BPJS Ketenagakerjaan

MEMPERKUAT KAPABILITAS



DALAM MENDUKUNG



PERLUASAN KEPESERTAAN

LAPORAN TAHUNAN 2017 ANNUAL REPORT



Laporan Tahunan 2017 BPJS Ketenagakerjaan dapat diunduh di situs kami atau *scan* QR *code* ini

2017 Labour Social Security Administration Agency (BPJS Ketenagakerjaan) Annual Report can be downloaded on our site or scan this QR code

www.bpjsketenagakerjaan.go.id

MEMPERKUAT KAPABILITAS DALAM MENDUKUNG PERLUASAN KEPESERTAAN

Strengthening Capability in Supporting Participation Expansion

Tahun 2017 merupakan tahun dengan optimisme pada pertumbuhan ekonomi Indonesia. Demikian pula halnya dengan BPJS Ketenagakerjaan yang memformulasikan strategi secara optimis dan tetap tumbuh secara konsisten. BPJS Ketenagakerjaan senantiasa berkomiten untuk melakukan optimalisasi layanan dan cakupan manfaat maksimum kepesertaan. Hal ini merupakan perwujudan komitmen BPJS Ketenagakerjaan dalam rangka transformasi usaha yang berkelanjutan.

BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga publik dituntut untuk memberikan nilai tambah kepada publik/masyarakat, dalam hal ini khususnya bagi pekerja. Di sisi yang lain lembaga publik juga dituntut untuk menggunakan sumber daya secara efisien. Dua tuntutan tersebut membawa kepada tuntutan kinerja yang lebih efisien, efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan secara terus menerus serta memberikan kontribusi nyata untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja Indonesia. Untuk menghasilkan kontribusi tersebut, diperlukan input dan proses yang baik untuk menghasilkan output dan outcome yang optimal.

BPJS Ketenagakerjaan senantiasa memperkuat fondasi usaha dengan mengimplementasikan berbagai strategi untuk mempertahankan kinerja yang berkelanjutan. Dalam rangka menjawab tantangan yang ada, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa menerapkan strategi yang tepat sasaran dengan melalukan optimalisasi dan inovasi di semua segmen, baik yang berhubungan dengan instrumen produk maupun layanan yang diberikan kepada peserta.

Kinerja BPJS Ketenagakerjaan dibandingkan dengan target ditetapkan dalam RKAT 2017 secara umum dapat dinilai cukup baik. Dari sisi kepesertaan, pencapaian kepesertaan pemberi kerja/badan usaha aktif mencapai 488.118 pemberi kerja/badan usaha dan tenaga kerja aktif sebanyak 26.242.032 orang. Jumlah tersebut melampaui target kepesertaan yang ditetapkan, yaitu 114,85% untuk kepesertaan aktif pemberi kerja/badan usaha, dan 104,10% untuk pencapaian jumlah tenaga kerja aktif. Namun, BPJS Ketenagakerjaan masih memiliki tantangan untuk meningkatkan jumlah cakupan perlindungan hingga mencapai universal coverage, yaitu perlindungan kepada seluruh tenaga kerja di Indonesia.

2017 is a year of optimism for Indonesia's economic growth. The same thing with BPJS Ketenagakerjaan that formulates strategies optimistically and continues to grow consistently. BPJS Employment is always committed to improve the service and coverage of membership. This is a manifestation of BPJS Ketenagakerjaan's commitment in the context of sustainable business transformation.

BPJS Ketenagakerjaan as a public institution is required to provide added value to the public / community, in this case especially for workers. On the other hand, public institutions are also required to use resources efficiently. These two demands lead to the need for a more efficient, effective performance to continuously improve the quality of service and provide real contribution in order to improve the welfare of Indonesian workers. To meet this demand, good input and process are needed to produce optimal output and outcome.

BPJS Ketenagakerjaan always strengthens the business foundation by implementing various strategies to maintain sustainable performance. In order to answer the existing challenges, BPJS Ketenagakerjaan always implements the right strategy by optimizing and innovating in all segments including product instruments and services provided to participants.

BPJS Ketenagakerjaan's performance compared to the targets set in the 2017 RKAT in general can be conluded as as quite good. In terms of membership, the achievement of membership in the employer / active business entity reached 488,118 employers / business entities and an active workforce of 26,242,032 people. This number exceeded the target set at 114.85% for active membership of the employer / business entity and 104.10% for the achievement of the active workforce. However, BPJS Ketenagakerjaan still has a challenge to increase the amount of coverage to reach the universal coverage for all workers in Indonesia.

Daftar Isi

Table of Content

3 Sekapur Sirih /Preface

4 Daftar Isi
Table of Content

9 Tentang Laporan Tahunan Terintegrasi
About Integrated Annual Report

10 Standar Pelaporan dan Pernyataan Kembali
Reporting Standards and Restatements

11 Materialitas Pelaporan
Materiality Reporting

12 Proses Identifikasi Materialitas
Process of Identifying Materiality

13 Batasan Pelaporan dan Konteks Keberlanjutan
Reporting Limitation and Sustainability Context

14 Identifikasi Isi Laporan, Batasan dan Dampak Topik Material/ Assurance oleh Pihak Eksternal
Identification of Reporting Content, Limitation, and Impact of Material Topics/Assurance by External Parties

15 Akses Informasi Atas Laporan Keberlanjutan
Information Access to Sustainability Report

01

PERFORMA 2017
2017 PERFORMANCE

18 Ikhtisar Data Keuangan Penting
Important Financial Data Highlights

22 Ikhtisar Saham
Stock Highlights

22 Penghentian Perdagangan Saham
Stock Trading Termination

23 Ikhtisar Obligasi, Sukuk Atau Obligasi Konversi
Highlights of Bonds, Sukuk, or Convertible Bonds

23 Aksi Korporasi
Corporate Action

24 Penghargaan dan Sertifikasi
Awards and Certifications

24 Peristiwa Penting
Significant Events

02

LAPORAN MANAJEMEN
MANAGEMENT REPORTS

33 Laporan Direksi
Board of Directors Report

44 Laporan Dewan Pengawas
Board of Commissioner's Report

03

PROFIL BPJS KETENAGAKERJAAN
BPJS KETENAGAKERJAAN PROFILE

54 Informasi Umum Dan Identitas Bpjs Ketenagakerjaan
General Information and Identity

55 Riwayat Singkat Bpjs Ketenagakerjaan
Brief History Of BPJS Ketenagakerjaan

56 Jejak Langkah
Milestones

58 Visi, Misi Dan Nilai-Nilai BPJS Ketenagakerjaan
Vision, Mission And Core Values of BPJS Ketenagakerjaan

60 Bidang Usaha Dan Program
Business Field And Programs

64 Struktur Organisasi
Organizational Structure

66 Profil Dewan Pengawas
Board of Commissioner Profiles

74 Profil Direksi
Board Of Directors Profile

82 Pejabat Eksekutif
Executives

84 Jumlah Dan Komposisi Karyawan
Number Of Employees And Composition

90 Skala BPJS Ketenagakerjaan
BPJS Ketenagakerjaan Scale

91 Rantai Pasokan
Supply Chain

92 Perubahan Signifikan Pada Badan Dan Rantai Pasokan
Significant Changes in the Company and in Supply Chain

92 Pendekatan Atau Prinsip Pencegahan
Prevention Approaches/Principles

93 Daftar Entitas Anak Dan Entitas Asosiasi
List Of Subsidiaries And Associates

93 Komposisi Pemegang Saham
Shareholders Composition

93 Komposisi Kepemilikan Saham BPJS Ketenagakerjaan
Shareholders Composition

93 Informasi Tentang Pemegang Saham Utama/ Pengendali Hingga Nama Pemilik Akhir
Information Regarding Main/Controlling Shareholders up to Final Owner

