740.086)	(4.688.074.079.037)
ARUS KAS BERSIH DIPEROLEH DARI (DIGUNAKAN UNTUK) AKTIVITAS OPERASI	(406.284.466.889)	329.118.727.560
AKTIVITAS INVESTASI		
Penempatan investasi	(13.112.365.402.070)	(18.708.158.797.290)
Pelepasan investasi	12.333.672.111.990	18.027.505.792.453
Penerimaan bunga deposito	444.827.331.990	149.971.643.683
Pencairan Obligasi	(60.062.949.327)	485.560.787.372
Penerimaan bunga obligasi	500.092.479.231	387.010.552.624
Pendapatan bagi hasil sukuk	110.805.948.993	122.274.890.043
Penerimaan dividen	58.092.206.756	60.901.253.909
Properti investasi	5.105.098.527	5.150.618.844
Hasil penjualan aset tetap	6.402.950.795	5.503.457.121
Perolehan aset tetap	(131.428.254.672)	(176.953.228.401)
ARUS KAS BERSIH DIPEROLEH DARI (DIGUNAKAN UNTUK) AKTIVITAS INVESTASI	215.204.471.540	(126.793.817.014)
AKTIVITAS PENDANAAN		
Penerimaan pinjaman bank	53.000.000.000	79.700.000.000
Pembayaran pinjaman bank	(53.000.000.000)	(85.354.824.000)
Pembayaran bunga	(595.487.016)	(422.784.465)
Kontribusi kepada program JHT	(1.272.568.766)	(33.629.829.458)
Kontribusi kepada program JKK	(112.854.719)	(1.764.508.439)
Kontribusi kepada program JKM	(53.431.773)	(828.675.286)
Kontribusi kepada program JP	(382.181.243)	(7.346.556.366)
ARUS KAS BERSIH DIPEROLEH DARI (DIGUNAKAN UNTUK) AKTIVITAS PENDANAAN	(2.416.523.517)	(49.647.178.013)
KENAIKAN ARUS KAS	(193.496.518.866)	152.677.732.533
KAS DAN SETARA KAS PADA AWAL TAHUN	1.431.518.213.714	1.278.840.481.181
KAS DAN SETARA KAS PADA AKHIR TAHUN	1.238.021.694.848	1.431.518.213.714

Lihat catatan atas laporan keuangan konsolidasian yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari laporan keuangan konsolidasian.

1. PERNYATAAN KEPATUHAN TERHADAP STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN

Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Laporan keuangan konsolidasian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan entitas anak disusun dan disajikan sesuai berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan di Indonesia yang meliputi Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) dan Interpretasi Standar Akuntansi Keuangan (ISAK) yang diterbitkan oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan - Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Laporan Keuangan disusun berdasarkan kebijakan akuntansi yang diterapkan, sesuai dengan SAK, yang ditetapkan dalam Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor PERDIR/30/122019 tentang Pedoman Akuntansi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yang berlaku sejak tanggal 20 Desember 2019. Laporan keuangan ini telah disajikan sesuai dengan kebijakan akuntansi yang ditetapkan tersebut.

2. UMUM

A. PENDIRIAN DAN INFORMASI UMUM

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) pada awalnya berdiri dalam bentuk Perusahaan Umum (Perum) Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK) pada tanggal 5 Desember 1977. Status ASTEK sebagai Perum kemudian berubah menjadi Perseroan Terbatas (Persero) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1990 bernama Perseroan Terbatas Asuransi Sosial Tenaga Kerja (PT ASTEK). Pada tahun 1993, berdasarkan Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 PT ASTEK berganti nama menjadi Perseroan Terbatas Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PT Jamsostek Persero). Pada tanggal 25 November 2011, ditetapkan Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Undang Undang ini merupakan pelaksanaan dari Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, pada pasal 62 disebutkan bahwa PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero) berubah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan sejak 1 Januari 2014. PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero) dinyatakan bubar tanpa likuidasi dan semua aset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero) menjadi aset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 509/KMK.06/2014 tanggal 17 Oktober 2014 tentang Pengesahan Laporan Posisi Keuangan Pembuka BPJS Ketenagakerjaan dan Laporan Posisi Keuangan Pembuka DJS Ketenagakerjaan Per 1 Januari 2014, telah disahkan Laporan Posisi Keuangan Pembuka BPJS Ketenagakerjaan yang telah diaudit.

Pada tanggal 1 Juli 2015, BPJS Ketenagakerjaan resmi beroperasi penuh dengan menyelenggarakan program yang sesuai dengan ketentuan dari Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 29 sampai dengan Pasal 38 dan Pasal 43 sampai dengan Pasal 46 dengan menambahkan Program Jaminan Pensiun.

BPJS Ketenagakerjaan berdomisili di Indonesia dan berkantor pusat di Plaza BP Jamsostek Jalan HR. Rasuna Said kav 112B Setiabudi Jakarta Selatan. BPJS Ketenagakerjaan memiliki 11 Kantor Wilayah, 325 Kantor Cabang yang terletak di berbagai kota di Indonesia. 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 Nomor 24 tahun 2011, BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM).

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

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.

B. PENGELOLAAN ASET

Sesuai Peraturan Pemerintah (PP) 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;
- 5) Sumber lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

C. PENGELOLAAN DANA JAMINAN SOSIAL

BPJS Ketenagakerjaan bertanggungjawab secara administratif atas penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang meliputi Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun. 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 saling memberikan subsidi 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 dan JKM, pengelolaan Dana Jaminan sosial mencakup penentuan cadangan teknis, 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) Per 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 Nomor 83 Tahun 2013.

E. DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI

Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 25/P Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2016 - 2021 tanggal 19 Februari 2016 dan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 45/P tahun 2019 tanggal 29 April 2019 tentang Pengangkatan

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

Pengganti Antarwaktu Anggota Dewan Pengawas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Sisa Masa Jabatan 2016-2021 dengan Keputusan Presiden Nomor 12/P tahun 2019 tanggal 17 Januari 2019, serta Keputusan Rapat Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor KEP/19/012018 tanggal 16 Januari 2018 sehingga susunan Dewan Pengawas dan Direksi adalah sebagai berikut:

Dewan Pengawas

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
Ketua	: Guntur Witjaksono	Guntur Witjaksono
Anggota	: Puspita Wulandari	Puspita Wulandari
	: Eko Darwanto	Eko Darwanto
	: Rekson Silaban	Rekson Silaban
	: M. Aditya Warman	M. Aditya Warman
	: Inda D.Hasman	Inda D.Hasman
	: Poempida Hidayatulloh	Poempida Hidayatulloh

Direksi

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
Direktur Utama	: Agus Susanto	Agus Susanto
Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi	: Sumarjono	Sumarjono
Direktur Keuangan	: Evi Afiatin	Evi Afiatin
Direktur Umum dan SDM	: Naufal Mahfudz	Naufal Mahfudz
Direktur Kepesertaan	: E. Ilyas Lubis	E. Ilyas Lubis
Direktur Pelayanan	: M. Krishna Syarif	M. Krishna Syarif
Direktur Pengembangan Investasi	: Amran Nasution	Amran Nasution

Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia, pada tanggal 19 Februari 2021 Presiden telah menetapkan Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan masa jabatan 5 (lima) tahun berikutnya. Lihat Catatan 57 Peristiwa Setelah Tanggal Laporan.

F. KOMITE YANG DIBENTUK OLEH DEWAN PENGAWAS

Dalam rangka memperlancar tugas Dewan Pengawas dibentuk 4 (empat) komite, yaitu: Komite Anggaran, Audit, dan Aktuaria (KAAA), Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi (KPMRTI), Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM (KKPKOS) dan Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan (KPKP), sesuai Peraturan Dewan Pengawas Nomor PER/08/DEWAS/052016 tanggal 10 Mei 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Dewan Pengawas Nomor PER/01/DEWAS/072014 tentang Tata Cara Pelaksanaan fungsi, tugas, dan wewenang Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

Susunan komite yang dibentuk oleh Dewan Pengawas per 31 Desember 2020 dan 2019 adalah sebagai berikut:

1) Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
Ketua	: Puspita Wulandari	Puspita Wulandari
Wakil Ketua 1	: M. Aditya Warman	M. Aditya Warman
Wakil Ketua 2	: Poempida Hidayatulloh	Poempida Hidayatulloh
Anggota	: Mirawati Sudjono	Mirawati Sudjono
	: Budi Rahayu	Budi Rahayu
	: Yogo Purwono	Yogo Purwono
	: I Nyoman Sardiana	I Nyoman Sardiana

2) Komite Pemantauan Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
Ketua	: Poempida Hidayatulloh	Poempida Hidayatulloh
Wakil Ketua 1	: Eko Darwanto	Eko Darwanto
Wakil Ketua 2	: Rekson Silaban	Rekson Silaban
Anggota	: Hartian Surya Widhanto	Hartian Surya Widhanto
	: Lastyo Kunto Aji Lukito	-
	: D. Sulad Sri Hardanto	-

3) Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
Ketua Komite Bidang Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi	: Inda D. Hasman	Inda D. Hasman
Ketua Komite Bidang Kebijakan Pengelolaan SDM	: M. Aditya Warman	M. Aditya Warman
Wakil Ketua	: Puspita Wulandari	Puspita Wulandari
Anggota	: Teguh Budi Santoso	Teguh Budi Santoso
	: Wustari L. Mangundjaya	Wustari L. Mangundjaya
	: Seta A. Wicaksana	Seta A. Wicaksana

4) Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
Ketua Bidang Perluasan Kepesertaan	: Rekson Silaban	Rekson Silaban
Ketua Bidang Pelayanan	: Eko Darwanto	Eko Darwanto
Wakil Ketua	: Inda D. Hasman	Inda D. Hasman
Anggota	: Muzaenah Zein	Muzaenah Zein
	: Murpin Josua Sembiring	Diah Widyawati
	: -	Murpin Josua Sembiring

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

G. PEGAWAI

Jumlah karyawan BPJS Ketenagakerjaan (Induk saja) masing-masing adalah 6.045 dan 6.202 karyawan pada tanggal 31 Desember 2020 dan 2019, sedangkan jumlah karyawan BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak masing-masing adalah 6.105 dan 6.265 karyawan pada tanggal 31 Desember 2020 dan 2019.

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 No.1 tanggal 6 April 1994 dari Harun Kamil, SH, 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.

Kantor Pusat PT Bijak berlokasi di Jalan Raya Condet No. 27 Jakarta Timur. 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, jasa pembersihan pesawat terbang dan jasa pengelolaan *foodcourt*.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki penyertaan langsung pada PT Binajasa Abadikarya (PT Bijak) dengan persentase kepemilikan sebesar 99,99%. Jumlah aset PT Bijak yang dikonsolidasi sebelum eliminasi per 31 Desember 2020 dan 2019 masing-masing sebesar Rp45.950.975.268 dan Rp46.141.345.872 dan penghasilan komprehensif PT Bijak yang dikonsolidasi sebelum eliminasi per 31 Desember 2020 dan 2019 masing-masing sebesar Rp900.855.733 dan Rp5.241.672.336.