95 Kronologis Penerbitan Dan Pencatatan Saham Serta Pencatatan Efek Lainnya
Chronology Of Listing Of Stocks And Other Securities

95 Lembaga Dan Profesi Penunjang Serta Keanggotaan Pada Asosiasi
Supporting Body And Profession And Membership With Associates

95 Lembaga dan Profesi Penunjang
Supporting Body and Profession

96 Keanggotaan Pada Asosiasi
Membership at Associations

98 Wilayah Operasional, Kantor Cabang Serta Kantor Perwakilan
Operational Area, Branch Offices And Representative Office

103 Akses Informasi
Access to Information

104 Pernyataan Tanggung Jawab
Responsibility Statement

04

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TEKNOLOGI INFORMASI YANG MUMPUNI
QUALIFIED MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES AND INFORMATION TECHNOLOGY

108 Pengelolaan Sumber Daya Manusia
Human Resources Mangement

108 Strategi Manajemen SDM
HR Mangement Strategies

108 Pengembangan Organisasi
Organizational Development

109 Rekrutmen
Recruitement

109 Turnover Karyawan
Employee Turnover

110 Pengembangan Kompetensi Karyawan
Employee Competency Development

117 Fasilitas dan Kesejahteraan
Facilities and Welfare

118 Program Pensiun
Pension Program

118 Pembentukan Lingkungan Kerja yang Kondusif
Building Conducive Work Environment

118 Hubungan Industrial
Industrial Relations

119 Perkembangan Pengelolaan SDM ke Depan
Management Development of Future HR

120 Teknologi Informasi Yang Mumpuni
Qualified Information Technology

120 Sistem Teknologi Informasi
Information Technology System

120 Tata Kelola Informasi
Information Governance

122 Implementasi Teknologi Informasi BPJS Ketenagakerjaan
Implementation of Information Technology of BPJS Ketenagakerjaan

125 Investasi Teknologi Informasi
Information Technology Investment

125 Rencana Pengembangan Jangka Panjang
Long-term Development Plans

05

ANALISA DAN PEMBAHASAN MANAJEMEN ATAS KINERJA BPJS KETENAGAKERJAAN

MANAGEMENT DISCUSSION AND ANALYSIS ON BPJS KETENAGAKERJAAN PERFORMANCE

128 Tinjauan Perekonomian Dan Industri
Economic And Industrial Review

128 Tinjauan Ekonomi Global
Global Economic Review

129 Kondisi Perekonomian Nasional
National Economic Condition

135 Tinjauan Operasional Kegiatan
Operational Review Of Activities

137 Rencana Kerja Dan Kebijakan Strategis 2017/2017 Work Plan And Strategic Policies

141 Tinjauan Operasi Per Segmen Kegiatan/ Operational Review Per Activity Segment

141 Segmen Kegiatan Pendaftaran Peserta
Registration Segment Activity

157 Segmen Kegiatan Pengumpulan Iuran Dari Peserta dan Pemberi Kerja
Contribution Collection Activity from Participants and Employers Segment

162 Penerimaan Bantuan Iuran Dari Pemerintah
Recipient Of Contribution From Government

162 Segmen Kegiatan Pengelolaan Dana Jaminan Sosial
Social Security Fund Management Activity

166 Segmen Kegiatan Pembayaran Manfaat/ Payment Of Benefit Activity

174 Tinjauan Keuangan
Financial Review

174 Standar Penyajian Informasi Dan Kesesuaian Terhadap Sak Dan Psak
Standard Of Information Presentation and Compatibility with Sak and Psak

174 Posisi Keuangan Konsolidasian
Consolidated Financial Position

174 Aset
Asset

176 Liabilitas
Liability

177 Ekuitas
Equity

178 Kinerja Keuangan Konsolidasian
Consolidated Financial Performance

179 Pendapatan Usaha
Operating Revenues

181 Beban Usaha
Operating Expenses

183 Penghasilan Operasional (Kenaikan Aset Bersih)

184 Perolehan Penghasilan Tahun Berjalan BPJS
Current Year Income of BPJS

184 Penghasilan Komprehensif tahun Berjalan
Comprehensive Income of Current Year

185 Penghasilan Komprehensif yang Dapat Diatribusikan
Comprehensive Income that can be attributed

185 Arus Kas Konsolidasian
Consolidated Cash Flow

186 Kemampuan Membayar Utang Dan Tingkat Kolektibilitas Piutang
Ability To Pay Debt And Receivables Collectibility Level

186 Kemampuan Membayar Utang
Ability to Pay Debts

187 Tingkat Kolektibilitas Piutang
Level of Receivable Collectability

187 Struktur Modal
Capital Structure

189 Ikatan Material Untuk Investasi Dan Barang Modal
Material Commitment For Capital Goods And Investment

192 Perbandingan Antara Target 2017 Dengan Realisasinya Dan Proyeksi 2018
Comparison Between 2017 Target with Realization and 2018 Projection

195 Nilai Ekonomi Yang Dihasilkan Dan Didistribusikan
Economic Values Generated and Distributed

196 Informasi Dan Fakta Material Yang Terjadi Setelah Tanggal Laporan Akuntan
Information and Material Facts that Happen After the Date of the Accountant Report

196 Dampak Nilai Tukar Mata Uang Asing
Impact of Foreign Currency Exchange Rate

197 Prospek Usaha
Business Prospect

203 Aspek Pemasaran
Marketing Aspect

204 Tinjauan Keuangan Lainnya
Other Financial Review

204 Kebijakan Dividen Dan Pembagiannya
Dividend Policy And Distribution

204 Kontribusi Terhadap Negara
Contribution to the Country

205 Program Kepemilikan Saham Oleh Karyawan Dan/Atau Manajemen
Stock Ownership Program by Employees and/or Management (Esop/Msop)

205 Realisasi Penggunaan Dana Hasil Penawaran Umum
Utilization of Public Offering Fund

205 Informasi Material Mengenai Investasi, Ekspansi, Divestasi, Penggabungan Usaha, Akuisisi, Dan/ Atau Restrukturisasi Utang/Modal
Material Information About Investment, Expansion, Divestment, Business Combination, Acquisition, and/or Debt Capital Restructuring

205 Informasi Transaksi Material Yang Mengandung Benturan Kepentingan dan/atau Transaksi Dengan Pihak Afiliasi/Pihak Berelasi
Information on Material Transaction Containing Conflict Of Interest and/or Transaction With Affiliated Related Parties

208 Informasi Keuangan Yang Mengandung Kejadian Yang Bersifat Luar Biasa Dan Jarang Terjadi
Financial Information That Contains Extraordinary and Rare Events

208 Perubahan Peraturan Perundang-Undangan Yang Berpengaruh Signifikan Terhadap BPJS Ketenagakerjaan
Amendment of Law that Has Significant Influence on BPJS Ketenagakerjaan

208 Perubahan Kebijakan Akuntansi Dan Dampaknya Terhadap BPJS Ketenagakerjaan
Changes in Accounting Policies And Its Impact On BPJS Ketenagakerjaan

209 Peta Jalan Usaha: Rencana Jangka Panjang
Business Road Map: Long Term Plan

06

KEPATUHAN DAN TATA KELOLA YANG BAIK

COMPLIANCE AND GOOD GOVERNANCE

214 Prinsip Umum Tata Kelola Yang Baik
General Principles of Good Governance

215 Perkembangan Penerapan Prinsip Kepatuhan dan Tata Kelola Yang Baik Di Lingkup BPJS Ketenagakerjaan
Development of Implementation of Principles of Compliance and Good Governance in BPJS Ketenagakerjaan

215 Dasar Penerapan Tata Kelola Yang Baik
Basis for Good Governance

220 Infrastruktur Dan Softstructure/Kebijakan Tata Kelola Yang Baik
Infrastructure and Soft Structure/Good Governance Policy

222 Struktur Organ Tata Kelola Yang Baik
Good Governance Organ Structure

222 Hubungan Antar Organ Dan Mekanisme Tata Kelola Yang Baik
Relationship Between Organs and Mechanism of Good Governance

224 Sosialisasi Kebijakan Tata Kelola Yang Baik
Dissemination Of Good Governance Policy

227 Peta Jalan: Rencana Pengembangan Tata Kelola Yang Baik
Road Map: Good Governance Development Plan

228 Perkembangan Tata Kelola Yang Baik Di Tahun 2017
Development of Good Governance in 2017

230 Peningkatan Penerapan Tata Kelola Yang Baik
Good Governance Improvement

244 Informasi Mengenai RUPS
Information About GMS

244 Dewan Pengawas
Board of Commissioner

245 Kriteria dan Prosedur Pengangkatan Dewan Pengawas
Criteria and Procedure of Board of Commissioner Appointment

245 Masa Jabatan Dewan Pengawas
Board of Commissioner Term of Office

245 Komposisi dan Susunan Keanggotaan Dewan Pengawas
Board of Commissioner Composition

246 Pedoman dan Pakta Integritas Dewan Pengawas
Board of Commissioner Integrity Pact and Guidelines

247 Pengungkapan Mengenai Pedoman Tugas Pokok, Fungsi dan Wewenang Dewan Pengawas
Disclosure on Guidelines of Main Tasks, Functions and Authorities of Board of Commissioner

248 Fungsi, Tugas, dan Wewenang Dewan Pengawas
Functions, Tasks and Authorities of Board of Commissioner

249 Pembagian tugas dan Pelaksanaan Tugas Dewan Pengawas Tahun 2017
Work Distribution and Implementation of Board of Commissioner in 2017

251 Aktivitas Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2017
Activities of BPJS Ketenagakerjaan Board of Commissioner in 2017

252 Pelaksanaan Mandat Ketentuan Perundang-undangan
Implementation of Mandate of Legislation Provisions

253 Kegiatan Pemberian Arahan, Rekomendasi dan Persetujuan
Activities of Referral, Recommendation and Approval

253 Rekomendasi Dewan Pengawas
Recommendation from Board of Commissioner

254 Penilaian Kinerja Komite di Bawah Dewan Komisaris
Performance Assessment of Committees under Board of Commissioners

254 Direksi
Board Of Directors

255 Prosedur Pemilihan dan Pengangkatan Anggota Direksi
Procedure of Selecting and Appointing members of Board of Directors

256 Masa Jabatan Direksi
Board of Directors Term of Office

256 Komposisi dan Susunan Direksi
Board of Directors Composition

256 Pedoman Kerja dan Pakta Integritas
Work Guidelines and Integrity Pact

257 Pengungkapan Mengenai Pedoman Tugas Pokok, Fungsi dan Wewenang Direksi
Disclosure on Guidelines of Main Tasks, Functions and Authorities of Board of Directors

258 Fungsi, Tugas, dan Wewenang Direksi
Functions, Tasks and Authorities of Board of Directors

261 Ruang Lingkup Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab Direksi
Scope of Work and Responsibility Distribution of Board of Directors

264 Laporan Singkat Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab Direksi Tahun 2017
Brief Report on Implementation of Tasks and Responsibilities of Board of Directors in 2017

265 Transparansi Informasi Tentang Dewan Pengawas Dan Direksi
Transparency of Information Regarding Board of Commissioner and Board of Directors

265 Penilaian Kinerja Dewan Pengawas Dan Direksi
Assessment of Performance of Board of Commissioner and Board of Directors

265 Remunerasi Dewan Pengawas dan Direksi
Remuneration for Board of Commissioner and Board Of Directors

265 Kebijakan dan Prosedur Penetapan Remunerasi Dewan Pengawas
Policy and Procedure For Determiny Remuneration for Board of Commissioner

265 Kebijakan dan Prosedur Penetapan Remunerasi Direksi
Policy and Procedure For Determiny Remuneration for The Board of Directors

268 Rapat Dewan Pengawas Dan Direksi
Board of Commissioner and Directors Meetings

268 Rapat Dewan Pengawas
Board of Commissioner Meetings

269 Rapat Dewan Pengawas dan Rapat Gabungan
The Board of Commissioner Meetings and Join Meeting

270 Rapat Direksi dan Rapat Gabungan

270 Pelatihan Dan Peningkatan Kompetensi Dewan Pengawas Dan Direksi
Training and Competency Development for Board of Commissioner and Board Of Directors

275 Pengungkapan Hubungan Afiliasi Antara Direksi, Dewan Pengawas, dan Dewan Jaminan Sosial Nasional
Disclosure of Affiliated Relationship Between Board of Directors, Board of Commissioner and National Social Security Council

278 Pengungkapan Rangkap Jabatan Dewan Pengawas Dan Direksi
Disclosure of Concurrent Position of Board of Commissioner and Board of Directors

280 Organ Pendukung Dewan Pengawas
Board of Commissioner's Supporting Organ

280 Sekretaris Dewan Pengawas
Board of Commissioner Secretary

282 Komite Anggaran, Audit Dan Aktuaria (Kaaa)
Budget, Audit And Actuary Committee (KAAA)

285 Komite Pemantauan Manajemen Risiko Dan Teknologi Informasi (KPMRTI)
Risk Management Monitoring and Information Technology Committee (KPMRTI)

288 Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi Dan Sdm (KKPKOS)
Organization Performance Policy and Human Capital Committee (KKPKOS)

291 Komite Perluasan Kepesertaan Dan Pelayanan (KPKP)
Participation Expansion and Service Committee (KPKP)

295 Organ Pendukung Direksi
BOD Supporting Organ

295 Sekretaris Badan
Corporate Secretary

298 Komite Manajemen Risiko
Risk Management Committee

298 Komite Good Governance
Good Governance Committee

300 Komite Investasi
Investment Committee

302 Komite Integritas
Integrity Committee

303 Audit Internal/Satuan Pengawasan Intern
Internal Audit Unit

305 Struktur Satuan Pengawas Internal
Internal Supervisory Unit Structure

306 Tugas dan Tanggung Jawab
Tasks and Responsibilities

306 Profil Kepala SPI
Internal Supervisory Unit Head Profile

307 Piagam Satuan Pengawas Internal
Internal Supervisory Unit Charter

308 Sertifikasi Profesi Satuan Pengawasan Internal
Internal Supervisory Unit Profession Certification

308 Pengembangan Kompetensi Satuan Pengawasan Internal
Competency Development of Internal Supervisory Internal Unit

308 Ruang Lingkup Pengawasan Internal
Scope of Internal Supervisory

309 Independensi
Independency

309 Hubungan Kerja
Work Relationship

310 Laporan Singkat Pelaksanaan Tugas Satuan Pengawasan Internal Tahun 2017
Brief Report of Work Implementation of Internal Supervisory Unit in 2017

314 Akuntan Publik
Public Accountant

314 Kepatuhan Terhadap Standar Akuntansi Keuangan Indonesia
Compliance to Indonesia's Financial Accounting Standard

314 Prosedur Audit Eksternal dan Standar Audit
External Audit Procedure and Auditing Standard

315 Mekanisme Penunjukan Akuntan Publik
Mechanism of Public Accountant Appointment

315 Akuntan Publik Tahun 2017
Public Accountant in 2017

316 Akuntan Publik dan Biaya Periode 6 Tahun Terakhir
Public Accountant and Fee for Period of Last 6 years

317 Manajemen Risiko
Risk Management

317 Dasar Penerapan Manajemen Risiko BPJS Ketenagakerjaan
Basis of Risk Management Implementation at BPJS Ketenagakerjaan