Kepentingan nonpengendali dari PT Bijak dianggap tidak material, sehingga BPJS Ketenagakerjaan tidak menyajikan mengenai pengungkapan yang disyaratkan untuk kepentingan nonpengendali yang material dalam laporan keuangan konsolidasian sesuai PSAK No.67 "Pengungkapan Kepentingan Dalam Entitas Lain".

3. IKHTISAR KEBIJAKAN AKUNTANSI SIGNIFIKAN

Terdapat beberapa perubahan atas kebijakan akuntansi yang diterapkan pada tahun 2020 dengan beberapa penyesuaian pada laporan keuangan atas nilai pengukuran dan pengakuan. Berikut ini adalah PSAK yang berlaku efektif tanggal 01 Januari 2020:

- PSAK 71 : Instrumen Keuangan
PSAK ini Diterbitkan di bulan Juli 2017 dan berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2020 dimana penerapan ini diperkenankan. PSAK 71 menggantikan PSAK 55 "Instrumen Keuangan: Pengakuan dan Pengukuran" dan memperkenalkan pengaturan baru untuk klasifikasi dan pengukuran instrumen keuangan, pengakuan dan pengukuran penyisihan penurunan nilai, dan memberikan pendekatan yang lebih sederhana untuk akuntansi lindung nilai.
- PSAK 73 : Sewa
PSAK ini Memperkenalkan model akuntansi *lessee* tunggal dan mensyaratkan lessee untuk mengakui aset dan liabilitas untuk semua sewa dengan jangka waktu lebih dari 12 bulan, kecuali aset dengan nilai rendah. Lessee diharuskan untuk mengakui hak guna atas aset yang mewakili

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

haknya untuk menggunakan aset sewaan dan liabilitas sewa guna yang mewakili kewajibannya untuk melakukan pembayaran sewa.

PSAK 73 secara substansial masih menggunakan persyaratan akuntansi atas *lessor* sesuai PSAK 30 Sewa. Oleh karena itu, *lessor* masih akan menggunakan klasifikasi sewa dalam sewa operasi atau pembiayaan, dan perlakuan atas kedua tipe sewa tersebut. Penerapan PSAK 73 berdampak signifikan terhadap Catatan 23.

- ISAK 35 : Penyajian Laporan Keuangan Entitas Berorientasi Nonlaba
laporan posisi keuangan, laporan penghasilan komprehensif, laporan perubahan aset neto, laporan arus kas dan catatan atas laporan keuangan.

Penerapan ISAK 35 diterapkan secara retrospektif, jumlah-jumlah untuk tahun 2019 disajikan sebagai informasi komparatif dalam laporan keuangan 2020 yang disajikan berdasarkan ISAK 35.

- PSAK 72 : Pendapatan dari Kontrak dengan Pelanggan
Penghasilan diakui dalam laporan laba rugi ketika kenaikan manfaat ekonomi masa depan yang berkaitan dengan kenaikan aset atau penurunan liabilitas telah terjadi dan dapat diukur dengan andal.

Beban diakui dalam laporan laba rugi ketika penurunan manfaat ekonomi masa depan yang berkaitan dengan penurunan aset atau kenaikan liabilitas telah terjadi dan dapat diukur dengan andal.

A. DASAR PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN

Laporan keuangan konsolidasian disusun dan disajikan berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan di Indonesia, yang meliputi pernyataan dan interpretasi yang diterbitkan oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dan Dewan Standar Akuntansi Syariah IAI, serta peraturan perundang-undangan serta peraturan pelaksanaan yang berkaitan dengan BPJS Ketenagakerjaan, yang diatur lebih lanjut dalam Pedoman Akuntansi BPJS Ketenagakerjaan (PABASTEK) yang ditetapkan dengan Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: PERDIR/30/122019 tanggal 20 Desember 2019.

Dasar pengukuran laporan keuangan ini adalah konsep biaya perolehan, kecuali beberapa akun tertentu disusun berdasarkan pengukuran lain, sebagaimana diuraikan dalam kebijakan akuntansi masing-masing akun tersebut. Laporan keuangan ini disusun dengan metode akrual, kecuali laporan arus kas.

Laporan arus kas konsolidasian disusun dengan mengelompokkan arus kas dalam aktivitas operasi, investasi, dan pendanaan. Arus kas aktivitas operasi disajikan dengan menggunakan metode langsung.

Kebijakan akuntansi yang diterapkan dalam penyusunan laporan keuangan konsolidasian untuk tahun yang berakhir 31 Desember 2020 adalah konsisten dengan kebijakan akuntansi yang diterapkan dalam penyusunan laporan keuangan konsolidasian untuk tahun yang berakhir 31 Desember 2019.

Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Program JHT, JKK, JKM, dan JP 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 di Indonesia (Catatan 3B).

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

BPJS Ketenagakerjaan menyusun laporan penghasilan komprehensif 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).

BPJS Ketenagakerjaan menyusun laporan keuangan induk sebagai lampiran dari laporan keuangan konsolidasian, investasi pada entitas anak di sajikan dengan metode ekuitas.

B. 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, yakni BPJS Ketenagakerjaan terekspos, atau memiliki hak, atas imbal hasil variabel dari keterlibatannya dengan entitas dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi imbal hasil tersebut melalui kemampuan kini untuk mengarahkan aktivitas relevan dari entitas (kekuasaan atas *investee*). Keberadaan dan dampak dari hak suara potensial dimana BPJS Ketenagakerjaan memiliki kemampuan praktis untuk melaksanakan (yakni hak substantif) dipertimbangkan saat menilai apakah BPJS Ketenagakerjaan mengendalikan entitas lain.

Laporan keuangan BPJS Ketenagakerjaan mencakup hasil usaha, arus kas, aset dan liabilitas dari BPJS Ketenagakerjaan dan seluruh entitas anak yang secara langsung dan tidak langsung, dikendalikan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Entitas anak dikonsolidasikan sejak tanggal efektif akuisisi, yaitu tanggal dimana BPJS Ketenagakerjaan secara efektif memperoleh pengendalian atas bisnis yang diakuisisi, sampai tanggal pengendalian berakhir.

Entitas induk 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.

Perubahan dalam bagian kepemilikan entitas induk pada entitas anak yang tidak mengakibatkan hilangnya pengendalian adalah transaksi ekuitas (yaitu transaksi dengan pemilik dalam kapasitasnya sebagai pemilik). Ketika proporsi ekuitas yang dimiliki oleh kepentingan nonpengendali berubah, BPJS Ketenagakerjaan menyesuaikan jumlah tercatat kepentingan pengendali dan kepentingan nonpengendali untuk mencerminkan perubahan kepemilikan relatifnya dalam entitas anak. Selisih antara jumlah dimana kepentingan nonpengendali disesuaikan dan nilai wajar dari jumlah yang diterima atau dibayarkan diakui langsung dalam ekuitas dan diatribusikan pada pemilik dari entitas induk.

Jika BPJS Ketenagakerjaan kehilangan pengendalian, maka BPJS Ketenagakerjaan:

- 1) Menghentikan pengakuan aset (termasuk *goodwill*) dan liabilitas entitas anak pada jumlah tercatatnya ketika pengendalian hilang;
- 2) Menghentikan pengakuan jumlah tercatat setiap kepentingan nonpengendali pada entitas anak terdahulu ketika pengendalian hilang (termasuk setiap komponen penghasilan komprehensif lain yang diatribusikan pada kepentingan nonpengendali);

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

- 3) Mengakui nilai wajar pembayaran yang diterima (jika ada) dari transaksi, peristiwa, atau keadaan yang mengakibatkan hilangnya pengendalian;
- 4) Mengakui sisa investasi pada entitas anak terdahulu pada nilai wajarnya pada tanggal hilangnya;
- 5) Mereklasifikasi ke surplus defisit, atau mengalihkan secara langsung ke saldo surplus jika disyaratkan oleh SAK lain, jumlah yang diakui dalam penghasilan komprehensif lain dalam kaitan dengan entitas anak;
- 6) Mengakui perbedaan apapun yang dihasilkan sebagai keuntungan atau kerugian dalam surplus defisit yang diatribusikan kepada entitas induk.

C. KOMBINASI BISNIS ENTITAS SEPENGENDALI

Transaksi kombinasi bisnis entitas sepengendali, berupa pengalihan bisnis yang dilakukan dalam rangka reorganisasi entitas-entitas yang berada dalam suatu kelompok usaha yang sama, bukan merupakan perubahan kepemilikan dalam arti substansi ekonomi, sehingga transaksi tersebut diakui pada jumlah tercatat berdasarkan metode penyatuan kepemilikan.

Selisih antara jumlah imbalan yang dialihkan dan jumlah tercatat dari setiap kombinasi bisnis entitas sepengendali disajikan dalam akun tambahan modal disetor pada bagian ekuitas dalam laporan posisi keuangan konsolidasian.

Entitas yang melepas bisnis, dalam pelepasan bisnis entitas sepengendali, mengakui selisih antara imbalan yang diterima dan jumlah tercatat bisnis yang dilepas dalam akun tambahan modal disetor pada bagian ekuitas dalam laporan posisi keuangan konsolidasian.

D. PENJABARAN MATA UANG ASING

Mata Uang Fungsional dan Pelaporan

Akun-akun yang tercakup dalam Laporan keuangan setiap entitas di dalam BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak diukur menggunakan mata uang dari lingkungan ekonomi dimana entitas beroperasi (mata uang fungsional).

Laporan keuangan konsolidasian disajikan dalam Rupiah, yang merupakan mata uang fungsional dan mata uang penyajian BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak.

Transaksi dan Saldo

Transaksi dalam mata uang asing dijabarkan kedalam mata uang fungsional menggunakan kurs pada tanggal transaksi. Keuntungan atau kerugian selisih kurs yang timbul dari penyelesaian transaksi dan dari penjabaran pada kurs akhir tahun atas aset dan liabilitas moneter dalam mata uang asing diakui dalam surplus defisit. Aset nonmoneter yang diukur pada nilai wajar dijabarkan menggunakan kurs pada tanggal nilai wajar ditentukan. Selisih penjabaran akun ekuitas dan akun nonmoneter serupa yang diukur pada nilai wajar diakui dalam surplus defisit, kecuali selisih penjabaran atas aset keuangan nonmoneter tersedia untuk dijual seperti saham, yang diakui dalam komponen ekuitas.

Pada tanggal 31 Desember 2020 dan 2019, kurs konversi yakni kurs tengah Bank Indonesia, yang digunakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak untuk USD1 adalah Rp14.105 dan Rp13.901.

E. TRANSAKSI DENGAN PIHAK BERELASI

Sebagai entitas pelapor, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak melakukan transaksi dengan pihak berelasi. Pihak-pihak berelasi adalah orang atau entitas yang terkait dengan 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) Personil manajemen kunci entitas pelapor atau entitas induk 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 entitas anak berikutnya terkait dengan entitas lain);
 - b) Satu entitas adalah entitas asosiasi atau ventura bersama dari entitas lain (atau entitasosiasi atau ventura bersama yang merupakan anggota suatu kelompok usaha, yang 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 personil manajemen kunci entitas (atau entitas induk dari entitas).

Semua transaksi dengan pihak yang berelasi, baik yang dilakukan dengan atau tidak dengan tingkat harga, persyaratan dan kondisi yang sama sebagaimana bila dilakukan dengan pihak ketiga diungkapkan dalam laporan keuangan.