318 Infrastruktur Manajemen Risiko
Risk Management Infrastructure

318 Peta Jalan Penerapan Manajemen Risiko
Road Map to Risk Management Implementation

320 Rujukan Penerapan Manajemen Risiko
Risk Management Implementation Reference

320 Struktur dan Komposisi Manajemen Risiko
Risk Management Composition and Structure

321 Identifikasi Risiko
Risk Identification

322 Profil Risiko Tahun 2017
Risk Profile in 2017

322 Evaluasi Atas Efektivitas Sistem Manajemen Risiko
Evaluation on Risk Management System Effectiveness

323 Pelatihan Manajemen Risiko Tahun 2017
Risk Management Training in 2017

324 Sistem Pengendalian Internal
Internal Control System

325 Perkara Penting
Important Cases

325 Permasalahan Hukum
Legal Issues

327 Sanksi Administrasi
Administrative Sanction

327 Perkara Penting Di Luar Aspek Hukum
Significant Cases outside Legal Aspect

327 Laporan Atas Aktivitas Perseroan Yang Mencemari Lingkungan
Reporting on Company's Activities that pollute the Environment

328 Akses Informasi Dan Data Perusahaan
Access to Information and Data

328 Sistem Teknologi Informasi
Information Technology System

328 Tanggung Jawab Pengelolaan Informasi
Information Management Responsibilities

328 Tata Kelola Teknologi Informasi
Information Technology Governance

328 Penerbitan Laporan Tahunan Terintegrasi
Integrated Annual Report Publication

329 Pernyataan Finansial
Financial Statement

329 Saluran Informasi Lain
Other Information Channels

329 Media Elektronik
Electronic Media

330 Media Cetak
Print Media

332 Paparan Publik
Public Expose

332 Ragam Media Kepada Pemangku Kepentingan
Various Media to Stakeholders

333 Kode Etik
Code Of Conduct

334 Sosialisasi dan Internalisasi
Socialization and Internalization

335 Pakta Integritas
Integrity Pact

339 Gratifikasi Dan Donasi
Gratification And Donation

339 Informasi Pemberian Dana Untuk Kegiatan Politik
Information About Donation for Political Activities

340 Kebijakan Anti Korupsi
Anti-Corruption Policy

341 Komitmen Pencegahan Korupsi Terintegras
Commitment to Integrated Corruption Prevention

341 Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (Lhkpn)
State Official Wealth Report (Lhkpn)

341 Dasar Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara
Basis of State Administrators' Assets Reports

341 Transparansi LHKPN Pejabat Tahun 2017
Transparency of State Administrators' Assets for Officials in 2017

343 Sistem Pelaporan Pelanggaran
Whistleblowing System

343 Dasar Kebijakan
Basic Policy

344 Pedoman Insan BPJS Ketenagakerjaan
Guidance for Individuals at BPJS Ketenagakerjaan

344 Pakta Integritas
Integrity Pact

344 Lingkup Kebijakan WBS dan Cakupan Pelaporan
Scope of WBS Policy and Reporting Coverage

346 Standar Prosedur Operasi WBS
WBS Operating Procedure Standard

346 Perlindungan Pelapor dan Penanganan Pelaporan
Complainant Protection and Reporting Handling

346 Tata Laksana Penanganan Pelaporan
Reporting Handling Governance

347 Cara Penyampaian Pelaporan Pelanggaran
Violating Reporting Submission Method

348 Sanksi Bagi Pelanggar
Sanction for Violators

348 Pelaporan Pelanggaran Tahun 2017
Violation Reporting in 2017

349 Tindak lanjut pelaporan
Follow-up Reporting

350 Keberagaman Komposisi Dewan Pengawas Dan Direksi
Diversity of Composition of Board of Commissioner and Board Of Directors

351 Transparansi Praktik Bad Governance
Transparency of Bad Governance Practices

351 Laporan Atas Aktivitas Yang Mencemari Lingkungan
Reports of Activities that Pollute the Environment

351 Pengungkapan Pemenuhan Kewajiban Perpajakan
Disclosure of Fulfilment of Tax Obligations

352 Ketidaksesuaian Penyajian Laporan Tahunan Dan Laporan Keuangan Dengan Peraturan Yang Berlaku dan Standar Akuntasi Keuangan (Sak)
Discrepancy Between Annual Report and Financial Statement With Regulation And Financial Accounting Standard

352 Kasus Terkait Dengan Buruh Dan Karyawan
Cases Related to Workers and Employees

352 Informasi Lain
Other Information

353 Kesesuaian Buku Laporan Ini dan Laporan Digital
Suitability of the Report in the Book Format and Digital Version of the Report

07

MENUJU PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN
TOWARDS SUSTAINABLE DEVELOPMENT

356 Berkontribusi Pada Negeri Melalui Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan
Contributing To the Country Through Social And Environmental Responsibilities

358 Visi/Vision

358 Misi
Mission

358 Kriteria Program TJSL
SER Program Criteria

359 Pilar Pelaksanaan Program
SER PILLARS

359 Organisasi TJSL
SER Organization

360 Penyaluran TJSL
SER Distribution

361 Berkontribusi Pada Negeri Bersama Pemangku Kepentingan
Contributing to the Nation with Stakeholders

361 Pemangku Kepentingan
Stakeholders

361 Pendekatan Pemangku Kepentingan Tahun 2017
Stakeholders Approach in 2017

362 Bersama Menciptakan Lingkungan Lestari
Creating Sustainable Environment Together

363 Memaksimalkan Teknologi Informasi dan Layanan Digital
Maximizing Information Technology and Digital Services

364 Optimalisasi Konsumsi Energi
Optimizing Energy Consumption

365 Efisiensi Penggunaan Air
Water Consumption Efficiency

366 Bersama Meningkatkan Kesejahteraan Ketenagakerjaan, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja
Improving Employee Welfare, Health And Safety

366 Kebijakan
Policy

367 Program dan Kegiatan yang Dilakukan
Programs and Activities Conducted

367 Kesetaraan Gender
Gender Equality

367 Kesempatan bagi Putra-Putri Daerah
Opportunities for Local People

367 Kompensasi dan Fasilitas
Compensation and Facility

368 Pemberian Ijin Cuti
Leave Permission

368 Tingkat Perputaran Karyawan
Employee turnover

371 Kebebasan Berserikat dan Berkumpul
Freedom of Association

371 Pekerja Anak dan Kerja Paksa
Child and Forced Labor

372 Mekanisme Pengaduan Tenaga Kerja
Complaint Mechanism

373 Kepedulian Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja
Occupational Health And Safety Concern

373 Penerapan K3LL Untuk Pekerja Berisiko Tinggi
Implementation Of K3LL for Highrisk Workers

374 Topik K3LL dalam PKB
K3LL Topic in PKB

374 Kepatuhan K3 oleh Pihak Eksternal
K3 Compliance by External Parties

375 Bersama Berkontribusi Dalam Pemberdayaan Sosial Kemasyarakatan
Contributing In Community Social Empowerment

375 Pengendalian Dampak Sosial
Social Impact Control

376 Program Pemberdayaan Kesejahteraan Masyarakat
Community Empowerment Program

376 Penyaluran Dana untuk Tanggung Jawab Sosial Aspek Pengembangan Sosial Kemasyarakatan
Funding fo Social Responsibility, Community Social Development

377 Bersama Menjaga Kepercayaan Terhadap Produk/Jasa Dalam Menciptakan Manfaat Untuk Mitra Kerja Dan Peserta
Maintain Trust On Products/Services In Creating Benefits For Business Partners And Participants

378 Pencapaian Nilai Ekonomi Di Tahun 2017
Achievement In Economic Value In 2017

379 Praktik Pengadaan Dan Pelibatan Mitra Kerja
Business Partner's Procurement And Involvement Practice

379 Program Kemitraan
Partnership Program

382 Nilai Tanggung Jawab Produk
Product Responsibility Value

382 Informasi Dan Komunikasi Produk
Information And Product Communication

383 Penanganan Ketidakpatuhan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

383 Penegakan Kepatuhan Program Jamian Sosial Ketenagakerjaan
Enforcement Of Compliance in Employment Social Security Program