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. Semua transaksi signifikan dengan pihak berelasi telah diungkapkan dalam laporan keuangan konsolidasian.

F. KAS DAN SETARA KAS

Kas terdiri dari kas dan bank. Setara kas adalah 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 dijamin serta tidak dibatasi pencairannya.

G. PIUTANG INVESTASI

Piutang investasi merupakan piutang yang timbul karena pelepasan investasi BPJS Ketenagakerjaan yang sampai dengan tanggal pelaporan belum diterima pembayarannya. Piutang investasi diakui pada saat penjualan investasi sebesar jumlah yang disepakati.

H. 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.

I. DEPOSITO BERJANGKA

Deposito berjangka yang jatuh temponya lebih dari 3 (tiga) bulan pada saat penempatan disajikan sebagai "investasi jangka pendek".

J. INSTRUMEN KEUANGAN

ASET KEUANGAN

Kebijakan berlaku mulai tanggal 1 Januari 2020

Klasifikasi, Pengakuan, dan Penghentian Pengakuan

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menggunakan 2 (dua) dasar untuk mengklasifikasikan aset keuangan yaitu model bisnis dalam mengelola aset keuangan dan karakteristik arus kas kontraktual pembayaran pokok dan bunga (*solely payment of principal and interest* (SPPI)) dari aset keuangan.

Pengujian SPPI

Dalam menilai apakah arus kas kontraktual memiliki karakteristik SPPI, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mempertimbangkan persyaratan kontraktual atas instrumen tersebut. Hal ini termasuk dalam hal menilai apakah aset keuangan mengandung ketentuan kontraktual yang dapat mengubah waktu atau jumlah arus kas kontraktual sehingga tidak dapat memenuhi kondisi SPPI. Dalam melakukan penilaian, mempertimbangkan:

- 1) Kejadian kontinjensi yang akan mengubah jumlah dan waktu arus kas;
- 2) Fitur leverage; dan
- 3) Pemenuhan Likuiditas.

Penilaian model bisnis

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas menentukan model bisnisnya berdasarkan tingkat yang paling mencerminkan bagaimana kelompok aset keuangan dikelola untuk mencapai tujuan bisnis tertentu.

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mengklasifikasikan aset keuangan dalam kategori (a) diukur pada nilai wajar melalui laba rugi, (b) diukur pada nilai wajar melalui pendapatan komprehensif lain, dan (c) diukur pada biaya perolehan diamortisasi.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

(a) Aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui laba rugi

Aset keuangan diukur pada nilai wajar melalui laba rugi kecuali tes model bisnis dan tes arus kas kontraktual menunjukkan bahwa aset keuangan masuk ke dalam klasifikasi diukur pada biaya perolehan diamortisasi atau nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain.

Klasifikasi ini ditujukan untuk instrumen keuangan yang dimiliki untuk diperdagangkan atau pada saat pengakuan awal telah ditetapkan untuk diukur pada nilai wajar melalui laba rugi.

BPJS Ketenagakerjaan mengklasifikasikan sebagai FVPL aset keuangan, yaitu kas dan rekening giro di bank, deposito, saham, reksadana, instrumen efek utang, serta KIK-EBA yang ditetapkan untuk diukur pada FVPL.

(b) Aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain

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 yang pada tanggal tertentu memperoleh arus kas yang semata dari pembayaran pokok dan bunga (*solely payments of principal and interest*) dari jumlah pokok terutang.

Pada saat pengakuan awalnya, instrumen utang yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain diakui pada nilai wajarnya ditambah biaya transaksi dan selanjutnya diukur pada nilai wajarnya dimana keuntungan atau kerugian atas perubahan nilai wajar, keuntungan atau kerugian atas selisih kurs, dan kerugian penurunan nilai, diakui sebagai penghasilan komprehensif lain. Dividen dari instrumen ekuitas diakui di dalam pos laba rugi.

Kerugian kredit ekspektasian diakui sebagai penambah dari penghasilan komprehensif lainnya di dalam laporan posisi keuangan (tidak mengurangi jumlah tercatat aset keuangan dalam laporan keuangan). Pendapatan bunga dihitung menggunakan metode suku bunga efektif.

Pada saat penghentian pengakuan, akumulasi keuntungan atau kerugian nilai wajar, bersih setelah akumulasi cadangan kerugian kredit ekspektasian, ditransfer ke laba rugi. Investasi saham yang ditetapkan untuk diukur pada FVOCI, keuntungan kerugian yang belum direalisasi diakui sebagai penghasilan komprehensif, pada saat penghentian pengakuan akumulasi keuntungan kerugian yang belum direalisasi ditransfer ke saldo laba dalam laporan perubahan ekuitas.

BPJS Ketenagakerjaan mengklasifikasikan sebagai aset keuangan diukur pada FVOCI meliputi: saham, reksadana dan efek utang yang ditetapkan sebagai aset FVOCI.

(c) Aset keuangan yang diukur pada biaya perolehan diamortisasi

Aset keuangan yang diukur pada biaya perolehan diamortisasi jika aset keuangan dikelola dalam model bisnis yang bertujuan untuk memiliki aset keuangan dalam rangka mendapatkan arus kas kontraktual dan persyaratan kontraktual dari aset keuangan yang pada tanggal tertentu memperoleh arus kas yang semata dari pembayaran pokok dan bunga (*solely payments of principal and interest*) dari jumlah pokok terutang.

Pada saat pengakuan awal, aset keuangan yang diukur pada biaya perolehan diamortisasi diakui pada nilai wajarnya ditambah biaya transaksi dan selanjutnya diukur pada biaya perolehan diamortisasi dengan menggunakan suku bunga efektif.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

Pendapatan bunga dari aset keuangan yang diukur pada biaya perolehan diamortisasi dicatat dalam laporan laba rugi dan penghasilan komprehensif lain konsolidasian dan diakui sebagai "Pendapatan bunga". Ketika penurunan nilai terjadi, kerugian penurunan nilai diakui sebagai pengurang dari nilai tercatat aset keuangan dan diakui di dalam laporan keuangan konsolidasian sebagai "Pembentukan penyisihan penurunan nilai".

BPJS Ketenagakerjaan mengklasifikasikan sebagai aset yang diukur pada biaya perolehan diamortisasi meliputi: piutang serta deposito, KIK-EBA dan instrumen efek utang yang ditetapkan sebagai klasifikasi diukur ada biaya perolehan diamortisasi.

Penghentian Pengakuan Aset Keuangan

Penghentian pengakuan aset keuangan dilakukan ketika hak kontraktual atas arus kas yang berasal dari aset keuangan tersebut berakhir, atau ketika aset keuangan tersebut telah ditransfer dan secara substansial seluruh risiko dan manfaat atas kepemilikan aset tersebut telah ditransfer (jika, secara substansial seluruh risiko dan manfaat tidak ditransfer, maka BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak melakukan evaluasi untuk memastikan keterlibatan berkelanjutan atas kendali yang masih dimiliki tidak mencegah penghentian pengakuan).

Penyisihan penurunan nilai aset keuangan

BPJS ketenagakerjaan dan entitas anak mengakui penyisihan penurunan nilai aset keuangan yang diukur pada biaya perolehan diamortisasi dan diukur melalui penghasilan komprehensif sebagai berikut:

- 1) Penurunan nilai atas aset keuangan pada biaya perolehan diamortisasi diakui sebagai pengurang dari nilai tercatat aset di dalam laporan posisi keuangan, dan diakui di dalam laporan laba rugi sebagai "Beban Pembentukan Penyisihan Penurunan Nilai".
- 2) Penurunan nilai atas aset keuangan (di luar instrumen ekuitas) yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain diakui sebagai penambah dari penghasilan komprehensif lainnya di dalam laporan posisi keuangan (tidak mengurangi jumlah tercatat aset keuangan dalam laporan keuangan) sebagai "*Unrealised Gain or Loss*", dan diakui di dalam laporan laba rugi sebagai "Beban Pembentukan Penyisihan Penurunan Nilai".

BPJS ketenagakerjaan dan entitas anak mengakui kerugian kredit ekspektasian/ *expected credit loss* (ECL) dengan menggunakan model yang kompleks yang menggunakan matriks *probability of default* (PD), *loss given default* (LGD) dan *exposure at default* (EAD), yang didiskontokan menggunakan suku bunga efektif. Untuk instrumen investasi yang memiliki nilai lebih kecil dan tidak kompleks, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menggunakan model *roll rate* atau *loss rate*.

a. *Probability of Default* (PD)

Probabilitas yang timbul di suatu waktu dimana debitur mengalami gagal bayar, dikalibrasikan sampai dengan periode 12 bulan dari tanggal laporan (*stage 1*) atau sepanjang umur (*stage 2*) dan digabungkan pada dampak asumsi ekonomi masa depan yang memiliki risiko kredit. PD diestimasi pada point in time dimana hal ini berfluktuasi sejalan dengan siklus ekonomi.

b. *Loss Given Default* (LGD)

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mengestimasi LGD berdasarkan data historis dari tingkat pemulihan

c. *Exposure at Default* (EAD)

Perkiraan nilai eksposur neraca pada saat gagal bayar dengan mempertimbangkan bahwa perubahan ekspektasi yang diharapkan selama masa eksposur.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

Untuk menentukan kerugian kredit ekspektasian komponen-komponen ini akan diperhitungkan secara bersama-sama dan didiskontokan ke tanggal laporan keuangan menggunakan diskonto berdasarkan suku bunga efektif. Dasar input, asumsi dan teknik estimasi diungkapkan di Catatan 5.

Kerugian kredit ekspektasian atau *expected credit losses* (ECL) diakui untuk seluruh instrumen investasi sebagai *hold to collect / hold to collect and sell* dan memiliki arus kas SPPI. Kerugian kredit ekspektasian tidak diakui untuk instrumen ekuitas yang ditetapkan sebagai FVOCI dan FVPL.

Cadangan ECL diakui pada saat pengakuan awal untuk seluruh instrumen keuangan yang masuk dalam cakupan ECL sehubungan dengan adanya peristiwa gagal bayar yang dapat timbul dalam periode waktu 12 bulan ke depan (disebut sebagai *stage 1* dengan cadangan penyisihan penurunan nilai senilai kerugian kredit ekspektasian 12 bulan). ECL akan terus dihitung berdasarkan basis ini aset mengalami penurunan nilai.

Jika aset keuangan (atau instrumen investasi) mengalami penurunan nilai yang signifikan sejak pengakuan awal, kerugian kredit ekspektasian diakui untuk peristiwa default yang dapat terjadi sepanjang umur dari aset tersebut (disebut sebagai '*aset stage 2*' dengan cadangan penyisihan penurunan nilai sebesar kerugian kredit ekspektasian selama umur aset tersebut). Penilaian atas instrumen investasi dilakukan dalam konteks terdapat peningkatan risiko gagal bayar yang dapat terjadi sepanjang sisa umur dari instrumen keuangan ketika dibandingkan dengan ekspektasi pada saat pengakuan awal untuk periode waktu yang sama.

Untuk menangkap efek perubahan-perubahan terhadap lingkungan ekonomi di masa depan, perhitungan *probability of default* (PD), *loss given default* (LGD) dan juga kerugian kredit ekspektasian memperhitungkan informasi yang bersifat perkiraan masa depan (*forward-looking*); asumsi terhadap pola variabel ekonomi dan harga aset yang dapat memiliki dampak terhadap kemampuan membayar debitur, sementara untuk pendekatan yang lebih sederhana, seperti model *loss rate*, dapat tidak secara langsung memperhitungkan informasi *forward-looking*.

Untuk instrumen investasi yang diukur pada biaya perolehan diamortisasi, saldo di neraca mencerminkan aset bruto dikurangi kerugian kredit ekspektasian. Untuk instrumen utang dalam kategori FVOCI, saldo di neraca mencerminkan nilai wajar dari instrumen, dengan cadangan penyisihan penurunan nilai dibukukan terpisah sebagai cadangan pada pendapatan komprehensif lain.

Kebijakan berlaku sebelum tanggal 1 Januari 2020

Pembelian atau penjualan yang reguler atas instrumen keuangan diakui pada tanggal transaksi.

Instrumen keuangan pada pengakuan awal diukur pada nilai wajarnya, yang merupakan nilai wajar kas yang diserahkan (dalam hal aset keuangan) atau yang diterima (dalam hal liabilitas keuangan). Nilai wajar ditentukan dengan mengacu pada harga transaksi atau harga pasar yang berlaku. Jika harga pasar tidak dapat ditentukan dengan andal, maka nilai wajar dihitung berdasarkan estimasi jumlah seluruh pembayaran atau penerimaan kas masa depan, yang didiskontokan menggunakan suku bunga pasar yang berlaku untuk instrumen sejenis dengan jatuh tempo yang sama atau hampir sama. Pengukuran awal instrumen keuangan termasuk biaya transaksi, kecuali untuk instrumen keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui laba rugi.

Biaya transaksi diamortisasi sepanjang umur instrumen menggunakan metode suku bunga efektif.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

Pengklasifikasian instrumen keuangan dilakukan berdasarkan tujuan perolehan instrumen tersebut dan mempertimbangkan apakah instrumen tersebut memiliki kuotasi harga di pasar aktif.

Pada tanggal 31 Desember 2019, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak memiliki instrumen keuangan dalam kategori aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui laba rugi, pinjaman yang diberikan dan piutang, aset keuangan tersedia untuk dijual, investasi dimiliki hingga jatuh tempo, dan liabilitas keuangan lain-lain. Oleh karena itu, kebijakan akuntansi terkait dengan instrumen liabilitas keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui laba rugi tidak diungkapkan.

Aset Keuangan

1) Aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui laba rugi

Aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui laba rugi meliputi aset keuangan yang diperoleh terutama untuk tujuan dijual kembali dalam waktu dekat (kelompok diperdagangkan).

Aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui laba rugi dicatat pada laporan posisi keuangan konsolidasian pada nilai wajarnya. Perubahan nilai wajar langsung diakui dalam laba rugi. Bunga yang diperoleh dicatat sebagai pendapatan bunga, sedangkan pendapatan dividen dicatat sebagai bagian dari pendapatan lain-lain sesuai dengan persyaratan dalam kontrak, atau pada saat hak untuk memperoleh pembayaran atas dividen tersebut telah ditetapkan.

Pada tanggal 31 Desember 2019, kategori ini meliputi investasi BPJS Ketenagakerjaan dalam saham dan obligasi.

2) Pinjaman yang Diberikan dan Piutang

Pinjaman yang diberikan dan piutang adalah aset keuangan non-derivatif dengan pembayaran tetap atau telah ditentukan dan tidak mempunyai kuotasi di pasar aktif, yang selanjutnya diukur pada biaya perolehan diamortisasi menggunakan metode suku bunga efektif, dikurangi penyisihan kerugian penurunan nilai.

Pada tanggal 31 Desember 2019, kategori ini meliputi kas dan setara kas, investasi jangka pendek - deposito berjangka, piutang usaha, piutang investasi, piutang dana operasional, aset tidak lancar lain, piutang hasil investasi, piutang Sarana Kesejahteraan Pekerja, dan piutang lain-lain.

3) Investasi Dimiliki Hingga Jatuh Tempo

Investasi dimiliki hingga jatuh tempo adalah aset keuangan non-derivatif dengan pembayaran tetap atau telah ditentukan dan jatuh temponya telah ditetapkan, dan manajemen BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak memiliki intensi positif dan kemampuan untuk memiliki aset keuangan tersebut hingga jatuh tempo. Apabila BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menjual atau mereklasifikasi investasi dimiliki hingga jatuh tempo dalam jumlah yang lebih dari jumlah yang tidak signifikan sebelum jatuh tempo, maka seluruh aset keuangan dalam kategori tersebut terkena aturan pembatasan (*tainting rule*) dan harus direklasifikasi ke kelompok tersedia untuk dijual.

Penjualan sebelum jatuh tempo atau reklasifikasi ke kategori tersedia untuk dijual (*available for sale/AFS*) tidak mengubah intensi positif dan kemampuan untuk memiliki investasi lainnya hingga jatuh tempo jika salah satu kondisi berikut terpenuhi:

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

- a) Jumlah yang dijual atau direklasifikasi tidak signifikan.
- b) Pihak penerbit memiliki hak untuk menyelesaikan pada suatu jumlah yang secara signifikan lebih rendah.
- c) Setelah diperolehnya secara substansial seluruh jumlah pokok sesuai jadwal pembayaran atau pelunasan dipercepat.
- d) Terkait dengan kejadian tertentu yang berada di luar kendali, tidak berulang, dan tidak dapat diantisipasi secara wajar, mencakup:
 - (1) Penurunan signifikan kredibilitas penerbit.
 - (2) Perubahan peraturan perpajakan yang mengeliminasi atau secara signifikan mengurangi status pengampunan pajak atas bunga investasi dalam kategori HTM; atau
 - (3) Perubahan ketentuan perundang-undangan atau peraturan yang secara signifikan mengubah aturan mengenai investasi yang diperbolehkan atau level maksimal investasi jenis tertentu, yang pada akhirnya menyebabkan entitas melepaskan suatu investasi dalam kategori HTM.

Investasi ini selanjutnya diukur pada biaya perolehan diamortisasi menggunakan metode suku bunga efektif, setelah dikurangi penurunan nilai.

Pada tanggal 31 Desember 2019, kategori ini meliputi investasi BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak dalam bentuk Kontrak Investasi Kolektif - Efek Beragun Aset (KIK EBA) dan Obligasi.

4) Aset Keuangan Tersedia untuk Dijual

Aset keuangan tersedia untuk dijual merupakan aset yang ditetapkan sebagai tersedia untuk dijual atau tidak diklasifikasikan dalam kategori instrumen keuangan yang lain, dan selanjutnya diukur pada nilai wajar, dengan keuntungan atau kerugian yang belum direalisasi diakui pada bagian ekuitas sampai aset keuangan tersebut dihentikan pengakuannya atau dianggap telah mengalami penurunan nilai, dimana pada saat itu akumulasi keuntungan atau kerugian direklasifikasi ke laba rugi.

Pada tanggal 31 Desember 2019 kategori ini meliputi investasi BPJS Ketenagakerjaan dalam saham, reksadana, dan obligasi.

Penurunan Nilai Aset Keuangan

Pada setiap tanggal laporan posisi keuangan, manajemen BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menelaah apakah suatu aset keuangan atau kelompok aset keuangan telah mengalami penurunan nilai.

1) Aset keuangan pada biaya perolehan diamortisasi

Manajemen pertama-tama menentukan apakah terdapat bukti obyektif mengenai penurunan nilai secara individual atas aset keuangan yang signifikan secara individual, dan secara individual atau kolektif untuk aset keuangan yang jumlahnya tidak signifikan secara individual. Jika manajemen menentukan tidak terdapat bukti obyektif mengenai penurunan nilai atas aset keuangan yang dinilai secara individual, baik aset keuangan tersebut signifikan atau tidak signifikan, maka aset tersebut dimasukkan ke dalam kelompok aset keuangan yang memiliki karakteristik risiko kredit yang sejenis dan menilai penurunan nilai kelompok tersebut secara kolektif. Aset yang penurunan nilainya dinilai secara individual, dan untuk itu kerugian penurunan nilai diakui atau tetap diakui, tidak termasuk dalam penilaian penurunan nilai secara kolektif.

Jika terdapat bukti obyektif bahwa rugi penurunan nilai telah terjadi, maka jumlah kerugian tersebut diukur sebagai selisih antara nilai tercatat aset dengan nilai kini estimasi arus kas masa depan yang didiskonto menggunakan suku bunga efektif awal dari aset tersebut. Nilai tercatat aset tersebut langsung dikurangi dengan penurunan nilai yang terjadi atau menggunakan akun penyisihan dan jumlah kerugian yang terjadi diakui dalam surplus defisit.

Jika, pada tahun berikutnya, jumlah kerugian penurunan nilai berkurang karena suatu peristiwa yang terjadi setelah penurunan nilai tersebut diakui, maka dilakukan penyesuaian atas penyisihan kerugian penurunan nilai yang sebelumnya diakui. Pemulihan penurunan nilai selanjutnya diakui dalam surplus defisit, dengan ketentuan nilai tercatat aset setelah pemulihan penurunan nilai tidak melampaui biaya perolehan diamortisasi pada tanggal pemulihan tersebut.

2) Aset keuangan yang dicatat pada biaya perolehan

Jika terdapat bukti obyektif bahwa kerugian penurunan nilai telah terjadi atas instrumen ekuitas yang tidak memiliki kuotasi harga di pasar aktif dan tidak diukur pada nilai wajar karena nilai wajarnya tidak dapat diukur secara andal, maka jumlah kerugian penurunan nilai diukur berdasarkan selisih antara nilai tercatat aset keuangan dengan nilai kini dari estimasi arus kas masa depan yang didiskontokan pada tingkat pengembalian yang berlaku di pasar untuk aset keuangan serupa.

3) Aset keuangan tersedia untuk dijual

Dalam hal instrumen ekuitas dalam kelompok FVOCI, penelaahan penurunan nilai ditandai dengan penurunan nilai wajar dibawah biaya perolehannya yang signifikan dan berkelanjutan. Jika terdapat bukti obyektif penurunan nilai, maka kerugian penurunan nilai kumulatif yang dihitung dari selisih antara biaya perolehan dengan nilai wajar kini, dikurangi kerugian penurunan nilai yang sebelumnya telah diakui dalam surplus defisit, dikeluarkan dari ekuitas dan diakui dalam surplus defisit. Kerugian penurunan nilai tidak boleh dipulihkan melalui surplus defisit. Kenaikan nilai wajar setelah terjadinya penurunan nilai diakui di ekuitas.

Dalam hal instrumen utang dalam kelompok FVOCI, penurunan nilai ditelaah berdasarkan kriteria yang sama dengan aset keuangan yang dicatat pada biaya perolehan diamortisasi. Bunga tetap diakui berdasarkan suku bunga efektif asal yang diterapkan pada nilai tercatat aset yang telah diturunkan nilainya, dan dicatat sebagai bagian dari pendapatan bunga. Jika, pada tahun berikutnya, nilai wajar instrumen utang meningkat dan peningkatan nilai wajar tersebut karena suatu peristiwa yang terjadi setelah penurunan nilai tersebut diakui dalam surplus defisit, maka penurunan nilai yang sebelumnya diakui harus dipulihkan melalui surplus defisit.