383 Sinergi Bersama Kementerian Ketenagakerjaan
Synergy With Manpower Ministry

384 Pengenaan Sanksi Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu (Tmp2t)
Imposition Of Sanctions That Do Not Get Certain Public Services

384 Penanganan Pengaduan
Complaints Handling

385 Alur Penyelesaian Keluhan
Complaint Management Flow

385 Manajemen Keluhan
Complaint Management

386 Indeks Kepuasan Peserta
Participant Satisfaction Index

388 Brand Equity

LAPORAN KEUANGAN
FINANCIAL REPORT

Kesinambungan Tema

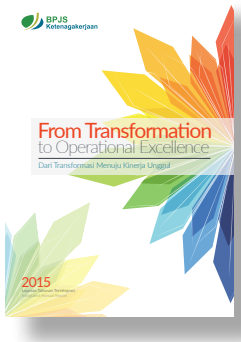
Theme Sustainability



2014

Memperkokoh Bisnis Ritel untuk Pertumbuhan Berkelanjutan

Sharpening Focus, Strengthening the Existence



2015

Leading by Innovation and Sustainable Synergy

Sharpening Focus, Strengthening the Existence



2016

Andal dan Unggul Melayani Pekerja Indonesia

Sharpening Focus, Strengthening the Existence



2017

Memperkuat Kapabilitas dalam Mendukung Perluasan Kepesertaan

Service Optimization and Maximum Benefit of Membership

Tentang Laporan Tahunan Terintegrasi

About the Integrated Annual Report



Selamat bertemu kembali dengan Laporan Tahunan Terintegrasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan 2017. Laporan ini merupakan penerbitan ke-tiga yang diterbitkan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Laporan Tahunan Terintegrasi pertama terbit pada Februari 2016, sedangkan laporan terakhir terbit pada November 2017. Sebagai korporasi yang berorientasi pada keberlanjutan, kami berkomitmen untuk menerbitkan Laporan serupa pada tahun-tahun berikutnya. Sebelum menerbitkan Laporan Tahunan Terintegrasi, untuk pelaporan tahun 2014 dan 2015, BPJS Ketenagakerjaan menerbitkan dua Laporan terpisah, yakni Laporan Tahunan dan Laporan Keberlanjutan. (Pengungkapan 102-51)

Welcome to the Integrated Annual Report of Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan for the fiscal year of 2017. This report is the third volume published by BPJS Ketenagakerjaan. The first Integrated Annual Report was published in February 2016 and the last one was published in November 2017. As a corporate with orientation towards sustainability, we are committed to also publishing the report in the years to come. Prior to publishing the Integrated Annual Report, for the fiscal years of 2014 and 2015, BPJS Ketenagakerjaan published two separated reports: the Annual Report and the Sustainability Report. (Disclosure 102-51)

Penerbitan Laporan ini merupakan bagian dari pelaksanaan praktik Tata Kelola yang Baik (*Good Governance*/GCG) BPJS Ketenagakerjaaan. Keberadaan Laporan ini melengkapi pelaporan yang disampaikan BPJS Ketenagakerjaan kepada segenap pemangku kepentingan, termasuk Presiden Republik Indonesia dan Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN). Kami menerbitkan Laporan Tahunan Terintegrasi sekali dalam setahun. Laporan ini berisi laporan keuangan dengan kinerja keberlanjutan, termasuk pelaksanaan tanggung jawab sosial dan lingkungan, selama kurun waktu 1 Januari-31 Desember 2017. (102-50, 102-52)

The issuance of the report is part of the practice of Good Governance (GCG). The report complements the reporting done by BPJS Ketenagakerjaan to all stakeholders, including President of the Republic of Indonesia and the Natinal Social Security Council (DJSN). We publish an Integrated Annual Report annually. The report contains reports on the financial statement with sustainabiliy performance, including the social and environment responsibility report in the period between 1 January and 31 December of 2017. (102-50, 102-52)

Data keuangan dalam Laporan ini menggunakan nominasi Rupiah, kecuali diindikasikan lain. Seluruh data keuangan yang kami sampaikan sudah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik untuk keperluan Laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan. Laporan dibuat dalam dua bahasa, yakni Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Data kuantitatif dalam Laporan ini disajikan dengan menggunakan prinsip daya banding (*comparability*), minimal dalam dua tahun berturut-turut. Dengan demikian, pengguna Laporan dapat melakukan analisis tren kinerja BPJS Ketenagakerjaan.

The financial data in this report are presented in Indonesian Rupiah denomination, unless indicated otherwise. All financial data presented in the report have been audited by a public accounting firm for the purpose of the BPJS Ketenagakerjaan Annual Report. The report is presented in two languages, namely Indonesian language and English language. The quantitative data in the report is presented using comparability principle of a minimum of two consecutive years. This way, readers can conduct analysis of BPJS Ketenagakerjaan performance trend.

Sesuai Undang-Undang (UU) No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Pasal 37 ayat (1), BPJS Ketenagakerjaan berkewajiban menyampaikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya dalam bentuk laporan penyelenggaraan program dan laporan keuangan tahunan yang telah diaudit akuntan publik kepada Presiden Republik Indonesia dengan tembusan kepada DJSN.

As stipulated in Law No.24/2011 or Social Security Agency (BPJS), Article 37 paragraph (1), BPJS Ketenagakerjaan has the obligation to present its accountability report of the management and running of its programs in the form of a program implementation report and annual financial statement audited by a public accountant to be submitted to President of the Republic of Indonesia with a copy submitted to DJSN.

Ketentuan mengenai bentuk dan isi laporan pengelolaan program diatur dengan Peraturan Presiden (Perpres). Berdasarkan Perpres No.108 Tahun 2013, BPJS Ketenagakerjaan telah menyampaikan laporan pengelolaan program jaminan sosial yang meliputi:

Provisions about the form and content of the program implementation report are presented in Presidential Decree (Perpres). Based on Perpres No.108/2013, BPJS Ketenagakerjaan is to submit the repors on the implementation of social security programs which include:

1. Laporan Keuangan: Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Laporan Keuangan: Program Jaminan Kematian (JKM)
3. Laporan Keuangan: Program Jaminan Hari Tua (JHT)
4. Laporan Keuangan: Program Jaminan Pensiun (JP)
5. Laporan Keuangan Konsolidasian: BPJS, Entitas Anak dan Entitas Bertujuan Khusus
6. Laporan Pengelolaan Program.

1. *Financial Statement: Work Accident Benefit*
2. *Financial Statement: Death Benefit*
3. *Financial Statement: Provident Fund benefit*
4. *Financial Statement: Pension Benefit*
5. *Consolidated Financial Statement: BPJS, subsidiaries and special entities*
6. *Program Implementation Report.*

Selanjutnya, sesuai Pasal (4) Perpres No.108 Tahun 2013, BPJS Ketenagakerjaan juga telah mempublikasikan ringkasan atas laporan-laporan tersebut melalui media cetak nasional. Penyampaian ringkasan eksekutif tersebut merupakan bentuk kepatuhan BPJS Ketenagakerjaan atas keterbukaan informasi publik.

Next, based on Article (4) of Perpres No.108/2013, BPJS Ketenagakerjaan is also to publish the summmary of the reports via national printed media. The publication of the executive summaries is in compliance with public information disclosure policy.

Laporan Tahunan Terintegrasi 2017 diterbitkan untuk melengkapi pelaporan yang sudah dibuat BPJS Ketenagakerjaan. Laporan ini disusun dan diterbitkan sebagai wujud komitmen serta inisiatif manajemen BPJS Ketenagakerjaan untuk mewujudkan Visi: Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertata Kelola Baik, serta Unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

The 2017 Integrated Annual Report is published to complement the reports BPJS Ketenagakerjaan has made and published. This report is prepared and published to show BPJS Ketenagakerjaan's commitment to realizing the vision to Become Social Security Agency (BPJS) that is the pride of the nation, is trustworthy with good governance and excellent in operations and services.