Penghentian Pengakuan Keuangan Aset Keuangan

Aset keuangan (atau bagian dari aset keuangan atau kelompok aset keuangan serupa) dihentikan pengakuannya jika:

- a) Hak kontraktual atas arus kas yang berasal dari aset keuangan tersebut berakhir;
- b) BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak tetap memiliki hak untuk menerima arus kas dari aset keuangan tersebut, namun juga menanggung liabilitas kontraktual untuk membayar kepada pihak ketiga atas arus kas yang diterima tersebut secara penuh tanpa adanya penundaan yang signifikan berdasarkan suatu kesepakatan; atau BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak telah mentransfer haknya untuk menerima arus kas dari aset keuangan dan (i) telah mentransfer secara substansial seluruh risiko dan manfaat atas aset keuangan, atau (ii) secara substansial tidak mentransfer atau tidak

memiliki seluruh risiko dan manfaat atas aset keuangan, namun telah mentransfer pengendalian atas aset keuangan tersebut.

LIABILITAS KEUANGAN

Kebijakan berlaku tanggal 1 Januari 2020

Klasifikasi, Pengakuan, dan Penghentian Pengakuan

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mengklasifikasikan liabilitas keuangan dalam kategori liabilitas keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui laba rugi.

Liabilitas keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui laba rugi

Kategori ini terdiri dari dua sub-kategori: liabilitas keuangan diklasifikasikan sebagai nilai wajar melalui laba rugi dan liabilitas keuangan yang pada saat pengakuan awal telah ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak untuk diukur pada nilai wajar melalui laba rugi.

Liabilitas keuangan diklasifikasikan sebagai nilai wajar melalui laba rugi jika diperoleh terutama untuk tujuan dijual atau dibeli kembali dalam waktu dekat atau jika merupakan bagian dari portofolio instrumen keuangan tertentu yang dikelola bersama dan terdapat bukti mengenai pola ambil untung dalam jangka pendek yang terkini.

Keuntungan dan kerugian yang timbul dari perubahan nilai wajar liabilitas keuangan yang diklasifikasikan sebagai nilai wajar melalui laba rugi dicatat dalam laporan laba rugi dan penghasilan komprehensif lain konsolidasian sebagai pendapatan dari kelompok nilai wajar melalui laba rugi - neto. Beban bunga dari liabilitas keuangan diklasifikasikan sebagai nilai wajar melalui laba rugi dicatat diakui pendapatan kelompok nilai wajar melalui laba rugi - neto.

Perubahan nilai wajar terkait dengan liabilitas keuangan yang ditetapkan untuk diukur pada nilai wajar melalui laba rugi diakui di dalam pendapatan kelompok nilai wajar melalui laba rugi - neto. Beban Bunga dari liabilitas keuangan yang ditetapkan untuk diukur pada nilai wajar melalui laba rugi dicatat diakui pendapatan kelompok nilai wajar melalui laba rugi - neto.

Penghentian Pengakuan Liabilitas Keuangan

Penghentian pengakuan liabilitas keuangan dilakukan jika liabilitas keuangan tersebut telah berakhir karena kewajiban yang ditetapkan dalam kontrak telah dilepaskan, dibatalkan atau kedaluwarsa atau apabila terdapat perubahan yang substansial dalam persyaratan suatu liabilitas keuangan, maka kontrak liabilitas keuangan sebelum perubahan akan dihapus.

Kebijakan berlaku sebelum tanggal 1 Januari 2020

Liabilitas keuangan dan instrumen ekuitas BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak diklasifikasikan berdasarkan substansi perjanjian kontraktual serta definisi liabilitas keuangan dan instrumen ekuitas. Kebijakan akuntansi yang diterapkan atas instrumen keuangan tersebut diungkapkan berikut ini.

Liabilitas Keuangan Lain-lain

Kategori ini merupakan liabilitas keuangan yang tidak dimiliki untuk diperdagangkan atau pada saat pengakuan awal tidak ditetapkan untuk diukur pada nilai wajar melalui surplus defisit.

Instrumen keuangan yang diterbitkan atau komponen dari instrumen keuangan tersebut, yang tidak diklasifikasikan sebagai liabilitas keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui surplus defisit, diklasifikasikan sebagai liabilitas keuangan lain-lain, jika substansi perjanjian kontraktual

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

mengharuskan BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak untuk menyerahkan kas atau aset keuangan lain kepada pemegang instrumen keuangan, atau jika liabilitas tersebut diselesaikan tidak melalui penukaran kas atau aset keuangan lain atau saham sendiri yang jumlahnya tetap atau telah ditetapkan.

Liabilitas keuangan lain-lain selanjutnya diukur pada biaya perolehan diamortisasi berdasarkan suku bunga efektif.

Pada tanggal 31 Desember 2019, kategori ini meliputi utang kepada pihak ketiga, beban akrual, dan utang bank.

Penghentian Pengakuan Liabilitas Keuangan

Liabilitas keuangan dihentikan pengakuannya jika liabilitas keuangan tersebut berakhir, dibatalkan, atau telah kadaluarsa.

SALING HAPUS INSTRUMEN KEUANGAN

Kebijakan berlaku tanggal 1 Januari 2020

Aset keuangan dan liabilitas keuangan saling hapus disajikan dalam laporan posisi keuangan konsolidasian jika memiliki hak yang berkekuatan hukum untuk melakukan saling hapus buku atas jumlah yang telah diakui tersebut dan berniat untuk menyelesaikan secara neto atau untuk merealisasikan aset dan menyelesaikan liabilitasnya secara simultan. Hak yang berkekuatan hukum berarti:

- a. tidak terdapat kontinjensi di masa yang akan datang, dan
- b. hak yang berkekuatan hukum pada kondisi-kondisi berikut ini:
 - a. kegiatan bisnis normal;
 - b. kondisi kegagalan usaha; dan
 - c. kondisi gagal bayar atau bangkrut.

Kebijakan berlaku sebelum tanggal 1 Januari 2020

Aset keuangan dan liabilitas keuangan saling hapus dan nilai bersihnya disajikan dalam laporan posisi keuangan konsolidasian jika, dan hanya jika, BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak saat ini memiliki hak yang berkekuatan hukum untuk melakukan saling hapus atas jumlah yang telah diakui tersebut; dan berniat untuk menyelesaikan secara neto atau untuk merealisasikan aset dan menyelesaikan liabilitasnya secara simultan.

K. PENGUKURAN NILAI WAJAR

Pengukuran nilai wajar didasarkan pada asumsi bahwa transaksi untuk menjual aset atau mengalihkan liabilitas akan terjadi.

- 1) Di pasar utama untuk aset atau liabilitas tersebut atau;
- 2) Jika tidak terdapat pasar utama, di pasar yang paling menguntungkan untuk aset atau liabilitas tersebut di pasar utama untuk aset atau liabilitas tersebut.

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak harus memiliki akses ke pasar utama atau pasar yang paling menguntungkan pada tanggal pengukuran.

Nilai wajar aset atau liabilitas diukur menggunakan asumsi yang akan digunakan pelaku pasar ketika menentukan harga aset atau liabilitas tersebut, dengan asumsi bahwa pelaku pasar bertindak dalam kepentingan ekonomi terbaiknya.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

Pengukuran nilai wajar aset nonkeuangan memperhitungkan kemampuan pelaku pasar untuk menghasilkan manfaat ekonomik dengan menggunakan aset dalam penggunaan tertinggi dan terbaiknya, atau dengan menjualnya kepada pelaku pasar lain yang akan menggunakan aset tersebut dalam penggunaan tertinggi dan terbaiknya.

Ketika BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menggunakan teknik penilaian, maka BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak memaksimalkan penggunaan input yang dapat diobservasi yang relevan dan meminimalkan penggunaan input yang tidak dapat diobservasi.

Seluruh aset dan liabilitas yang mana nilai wajar aset atau liabilitas tersebut diukur atau diungkapkan, dikategorikan dalam hirarki nilai wajar sebagai berikut:

- 1) Level 1 – harga kuotasian (tanpa penyesuaian) di pasar aktif untuk aset atau liabilitas yang identik;
- 2) Level 2 – teknik penilaian dimana level input terendah yang signifikan terhadap pengukuran nilai wajar dapat diobservasi, baik secara langsung maupun tidak langsung;
- 3) Level 3 – teknik penilaian dimana level input terendah yang signifikan terhadap pengukuran nilai wajar tidak dapat diobservasi.

Untuk aset dan liabilitas yang diukur pada nilai wajar secara berulang dalam laporan keuangan konsolidasian, maka BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menentukan apakah telah terjadi transfer di antara level hirarki dengan menilai kembali pengkategorian level nilai wajar pada setiap akhir periode pelaporan.

L. UANG MUKA

Uang muka merupakan sejumlah uang yang dibayarkan kepada pihak internal atau eksternal untuk suatu kegiatan yang belum dapat dipertanggungjawabkan secara langsung maupun tidak langsung. Uang muka diakui pada saat terjadinya sebesar jumlah yang dikeluarkan. Uang muka dihentikan pengakuannya pada saat dipertanggungjawabkan. Uang muka yang tidak dipertanggungjawabkan direklasifikasi ke piutang pegawai.

M. PERLENGKAPAN KANTOR

Perlengkapan kantor adalah persediaan berbagai macam barang yang akan digunakan untuk kelancaran kegiatan operasional. Perlengkapan kantor diakui sebesar jumlah perlengkapan yang belum digunakan pada tanggal pelaporan. Beban perlengkapan kantor diakui sebesar biaya perolehan yang dibayarkan pada saat pembelian. Sistem pencatatan dilakukan dengan dasar periodik. Biaya persediaan ditentukan berdasarkan metode rata-rata tertimbang.

Penyisihan perlengkapan kantor usang dan penyisihan kerugian penurunan nilai perlengkapan kantor dibentuk untuk menyesuaikan nilai persediaan ke nilai realisasi bersih.

N. BIAYA DIBAYAR DIMUKA

Biaya dibayar dimuka diamortisasi selama manfaat masing-masing biaya dengan menggunakan metode garis lurus.

O. PROPERTI INVESTASI

Properti investasi diukur sebesar biaya perolehan, termasuk biaya transaksi, setelah dikurangi dengan akumulasi penyusutan dan kerugian penurunan nilai, jika ada. Tanah tidak disusutkan sepanjang perpanjangan atas hak atas tanah tidak ada kendala signifikan, tanah dinyatakan berdasarkan biaya perolehan dikurangi akumulasi rugi penurunan nilai, jika ada. Jumlah tercatat termasuk biaya penggantian untuk bagian tertentu dari properti investasi yang telah

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

ada pada saat beban terjadi, jika kriteria pengakuan terpenuhi, dan tidak termasuk biaya perawatan sehari-hari properti investasi.

Properti investasi disusutkan menggunakan metode garis lurus sepanjang estimasi masa manfaatnya selama 20 tahun.