Kami berharap Laporan ini bisa menjadi rujukan bagi segenap pemangku kepentingan untuk mengetahui pelaksanaan kinerja BPJS Ketenagakerjaan. Selain edisi cetak, dengan pertimbangan untuk menghemat penggunaan kertas, Laporan yang sama dapat diakses melalui situs BPJS Ketenagakerjaan, yakni www.bpjsketenagakerjaan.go.id

We hope this report can become a reference for all stakeholders to understand the performance of BPJS Ketenagakerjaan. Besides the printed edition, to save paper, the report is available for access on the BPJS Ketenagakerjaan website on www.bpjsketenagakerjaan.go.id

STANDAR PELAPORAN DAN PERNYATAAN KEMBALI (102-48, 102-49)

Dalam menyusun Laporan Tahunan Terintegrasi, kami mengadopsi Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan (OJK) No.30/SEOJK.04/2016 tentang Bentuk dan Isi Laporan Tahunan Emiten atau Perusahaan Publik. Sesuai dengan status BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan hukum publik, kami melakukan penyesuaian informasi dalam aspek-aspek material pelaporan. Ada beberapa informasi yang tidak relevan ditampilkan dalam laporan ini karena BPJS Ketenagakerjaan bukanlah perusahaan publik.

STANDARDS OF REPORTING AND RESTATEMENT (102-48, 102-49)

In preparing this Integrated Annual Report, we adopt the Circular Letter of the Financial Services Authority (OJK) No.30/SEOJK.04/2016 on the Format and Content of the Annual Report of an Issuer of Public Company. As per the status of BPJS Ketenagakerjaan as a legal public entity, we adjust the information in the aspects of the materials in the reporting. Some pieces of information which are not relevant is presented in this report because BPJS Ketenagakerjaan is not a public company.

Selain Surat Edaran OJK, kami juga mengadopsi standar yang lain, yakni *International Integrated Reporting Council (IIRC)* dan Standar Akuntansi Keuangan yang berlaku di Indonesia. Sementara itu, seiring dengan mulai berlakunya Standar GRI (GRI *Standards*) per 1 Juli 2018, sekaligus tidak berlakunya GRI G4, maka BPJS Ketenagakerjaan mengadopsi standar terbaru tersebut dalam penulisan Laporan ini. Standar GRI adalah rujukan yang dikeluarkan oleh *Global Sustainability Standards Board* (GSBB) – lembaga yang dibentuk oleh *Global Reporting Initiative* (GRI) untuk menangani pengembangan standar laporan keberlanjutan. Seusai dengan pilihan yang disediakan dalam Standar GRI, yakni Pilihan Inti dan Pilihan Komprehensif, Laporan ini telah disiapkan sesuai dengan Standar GRI: Pilihan Inti (*Core*). (102-54)

Aside from OJK Circular Lettter, we also adopt another standard, namely International Integrated Reporting Council (IIRC) and the Financial Accounting Standard prevailing in Indonesia. Meanwhile, in conjunction with the implementation of GRI Standards per 1 July 2018, and as GRI G4 is not applied anymore, BPJS Ketenagakerjaan adopts the new standard in the writing of this report. GRI Standards are the reference issued by the Global Sustainability Standards Board (GSBB)–an institution founded by the Global Reporting Initiative (GRI) to handle the development of sustainability reporting standards. As per the choices available in the GRI Standards, namely the core choice and the comprehensive choice, this report is adjusted to the meet the Core Choice of GRI Standards. (102-54)

Kami berusaha untuk menyampaikan semua informasi yang perlu diungkapkan, seperti ditentukan dalam Standar GRI. Semua informasi yang terpenuhi dalam laporan ini ditandai dengan pencantuman angka pengungkapan Standar GRI di belakang kalimat atau alinea yang relevan. Data lengkap kecocokan informasi BPJS Ketenagakerjaan dengan Indeks Standar GRI disajikan di bagian belakang Laporan ini, dimulai pada halaman 753 (102-55)

We make all efforts necessary to deliver all infromation that we need to disclose, as required in the GRI Standards. All information in this report is marked with the number of the disclosure based on the GRI Standards at the end of the each relevant sentence or paragraph. Complete data about the conformity of the corporate information with the GRI Standards index are presented at the last part of the this report, starting from Page 753 (102-55)

Sejalan dengan komitmen BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas pelaporan, maka pada beberapa bagian Laporan ini terdapat beberapa pernyataan kembali. Walau demikian, tidak terdapat perubahan signifikan dalam Topik Material dan Batasan Topik. (102-48, 102-49)

In line with the commitment of BPJS Ketenagakerjaan to improve the quality of reporting, some parts of this report are in the form of restatement. Nevertheless, there is no significant amendement in the Material Topics or Limitation of Topics. (102-48, 102-49)

MATERIALITAS PELAPORAN

Topik material dalam Laporan ini, seperti disebutkan dalam Standar GRI, adalah topik-topik yang telah diprioritaskan oleh organisasi untuk dicantumkan dalam laporan. Dimensi yang digunakan untuk menentukan prioritas, antara lain, adalah dampak bagi ekonomi, lingkungan, dan sosial. Dampak dalam Laporan ini termasuk didalamnya yang bernilai positif.

Identifikasi topik material dilakukan melalui analisis materialitas, dengan mempertimbangkan tingkat kepentingan berbagai topik bagi para pemangku kepentingan, serta signifkansinya terhadap penyelenggaraan jaminan sosial. Tingkat signifikansi kepentingan internal ditentukan berdasarkan analisis jangka pendek, strategi dan tujuan jangka panjang, serta evaluasi hasil dan kinerja keberlanjutan selama periode pelaporan. Gabungan hasil identifikasi topik material dari pihak internal dan eksternal Badan digambarkan dalam sebuah matriks.

Materialitas dalam Laporan ini mengacu pada topik material –dalam Laporan sebelumnya disebut dengan aspek material-- yang digunakan dalam Laporan Tahunan Terintegrasi 2016. Kebijakan itu kami ambil dengan pertimbangan bahwa topik material tersebut masih relevan dengan kondisi yang dihadapi BPJS Ketenagakerjaan selama tahun 2017. Pertimbangan yang lain, kondisi pada tahun 2017 masih menjadi bagian dari tahapan rencana strategis BPJS Ketenagakerjaan 2014-2018. Walau topik materialnya sama, kami melakukan penyesuaian seperlunya dalam penyampaian topik-topik tersebut sejalan dengan berubahnya standar dari GRI G4 ke Standar GRI.

MATERIALITY OF THE REPORT

The material topics in this reprot, as mentioned in the GRI Standards, are topics the organization deemed priorities to be disclosed in the report. The dimensions used to determine the priorities include impacts on the economy, the environment, and the society. The impacts of the report include positive ones.

Identification of the material topics is done through materiality analysis by considering the level of importance of various topics to the stakeholders, and their signifance to the implementation of social security programs. The level of internal significance is based on short-term analysis, strategies and long-term objectives, and the evaluation of the result and perfromance of sustainability programs throughout the reporting period. The combination of the identification of the material topics from the internal and external of the BPJS Ketenagakerjaan can be described in a matrix.

Materiality in this report refers to the material topics–in the previous report dubbed material aspects— used in the 2016 Integrated Annual Report. We implement this policy as we consider the material topics from the 2016 Integrated Annual Report are still relevant with the condition faced by BPJS Ketenagakerjaan in 2017. Another consideration is the condition in 2017 was still part of BPJS Ketenagakerjaan's strategic plans for the 2014-2018 period. Even though the material topics are similar, we make necessary adjustment in delivering the topics in line with the shift from GRI G4 to GRI Standards.