Properti investasi dihentikan pengakuannya (dikeluarkan dari laporan posisi keuangan konsolidasian) pada saat pelepasan atau ketika properti investasi tersebut tidak digunakan lagi secara permanen dan tidak memiliki manfaat ekonomis di masa depan yang dapat diharapkan pada saat pelepasannya. Keuntungan atau kerugian yang timbul dari penghentian atau pelepasan properti investasi diakui dalam surplus defisit dalam tahun terjadinya penghentian atau pelepasan tersebut.

Nilai wajar properti investasi diungkapkan dalam catatan laporan keuangan.

Transfer ke properti investasi dilakukan jika, dan hanya jika, terdapat perubahan penggunaan, yang ditunjukkan dengan berakhirnya pemakaian oleh pemilik atau dimulainya sewa operasi ke pihak lain. Transfer dari properti investasi dilakukan jika, dan hanya jika, terdapat perubahan penggunaan, yang ditunjukkan dengan dimulainya penggunaan oleh pemilik atau dimulainya pengembangan untuk dijual.

Nilai residu, jika ada, umur manfaat, serta metode penyusutan ditelaah setiap akhir tahun dan dilakukan penyesuaian apabila hasil telaah berbeda dengan estimasi sebelumnya.

P. INVESTASI SUKUK

Investasi sukuk diklasifikasikan sebagai aset keuangan diukur pada nilai wajar melalui laba rugi (FVPL), nilai wajar melalui penghasilan komprehensif (FVOCI) atau biaya perolehan diamortisasi.

Investasi sukuk yang diukur pada biaya perolehan 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. Rugi penurunan nilai diakui dalam surplus defisit apabila jumlah terpulihkan lebih kecil daripada jumlah tercatat.

Investasi sukuk yang diukur pada nilai wajar melalui surplus defisit pada awalnya diakui sebesar biaya perolehan, tidak termasuk biaya transaksi. Setelah pengakuan awal, selisih antara nilai wajar dan jumlah tercatat diakui dalam surplus defisit.

Investasi sukuk yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain pada awalnya diakui sebesar biaya perolehan, termasuk biaya transaksi. Setelah pengakuan awal, selisih antara biaya perolehan dan nilai nominal diamortisasi secara garis lurus selama jangka waktu sukuk dan diakui dalam surplus defisit. Keuntungan atau kerugian dari perubahan nilai wajar diakui dalam penghasilan komprehensif lain. Ketika investasi sukuk dihentikan pengakuannya, akumulasi keuntungan atau kerugian yang sebelumnya diakui dalam penghasilan komprehensif lain direklasifikasi ke surplus defisit sebagai penyesuaian reklasifikasi. Rugi penurunan nilai diakui dalam surplus defisit apabila jumlah terpulihkan lebih kecil daripada jumlah tercatat, setelah memperhitungkan saldo dalam penghasilan komprehensif lain.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

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

Aset tetap, kecuali tanah dan bangunan, dinyatakan berdasarkan biaya perolehan, tetapi tidak termasuk biaya perawatan sehari-hari, dikurangi akumulasi penyusutan dan akumulasi rugi penurunan nilai, jika ada. Tanah tidak disusutkan sepanjang hak dapat diperpanjang tanpa kendala signifikan dan dinyatakan berdasarkan biaya perolehan dikurangi akumulasi rugi penurunan nilai, jika ada.

Biaya perolehan awal aset tetap meliputi harga perolehan, termasuk bea impor dan pajak pembelian yang tidak boleh dikreditkan dan biaya-biaya yang dapat diatribusikan secara langsung untuk membawa aset ke lokasi dan kondisi yang diinginkan sesuai dengan tujuan penggunaan yang ditetapkan.

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.

Penyusutan aset tetap, dihitung berdasarkan metode garis lurus (*straight-line method*) selama masa manfaat aset tetap sebagai berikut:

	<u>Tahun</u>
Bangunan	20 Tahun
Kendaraan	5 Tahun
Peralatan Kantor	4 Tahun
Peralatan Komputer	4 Tahun
Peralatan Lain	4 Tahun

Nilai sisa aset tetap adalah sebagai berikut:

	<u>Nilai sisa</u>
Bangunan	20%
Kendaraan Sedan	25%
Kendaraan Non Sedan	20%
Motor	10%
Peralatan Kantor	5%
Peralatan Komputer	5%
Peralatan Lain	5%

Nilai tercatat aset tetap ditelaah kembali dan dilakukan penurunan nilai apabila terdapat peristiwa atau perubahan kondisi tertentu yang mengindikasikan nilai tercatat tersebut tidak dapat dipulihkan sepenuhnya.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

Dalam setiap inspeksi yang signifikan, biaya inspeksi diakui dalam jumlah tercatat aset tetap sebagai suatu penggantian apabila memenuhi kriteria pengakuan. Biaya inspeksi signifikan yang dikapitalisasi tersebut diamortisasi selama periode sampai dengan saat inspeksi signifikan berikutnya.

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 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 lain-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 tetap dalam pembangunan merupakan aset tetap dalam tahap konstruksi, 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 TAK BERWUJUD

Paten dan lisensi yang diperoleh secara terpisah disajikan pada biaya perolehan dikurangi penurunan nilai. Paten dan lisensi yang diperoleh dari kombinasi bisnis diakui sebesar nilai wajar pada tanggal akuisisi. Paten dan lisensi memiliki umur manfaat terbatas dan disajikan pada biaya perolehan dikurangi akumulasi amortisasi. Amortisasi dihitung menggunakan metode garis lurus yang mengalokasikan biaya perolehan paten sepanjang estimasi umur manfaat selama 4 tahun dan lisensi selama masa kontrak.

S. TRANSAKSI SEWA

Kebijakan berlaku mulai tanggal 1 Januari 2020

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menetapkan seluruh sewa menjadi model akuntansi sewa pembiayaan yang mengakui aset dan liabilitas untuk semua sewa dengan jangka waktu lebih dari 12 bulan, kecuali aset pendasar dengan nilai rendah. BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak sebagai *lessee* mengakui hak pakai atas aset yang mewakili haknya untuk menggunakan aset sewaan (aset hak guna) dan liabilitas sewa guna yang mewakili kewajibannya untuk melakukan pembayaran sewa.

Secara substansi PSAK 73 masih menggunakan persyaratan akuntansi atas *lessor* sesuai PSAK 30 Sewa. Oleh karena itu, *lessor* masih akan menggunakan klasifikasi sewa dalam sewa operasi atau pembiayaan, dan perlakuan atas kedua tipe sewa tersebut.

Kebijakan berlaku sebelum tanggal 1 Januari 2020

Penentuan apakah suatu kontrak merupakan atau mengandung unsur sewa adalah berdasarkan substansi kontrak pada tanggal awal sewa, yakni apakah pemenuhan syarat kontrak tergantung pada penggunaan aset tertentu dan kontrak tersebut berisi hak untuk menggunakan aset tersebut.

Perlakuan Akuntansi sebagai Lessee

Sewa pembiayaan, yang mengalihkan secara substansial seluruh risiko dan manfaat yang terkait dengan kepemilikan suatu aset kepada BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak, dikapitalisasi pada awal sewa sebesar nilai wajar aset sewaan atau sebesar nilai kini dari pembayaran sewa minimum, jika nilai kini lebih rendah dari nilai wajar. Pembayaran sewa dipisahkan antara bagian yang merupakan beban keuangan dan bagian yang merupakan pelunasan liabilitas sehingga menghasilkan suatu suku bunga periodik yang konstan atas saldo liabilitas. Beban keuangan dibebankan ke surplus defisit tahun berjalan.

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak mengakui liabilitas sewa untuk melakukan pembayaran sewa dan aset hak guna yang mewakili hak untuk menggunakan aset pendasar. Aset hak guna diakui diukur pada biaya perolehan, dikurangi akumulasi penyusutan dan kerugian penurunan nilai, dan disesuaikan untuk setiap pengukuran kembali liabilitas sewa. Liabilitas sewa merupakan jumlah pembayaran sewa yang masih harus dibayar hingga akhir masa sewa yang didiskontokan dengan menggunakan suku bunga inkremental.

Aset sewaan disusutkan sepanjang estimasi umur manfaatnya. Apabila tidak terdapat keyakinan memadai bahwa BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak akan memperoleh hak kepemilikan atas aset tersebut pada akhir masa sewa, maka aset sewaan disusutkan sepanjang estimasi umur manfaat aset atau masa sewa, mana yang lebih pendek. Pembayaran sewa dalam sewa operasi diakui sebagai beban dalam surplus defisit dengan dasar garis lurus (*straight-line basis*) selama jangka waktu yang lebih pendek antara masa sewa dengan estimasi masa manfaat aset.

Perlakuan Akuntansi sebagai Lessor

Sewa Pembiayaan

Sewa diklasifikasikan sebagai sewa pembiayaan apabila sewa tersebut mengalihkan secara substansial seluruh risiko dan manfaat yang terkait dengan kepemilikan suatu aset. Aset sewa pembiayaan disajikan dalam akun investasi sewa neto pembiayaan.

Selisih antara piutang sewa pembiayaan ditambah nilai residu yang dijamin dengan biaya perolehan aset sewaan dicatat sebagai penghasilan pembiayaan tangguhan dan dialokasikan sebagai pendapatan selama masa sewa berdasarkan suatu tingkat pengembalian berkala yang tetap dari investasi sewa neto pembiayaan. Pendapatan tersebut diakui pada saat pendapatan tersebut telah diterima.

Apabila aset sewaan dijual kepada lessee sebelum masa sewa berakhir, maka perbedaan harga jual dengan investasi sewa neto pembiayaan dicatat sebagai keuntungan atau kerugian pada saat terjadinya.

Sewa Operasi

Sewa dimana BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak tetap mempertahankan secara substansial seluruh risiko dan manfaat yang terkait dengan kepemilikan suatu aset diklasifikasikan sebagai sewa operasi. Biaya langsung awal yang dapat diatribusikan secara langsung dengan negosiasi dan pengaturan sewa operasi ditambahkan ke nilai tercatat aset

sewaan dan diakui ke surplus defisit tahun berjalan selama masa sewa sesuai dengan dasar pengakuan pendapatan sewa.

T. 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.

U. 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;
- 7) Pendapatan investasi lain merupakan pendapatan investasi yang tidak dapat digolongkan dalam salah satu pos pendapatan investasi yang ada.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

BPJS Ketenagakerjaan mengakui pendapatan hasil investasi, untuk setiap masing-masing jenis investasi adalah sebagai berikut:

- a. Pendapatan bunga diakui dengan menggunakan metode suku bunga efektif;
- b. Pendapatan bagi hasil diakui sesuai imbal hasil (*ijarah*) atau pada saat penentuan imbal hasil (*mudharabah*);
- c. Pendapatan dividen diakui ketika ditetapkan hak untuk menerima pembayaran dividen yaitu pada saat rapat umum pemegang saham;
- d. Pendapatan sewa diakui secara garis lurus selama masa sewa;
- e. Selisih nilai wajar aset keuangan dalam kategori FVPL diakui sebesar selisih antara nilai wajar pada tanggal pengukuran dan jumlah tercatat;
- f. 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.

V. DANA OPERASIONAL BPJS KETENAGAKERJAAN

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2015 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 besaran Dana Operasional ditetapkan paling tinggi 10% (sepuluh persen) dari iuran yang diterima dari masing-masing program (JHT, JKK, JKM, dan JP), dan dari hasil pengembangan JHT dan JP yang berlaku mulai 1 Januari 2016. Dalam program (JHT, JKK, JKM, dan JP) hasil perhitungan dana operasional ini akan dibukukan sebagai beban operasional dan dilakukan transfer dana sesuai dengan nilai perhitungan ke rekening BPJS Ketenagakerjaan.

Tahun 2020

Besaran persentase dana operasional BPJS Ketenagakerjaan untuk tahun 2020 diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 224/PMK.02/2019 tanggal 31 Desember 2019 Tentang Dana Operasional Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2020 bahwasanya BPJS Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan memperoleh Dana Operasional yang diambil dari Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan setiap bulan sebesar persentase tertentu dari :

- a. Iuran Program Jaminan Kecelakaan Kerja yang telah diterima setiap bulan.
- b. Iuran Program Jaminan Kematian yang telah diterima setiap bulan.
- c. Iuran Program Jaminan Hari Tua yang telah diterima setiap bulan.
- d. Iuran Program Jaminan Pensiun yang telah diterima setiap bulan.
- e. Dana Hasil Pengembangan Program Jaminan Hari Tua yang telah diterima setiap bulan.
- f. Dana Hasil Pengembangan Program Jaminan Pensiun yang telah diterima setiap bulan.

Dana hasil pengembangan sebagai dasar pengenaan Dana Operasional merupakan Dana hasil Pengembangan setelah dikurangi beban pengembangan. Prosentase Dana Operasional untuk tahun 2020 sebesar:

- a. 1,22% dari iuran Program Jaminan Kecelakaan Kerja.
- b. 1,22% dari iuran Program Jaminan Kematian.
- c. 4% dari iuran Program Jaminan Hari Tua.
- d. 4% dari iuran Program Jaminan Pensiun.
- e. 5% dari Hasil Pengembangan Program Jaminan Hari Tua.
- f. 5% dari Hasil Pengembangan Program Jaminan Pensiun.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 224/PMK.02/2019, besaran nominal Dana Operasional yang diperoleh dari prosentase tertentu sebagaimana dimaksud diatas setinggi-tingginya sebesar Rp5.279.705.000.000 (lima triliun dua ratus tujuh puluh sembilan miliar tujuh ratus lima juta rupiah).

Pada tanggal 12 November 2020 dikeluarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 177/PMK.02/2020 Tentang Dana Operasional Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2020 yang mengganti PMK sebelumnya yaitu Peraturan Menteri Keuangan Nomor 224/PMK.02/2019. Sehingga prosentase dana operasional untuk tahun 2020 menjadi sebesar:

- a. 7,5% dari luran Program Jaminan Kecelakaan Kerja.
- b. 7,5% dari luran Program Jaminan Kematian.
- c. 4% dari luran Program Jaminan Hari Tua.
- d. 4% dari luran Program Jaminan Pensiun.
- e. 5% dari Hasil Pengembangan Program Jaminan Hari Tua.
- f. 5% dari Hasil Pengembangan Program Jaminan Pensiun.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 177/PMK.02/2020, dengan besaran nominal Dana Operasional yang diperoleh dari persentase tertentu sebagaimana dimaksud diatas setinggi-tingginya sebesar Rp4.056.170.000.000 (empat triliun lima puluh enam miliar seratus tujuh puluh juta rupiah).

Tahun 2019

Sedangkan besaran persentase dana operasional BPJS Ketenagakerjaan untuk tahun 2019 diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 186/PMK.02/2018, Tentang Besaran Persentase Dana Operasional Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2019. Persentase Dana Operasional untuk tahun 2019 sebesar:

- a. 4,94 % dari luran Program Jaminan Kecelakaan Kerja.
- b. 4,94 % dari luran Program Jaminan Kematian.
- c. 4,81 % dari luran Program Jaminan Hari Tua.
- d. 4,81 % dari luran Program Jaminan Pensiun.
- e. 5 % dari Hasil Pengembangan Program Jaminan Hari Tua.
- f. 5 % dari Hasil Pengembangan Program Jaminan Pensiun.

Besaran nominal Dana Operasional yang diperoleh dari persentase tertentu sebagaimana dimaksud diatas setinggi-tingginya sebesar Rp5.175.291.375.280 (lima triliun seratus tujuh puluh lima miliar dua ratus sembilan puluh satu juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu dua ratus delapan puluh rupiah).

Sesuai Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: PERDIR/100/092015 tentang Mekanisme Perhitungan Dana Operasional BPJS Ketenagakerjaan, diatur mekanisme perhitungan dana operasional BPJS Ketenagakerjaan per masing-masing program secara harian, kecuali untuk sektor Jasa Kontruksi (Jakon) dan Bukan Penerima Upah (BPU) ditransfer selambat-lambatnya secara mingguan. Selanjutnya perhitungan harian dan mingguan 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 atas perhitungan dana operasional akan disesuaikan dari perhitungan dana operasional yang berasal dari hasil pengembangan dana investasi JHT dan JP. Mekanisme penyesuaian dana operasional JHT dan JP dihitung berdasarkan proporsi jumlah dana operasional hasil investasi terhadap realisasi program JHT dan JP.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

Atas pendapatan dana operasional yang berasal dari hasil Investasi Program JHT di distribusikan seluruhnya ke semua kantor cabang berdasarkan atas proporsi saldo JHT masing-masing cabang terhadap saldo JHT secara nasional, sedangkan untuk pendapatan dana operasional yang berasal dari hasil investasi Program JP di distribusikan seluruhnya ke semua kantor cabang berdasarkan atas proporsi saldo aset neto JP masing-masing cabang terhadap saldo aset neto JP secara nasional.

W. 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 surplus defisit 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 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 21,42%.

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

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

persyaratan. Imbalan ini dihitung dengan menggunakan metode *Projected Unit Credit*, pengukuran kembali langsung diakui dalam laporan posisi keuangan dan surplus defisit konsolidasian.

Pesangon Pemutusan Kontrak Kerja (PKK)

Pesangon Pemutusan Kontrak Kerja 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.

X. PERPAJAKAN

Pajak Kini

Pajak kini ditentukan berdasarkan laba kena pajak dalam tahun yang bersangkutan yang dihitung berdasarkan tarif pajak yang berlaku.

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.

Y. 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 dapat dibuat atas jumlah liabilitas tersebut.

Jumlah yang diakui sebagai provisi adalah hasil estimasi terbaik pengeluaran yang diperlukan untuk menyelesaikan kewajiban kini pada tanggal pelaporan, dengan mempertimbangkan risiko dan ketidakpastian terkait kewajiban tersebut.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

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.

Aset dan liabilitas kontinjensi tidak diakui dalam laporan posisi keuangan namun diungkapkan secara memadai dalam catatan atas laporan keuangan konsolidasian.

Z. PERISTIWA SETELAH PERIODE PELAPORAN

Peristiwa-peristiwa yang terjadi setelah periode pelaporan yang menyediakan tambahan informasi mengenai posisi keuangan konsolidasian BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak pada tanggal laporan posisi keuangan konsolidasian (peristiwa penyesuaian), jika ada, telah tercermin dalam laporan keuangan konsolidasian. Peristiwa-peristiwa yang terjadi setelah periode pelaporan yang tidak memerlukan penyesuaian (peristiwa non-penyesuaian), apabila jumlahnya material, telah diungkapkan dalam laporan keuangan konsolidasian.

4. PENGEMBANGAN ASET

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) 99 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 55 Tahun 2015 tentang Perubahan PP Nomor 99 Tahun 2013, dan dituangkan dalam Peraturan Direksi Nomor PERDIR/23/092019 tentang Pedoman Pengelolaan Investasi, pengembangan aset BPJS Ketenagakerjaan dilakukan dalam bentuk investasi yang dikembangkan melalui penempatan instrumen investasi dalam negeri, meliputi:

A. JENIS INVESTASI

- 1) 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.
- 2) Surat berharga yang diterbitkan Negara Republik Indonesia
Tidak dikenakan pembatasan jumlah dan persentase.
- 3) Surat berharga yang diterbitkan Bank Indonesia
Tidak dikenakan pembatasan jumlah dan persentase.
- 4) Surat utang korporasi yang tercatat dan diperjualbelikan secara luas dalam Bursa Efek
 - a) 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.
 - b) Minimal memiliki peringkat A- atau setara dari perusahaan pemeringkat efek yang telah memperoleh izin dari lembaga pengawas di bidang pasar modal.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

5) 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.

6) Reksadana

- a) 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.
- b) Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal.

7) Efek beragun aset

- a) 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.
- b) Telah mendapat pernyataan efektif dari lembaga pengawas di bidang pasar modal.
- c) 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.

8) Dana investasi *real estate*

- a) 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.
- b) 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.
- c) Dilakukan melalui penawaran umum sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal.

9) *Repurchase Agreement*

- a) Investasi berupa *repurchase agreement*, untuk setiap *counterpart* paling tinggi 2% (dua persen) dari jumlah investasi dan seluruhnya paling tinggi 5% (lima persen).
- b) Menggunakan kontrak perjanjian dengan standar *Global Master Repurchase Agreement* (GMRA).
- c) Jenis jaminan terbatas pada surat berharga yang diterbitkan Negara Republik Indonesia dan/atau Bank Indonesia.
- d) Jangka waktu tidak melebihi 90 hari.
- e) Nilai *repurchase agreement* tidak lebih dari 80% dari nilai pasar surat berharga yang dijamin.

10) Penyertaan langsung

- a) 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.
- b) Badan usaha yang bergerak di bidang yang mendukung pelaksanaan tugas BPJS Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- c) Badan usaha yang tidak bergerak di bidang usaha jasa keuangan.
- d) Tidak berpotensi menimbulkan benturan kepentingan di dalam melakukan kerjasama.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

- 11) Tanah, bangunan, atau tanah dengan bangunan
 - a) Investasi berupa tanah, bangunan, atau tanah dengan bangunan, seluruhnya paling tinggi 5% (lima persen) dari jumlah investasi.
 - b) Memberikan penghasilan kepada BPJS Ketenagakerjaan.
 - c) Tidak ditempatkan pada tanah, bangunan, atau tanah dengan bangunan yang sedang diagunkan, dalam sengketa atau diblokir pihak lain.
- 12) Obligasi daerah yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah yang tercatat dan diperjualbelikan secara luas dan bursa efek
 - a) 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.
 - b) Minimal memiliki peringkat A- atau setara dari perusahaan pemeringkat efek yang telah memperoleh izin Lembaga Pengawas di bidang pasar modal.
 - c) Telah mendapat pernyataan efektif dari lembaga penjamin di bidang pasar modal.