Aspek Materialitas
Materiality Aspect



PROSES IDENTIFIKASI MATERIALITAS (102-46)

Topik material dan lingkup pelaporan ditentukan dengan menyesuaikan kebutuhan penyajian informasi jenis kegiatan usaha sebagai penyelenggara jaminan sosial. Pendekatan berpedoman pada Standar GRI yang dikeluarkan oleh *Global Sustainability Standards Board* (GSBB).

BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan *focused group discussion* (FGD) dengan pihak internal dan eksternal Badan untuk menentukan topik material Laporan. Penetapan topik material difokuskan pada identifikasi isu-isu keberlanjutan, dengan memperhatikan prinsip pelibatan pemangku kepentingan *(stakeholders inclusiveness)*, materialitas *(materiality)*, konteks keberlanjutan *(sustainability context)* dan kelengkapan *(completeness)*.

MATERIALITY IDENTIFICATION PROCESS (102-46)

The material topics and scope of reporting are determined by adjusting to the need for presenting information about the types of business as social security administrator. The approach used refers to the GRI Standards issued by the Global Sustainability Standards Board (GSBB).

BPJS Ketenagakerjaan conducted focused group discussion (FGD) with the internal and external bodies to determine the material topics for the report. The process of determining the material topics were focused on identifying sustainable issues by taking into account the principles of stakeholders inclusiveness, materiality, sustainability context and completeness.

Topik material yang telah ditentukan kemudian dilaporkan untuk persetujuan Kepala Deputi Direktur Hubungan Masyarakat dan Antar Lembaga dan pengesahan oleh Direksi, sebagai pejabat tata kelola yang bertanggung jawab atas penerbitan Laporan ini dan untuk memastikan Laporan memuat isi berimbang antara kinerja positif dan negatif.

The material topics the Agency determined were then reported to get the approval from the Head of Communication Division and approval from the Board of Directors, as the governing officers responsible for publishing the report and to ensure that the report is balanced and contain both positive and negative performance reports.

Proses Penetapan Isi Laporan
Report Content Defining Process

1 Tahap Step
- Identifikasi aspek-aspek keberlanjutan yang relevan
- Menentukan batasan ruang lingkup aspek-aspek

- *Identification of relevant sustainability aspects*
- *Determine the boundaries of the aspects.*

2 Tahap Step
Pembuatan prioritas atas aspek-aspek keberlanjutan yang akan dilaporkan

Prioritization on sustainability aspects that will be reported.

3 Tahap Step
Validasi aspek material oleh Kepala Deputi Direktur Hubungan Masyarakat dan Antar Lembaga dan disahkan Direksi

Validation of the material aspects by Communication Division Head and Authorized by the Board of Directors.

4 Tahap Step
Kajian Ulang atas laporan tahun sebelumnya dengan mempertimbangkan saran dari pemangku kepentingan

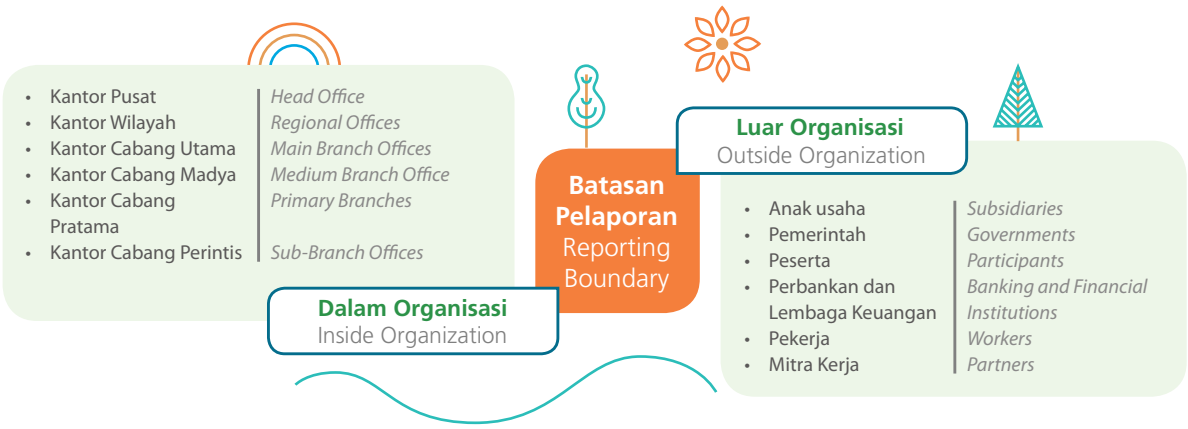
Review the previous annual report by considering suggestions from the stakeholders.

BATASAN PELAPORAN DAN KONTEKS KEBERLANJUTAN

Keseluruhan materi dalam laporan ini berasal dari BPJS Ketenagakerjaan, meliputi Kantor Pusat, Kantor Wilayah, Kantor Cabang Utama, Kantor Cabang Madya, Kantor Cabang Pratama dan Kantor Cabang Perintis. Tidak ada materi yang berasal dari anak usaha maupun pihak-pihak lain. (102-45)

REPORTING LIMITATION AND SUSTAINABILITY CONTEXT

All materials in this report are from BPJS Ketenagakerjaan, comprising the head office, regional offices, main branch offices, intermediate branch offices, First level branch offices, and pilot offices. No materials came from subsidiaries or other parties. (102-45)



IDENTIFIKASI ISI LAPORAN, BATASAN DAN DAMPAK TOPIK MATERIAL (102-46, 102-47, 103-1)

IDENTIFICATION OF THE CONTENT OF THE REPORT AND IMPACT OF THE MATERIAL TOPICS (102-46, 102-47, 103-1)

Topik Material *Material Topics*	Topik Material Merujuk GRI dan IIRC *Material Topics with reference to GRI and IIRC*	Kenapa Topik Material *Why the Material Topics*	Dampak bagi Pemangku Kepentingan *Impact on the Stakeholders*	
			Internal	Eksternal *External*
Kinerja Ekonomi *Economic Performance*	• Kinerja ekonomi *Economic Performance* • Kehadiran Pasar *Market Presence* • Antikorupsi *Anticorruption*	• Berdampak signifikan pada segenap pemangku kepentingan *Significant impact on all stakeholders* • Berdampak signifikan pada sikap/ penghargaan karyawan dan masyarakat lokal terhadap BPJS Ketenagakerjaan *Significant impact on how the employees and locals act toward/appreciate the BPJS Ketenagakerjaan* • Berdampak signifikan pada tata kelola dan kepercayaan publik terhadap BPJS Ketenagakerjaan *Significant impact on the governance and public trust.*	• Pemerintah *Government* • Pekerja *Workers*	• Peserta *Participants* • Perbankan dan Lembaga *Banks and financial institutions* • Mitra Kerja *Work partners* • Media Massa *Mass media*
Kinerja Sosial *Social Performance*	Ketenagakerjaan *Manpower* • Pelatihan dan Pendidikan *Education and Training* • Pencantuman Label Produk dan Jasa *Labeling of products and services* • Komunikasi Pemasaran *Marketing Communication* • Perlindungan Konsumen *Consumer Protection* • Kesehatan dan Keselamatan Kerja *Occupational Health and Safety*	• Berdampak signifikan pada ketersediaan karyawan beserta hak-hak yang dimilikinya *Significant impact on the availability of employees and their rights* • Berdampak signifikan pada .pengembangan kompetensi dan ketrampilan karyawan *Significant impact on the development of competence and skills of the employees* • Berdampak signifikan pada tingkat kepercayaan terhadap produk dan jasa BPJS Ketenagakerjaan *Significant impact on the level of trust for the products and services* • Berdampak signifikan pada tingkat keberhasilan sosialisasi produk dan jasa *Significant impact on the level of success of disseminating products and services* • Berdampak signifikan pada tingkat kepercayaan konsumen *Significant impact on the level of consumer trust* • Berdampak signifikan pada keamanan, keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja *Significant impact on the security, safetyand comfort of the employees when working*	• Pemerintah *Government* • Pekerja *Workers*	• Peserta *Participants* • Perbankan dan Lembaga Keuangan *Banks and financial institutions* • Mitra Kerja *Work partners* • Media Massa *Mass media*
Kinerja Lingkungan *Environment Performance*	Energi *Energy*	• Berdampak signifikan pada keberlanjutan dan ketersediaan energi *Significant impact on energy sustainability and availability*	• Pemerintah *Government*	• Perbankan dan Lembaga Keuangan *Banks and financial institutions* • Masyarakat *Public* • Media Massa *Mass media*