B. KUSTODIAN

Berikut ini daftar kustodian yang mengelola investasi aset BPJS Ketenagakerjaan:

No.	Nama Kustodian	No. SPK/ Kontrak	Tanggal SPK/ Kontrak	Jenis Pengelolaan Investasi
1	Bank Negara Indonesia	PER/309/122019	19-Dec-19	Penyimpanan Efek/Surat Berharga, Penanganan Transaksi, Pengurusan corporate action

5. PENGGUNAAN ESTIMASI, PERTIMBANGAN, DAN ASUMSI

Dalam penerapan kebijakan akuntansi, seperti yang diungkapkan dalam Catatan 3 pada laporan keuangan konsolidasian, BPJS Ketenagakerjaan 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 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 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:

- a. 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 71. Aset keuangan dan liabilitas keuangan dicatat sesuai dengan kebijakan akuntansi BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak sebagaimana diungkapkan dalam Catatan 3.

- b. Penyisihan Penurunan Nilai Aset Keuangan

Penyisihan penurunan nilai aset keuangan diukur pada biaya perolehan diamortisasi (2019: pinjaman diberikan dan piutang) diakui pada jumlah yang menurut BPJS Ketenagakerjaan

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

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).

Penyisihan yang dibentuk adalah berdasarkan pengalaman kolektibilitas masa lalu dan faktor-faktor lainnya yang mungkin mempengaruhinya, 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 mempertimbangkan kondisi masa depan. Penyisihan kerugian penurunan nilai dibentuk atas akun-akun yang diidentifikasi secara spesifik telah mengalami penurunan nilai. Akun aset keuangan dihapusbukkan 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 penyisihan yang harus dibentuk, dilakukan secara berkala sepanjang tahun. Oleh karena itu, saat dan besaran jumlah penyisihan 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. Komitmen Sewa

Komitmen Sewa Operasi - BPJS Ketenagakerjaan dan Entitas Anak sebagai *Lessee*

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak telah menandatangani sejumlah perjanjian sewa ruangan. BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menentukan bahwa sewa tersebut adalah sewa operasi karena BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak tidak menanggung secara signifikan seluruh risiko dan manfaat dari kepemilikan aset-aset tersebut.

Komitmen Sewa Operasi - BPJS Ketenagakerjaan dan Entitas Anak sebagai *Lessor*

BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak telah menandatangani sejumlah perjanjian sewa ruangan. BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menentukan bahwa sewa tersebut adalah sewa operasi karena BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak menanggung secara signifikan seluruh risiko dan manfaat dari kepemilikan aset-aset tersebut.

Komitmen Sewa Pembiayaan – BPJS Ketenagakerjaan dan Entitas Anak sebagai *Lessee*

PT Bijak, entitas anak, telah menandatangani perjanjian sewa Kendaraan. PT Bijak, entitas anak, menentukan bahwa sewa tersebut adalah sewa pembiayaan, karena sewa tersebut memberikan opsi beli pada akhir masa sewa dan PT Bijak, entitas anak, menanggung secara signifikan seluruh risiko dan manfaat dari kepemilikan aset-aset tersebut.

d. 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 tanggungan dalam periode dimana hasil pemeriksaan tersebut terjadi.

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.

a. Nilai Wajar Aset Keuangan dan Liabilitas Keuangan

Standar Akuntansi Keuangan di 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. 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 aset tetap akan menyebabkan kenaikan beban penyusutan dan penurunan nilai tercatat aset tetap. Lihat Catatan 21 properti investasi dan Catatan 22 aset tetap.

c. Penurunan Aset Takberwujud Lainnya

Aset takberwujud, selain *goodwill*, diuji penurunan nilai apabila indikasi penurunan nilai telah terjadi. Untuk *goodwill*, uji penurunan nilai wajib dilakukan sedikitnya setahun sekali tanpa memperhatikan apakah telah terjadi indikasi penurunan nilai. Penentuan nilai pakai aset takberwujud membutuhkan estimasi arus kas yang diharapkan akan dihasilkan dari pemakaian berkelanjutan dan pelepasan akhir atas aset tersebut serta tingkat diskonto yang tepat untuk menghitung nilai kini.

BPJS Ketenagakerjaan berkeyakinan bahwa asumsi-asumsi yang digunakan dalam estimasi nilai pakai dalam laporan keuangan konsolidasian adalah tepat dan wajar, namun demikian, perubahan signifikan dalam asumsi-asumsi tersebut dapat berdampak signifikan pada jumlah nilai terpulihkan dan jumlah kerugian penurunan nilai yang terjadi mungkin berdampak material pada hasil operasi BPJS Ketenagakerjaan dan entitas anak.

Nilai tercatat aset takberwujud, pada tanggal 31 Desember 2020 dan 2019 dimana telah diuji penurunan nilai, disajikan dalam Catatan 24 atas laporan keuangan konsolidasian.

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

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 32 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 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. Lihat Catatan 32 liabilitas imbalan kerja.

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. Lihat Catatan 48 beban (penghasilan) pajak.

g. Program yang Berkelanjutan

BPJS Ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan Undang Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang Undang No. 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.

6. MANAJEMEN RISIKO

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 BPJS Ketenagakerjaan:

A. RESIKO YANG DIHADAPI BPJS KETENAGAKERJAAN

1) RISIKO KREDIT

Risiko kredit terdiri atas potensi peristiwa terjadinya gagal bayar (default) pihak emiten atau penerbit surat hutang/berharga yang dimiliki Badan. Dapat berupa kupon 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 JKK. Mitra kerja tersebut antara lain perusahaan pengelola dana investasi, perusahaan perantara transaksi, perusahaan konsultan investasi, perusahaan pengelola aset properti.

2) 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.

Eksposur BPJS Ketenagakerjaan terhadap fluktuasi harga berasal dari instrumen investasi yang diperdagangkan dan dimiliki hingga jatuh tempo. 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.

3) RISIKO LIKUIDITAS

Risiko likuiditas merupakan potensi peristiwa dimana instrumen investasi yang dimiliki BPJS Ketenagakerjaan berada dalam kondisi tidak likuid sehingga sulit untuk melakukan transaksi penjualan (terkait aktivitas investasi), termasuk potensi peristiwa ketidakmampuan BPJS Ketenagakerjaan memenuhi kewajiban jangka pendek/jatuh tempo akibat lebih rendahnya nilai aset likuid yang dapat digunakan untuk memenuhi kewajiban jangka pendek/jatuh tempo (terkait aktivitas operasional non-investasi).

Risiko likuiditas yang terkait aktivitas operasional non investasi terdapat dalam aktivitas pemenuhan kewajiban kepada peserta ataupun pihak lain sesuai dengan waktu maupun jumlah yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) RISIKO STRATEGIS

Risiko strategis adalah risiko yang melekat pada upaya BPJS Ketenagakerjaan dalam mencapai sasaran atau tujuan strategisnya. Risiko-risiko tersebut meliputi risiko yang terkait dengan sasaran strategis yang tercantum dalam perencanaan strategis/RKAT BPJS Ketenagakerjaan, hubungan kelembagaan & regulasi, dan ekonomi makro.

5) RISIKO OPERASIONAL

Risiko operasional adalah 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. Risiko operasional dapat bersumber dari proses internal, sumber daya manusia, infrastruktur, K3 (kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja) dan/atau *counterparty*.

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.

7) 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.

8) 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.

9) RISIKO TEKNOLOGI INFORMASI

Risiko teknologi informasi adalah risiko yang terjadi akibat gagalnya atau tidak optimalnya penggunaan, kepemilikan, operasi, keterlibatan, pengaruh, dan penerapan teknologi informasi BPJS Ketenagakerjaan. Risiko teknologi informasi dapat bersumber dari pengembangan aplikasi, infrastruktur teknologi informasi, dan tata kelola teknologi informasi.

B. KONDISI MAKRO EKONOMI

Pada triwulan IV 2020, perekonomian Indonesia berkontraksi sebesar -2,19% (YoY), membaik dari triwulan sebelumnya yang sebesar -3,49% (YoY). Hal ini disebabkan masih lemahnya konsumsi swasta dan investasi bangunan sebagai dampak masih terbatasnya mobilitas akibat pandemi Covid-19. Nilai tukar Rupiah tercatat depresiasi sebesar 4,81% pada akhir Maret 2021 dibandingkan awal Januari 2021. Inflasi pada Maret 2021 sebesar 1,37% (yoy), sedikit menurun dibandingkan dengan inflasi bulan sebelumnya sebesar 1,38% (yoy), namun masih berada dalam sasaran inflasi 3%±1%. Rendahnya inflasi ini dipengaruhi karena permintaan domestik yang belum kuat.

Pada Desember 2020, Bank Indonesia memutuskan untuk menurunkan tingkat suku bunga BI 7-Days Reverse Repo Rate sebesar 3,75%. Keputusan ini mempertimbangkan prakiraan inflasi yang tetap rendah, stabilitas eksternal yang terjaga, mempercepat pemulihan ekonomi nasional di era pandemi Covid-19, serta komitmen Bank Indonesia untuk mendukung penyediaan likuiditas dalam mempercepat realisasi APBN Tahun 2020. Bank Indonesia secara keseluruhan telah melakukan pembelian SBN untuk pendanaan dan pembagian beban dalam APBN 2020 guna program pemulihan ekonomi nasional sebesar Rp473,42 triliun.

Selama masa pandemi Covid-19, IHSG sempat menyentuh titik terendah di 3937 pada 24 Maret 2020, menurun sebesar 37,75% dari titik tertingginya sebesar 6325 pada 14 Januari 2020. Namun saat ini, tren IHSG sudah menunjukkan perbaikan yaitu berada dalam tren kenaikan/bullish sebesar 5979 pada 30 Desember 2020.

Perkembangan pandemi Covid-19 global menunjukkan jumlah kasus meningkat walaupun tingkat fatalitas menurun. Meskipun begitu, kinerja perekonomian global terus menunjukkan

**BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
CATATAN ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Untuk Tahun yang Berakhir pada 31 Desember 2020**

perbaikan terutama di Tiongkok dan AS. Perbaikan ekonomi global ini dipengaruhi oleh implementasi vaksinasi, peningkatan mobilitas, dan berlanjutnya stimulus kebijakan fiskal dan moneter. Hal ini mendorong kenaikan volume perdagangan dan harga komoditas dunia, serta ketidakpastian pasar keuangan global sedikit menurun sehingga meningkatkan aliran modal dan mendorong penguatan mata uang di berbagai negara termasuk Indonesia.

Namun tetap perlu diwaspadai kondisi pasar keuangan global, dimana risiko dari berlanjutnya dampak Covid-19 terhadap stabilitas sistem keuangan yang dapat menyebabkan ketidakpastian keuangan global meningkat kembali. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya aliran modal ke negara berkembang, yang berdampak pada berlanjutnya tekanan terhadap mata uang di berbagai negara termasuk Indonesia. Selain itu tekanan pada pasar keuangan domestik, menyebabkan penurunan harga saham, meningkatnya yield obligasi, serta melemahnya nilai tukar Rupiah terhadap dolar AS.

Risiko-risiko yang terkait dengan sasaran investasi dan keuangan dikelola dengan melakukan review masing-masing portofolio investasi, review atas aspek fundamental dan aspek risiko terkait rencana penempatan investasi baru, serta implementasi *Investment Crisis Protocol* (ICP) untuk peringatan dini atas kemungkinan kegagalan dalam pencapaian sasaran strategis Badan khususnya di bidang investasi dan keuangan.