ASSURANCE OLEH PIHAK EKSTERNAL (102-56, IR-10)

Seluruh informasi dalam Laporan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang seimbang dan jelas tentang kinerja BPJS Ketenagakerjaan selama kurun waktu periode pelaporan. Pada bagian laporan keuangan dalam Kaporan ini disertakan pernyataan auditor independen dari kantor Akuntan Publik KAP Kanaka Puradireja, Suhartono.

Adapun untuk laporan keberlanjutan, BPJS Ketenagakerjanaan belum menyertakan penjaminan atau *assurance* dari pihak eksternal, seperti disarankan oleh Standar GRI.

Namun demikian, seluruh informasi yang disampaikan dalam Laporan ini telah mendapatkan pengesahan dari Direksi sehingga isinya dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

ASSURANCE BY EXTERNAL PARTIES (102-56, IR-10)

All information in this report is intended to provide balanced and clear description of the performance of BPJS Ketenagakerjaan throughout the reporting period. In the part about the financial statement of this report is included the statement from the independent auditor from the Public Accounting Office (KAP) of Kanaka Puradireja, Suhartono.

For the sustainability report, BPJS Ketenagakerjaan has not included assurance from any external parties as recommended by GRI Standards.

Nevertheless, all information presented in this report has been approved by the Board of Directors so that the accuracy of the content can be accounted for.

AKSES INFORMASI ATAS LAPORAN KEBERLANJUTAN

Laporan ini ditujukan kepada seluruh pemangku kepentingan sebagai salah satu landasan melakukan penilaian atas kinerja BPJS Ketenagakerjaan. Dengan demikian, para pemangku kepentingan dapat melakukan evaluasi mengenai sejauh mana BPJS Ketenagakerjaan berperan serta dalam menjalankan kewajibannya bagi keberlanjutan di bidang ekonomi, sosial dan lingkungan terkait praktik bisnisnya.

Untuk itu, kami mempersilakan para pengguna laporan ini untuk menyampaikan saran dan umpan balik dari para pembaca untuk perbaikan Laporan Tahunan Terintegrasi periode mendatang. Saran dan umpan balik dapat disampaikan kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan informasi kontak sebagai berikut: (102-53)

ACCESS TO INFORMATION ABOUT THE SUSTAINABILITY REPORT

This report is intended for all stakeholders as one of the references for assessing the performance of BPJS Ketenagakerjaan. The stakeholders, therefore, can evaluate how BPJS Ketenagakerjaan fulfills its obligations for the sustainability of the economy, society and environment in relation to the Agency's business practices.

BPJS Ketenagakerjaan, therefore, invites all readers of this report to give suggestions and feedback for the improvement of the Integrated Annual Report for the next period. Any suggestion and feedback can be addressed to BPJS Ketenagakerjaan via the following: (102-53)

DEPUTI DIREKTUR SEKRETARIAT BADAN KANTOR PUSAT BPJS KETENAGAKERJAAN

Tel.: +62 21 520 7797
Fax.: +62 21 520 2310
Email: sbd@bpjsketenagakerjaan.go.id

CORPORATE SECRETARY DIVISION OF BPJS KETENAGAKERJAAN HEAD OFFICE

Tel.: +62 21 520 7797
Fax.: +62 21 520 2310
Email: sbd@bpjsketenagakerjaan.go.id

01.



Performa 2017
2017 Performance



Rp1,29triliun

"BPJS Ketenagakerjaan berhasil mencatatkan laba bersih sebesar Rp1,29 triliun. Angka tersebut jauh melebihi target RKAT yaitu sebesar Rp295 miliar"

"BPJS Ketenagakerjaan managed to record a net profit of Rp1.29 trillion. This figure far exceeded the RKAT target of Rp295 billion"



Ikhtisar Data Keuangan Penting

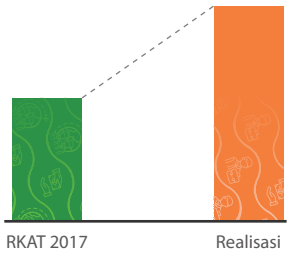
Highlights of Important Financial Data

No	Keterangan *Description*		Satuan *Nominal*	2017	2016	2015
LAPORAN LABA RUGI *STATEMENT OF PROFIT AND LOSS*						
Pendapatan Usaha *Operating Income*	Pendapatan Operasional *Operating Income*		Rp Miliar *Rp Billion*	4.755	4.680	3.140
	Pendapatan Non-operasional *Non-operating Income*			1.283	877	924
Beban Usaha *Operating Expense*	Beban Operasional *Operating Expense*			4.007	3.559	3.020
	Beban Non-operasional *Non-operating Expense*			343	555	249
Penghasilan Sebelum Pajak *Income before Tax*				1.688	1.443	820
Beban Pajak Penghasilan *Income Tax Expense*				389	370	202
Laba Bersih Tahun Berjalan *Net Profit for the Year*				1.299	1.073	618
Total Laba (Rugi) Komprehensif *Total Comprehensive Profit (Loss)*				1.549	1.538	(308)
LAPORAN POSISI KEUANGAN KONSOLIDASI CONSOLIDATED FINANCIAL POSITION REPORT						
Jumlah Aset *Total Asset*			Rp Miliar *Rp Billion*	14.456	13.370	11.081
Jumlah Liabilitas *Total Liabilities*				2.535	2.945	2.168
Jumlah Ekuitas *Total Equity*				11.921	10.425	8.913
RASIO KEUANGAN FINANCIAL RATIO						
Likuiditas *Liquidity*	JKK		%	26.254,98	23.847,24	21.705,06
	JKM			14.722,15	11.543,81	10.321,64
	BPJS			639,24	520,34	800,12
Solvabilitas *Solvability*	JHT			100,72	101,48	108,53
	JP			100,00	100,08	100,65
Rasio Ekuitas terhadap Liabilitas *Equity to Liability Ratio*				470,34	353,95	411,17
BOPO				75,97	80,70	81,34

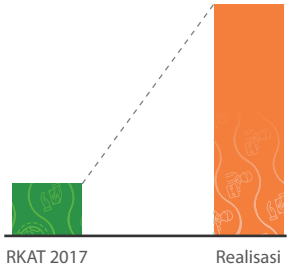
Ikhtisar kinerja

Performance Overview

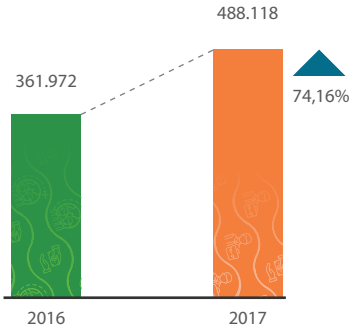
Tingkat Imbal Hasil *Yield Rate*				
Persentase *Percentage*		Nominal (Rp Miliar) *Nominal (Billion Rp)*		
Target RKAT 2017 *RKAT 2017 Target*	Realisasi *Realization*	Target RKAT 2017 *RKAT 2017 Target*	Realisasi *Realization*	Pencapaian *Achievement (%)*
100,00	107,58	24.842,27	26.725,53	107,58

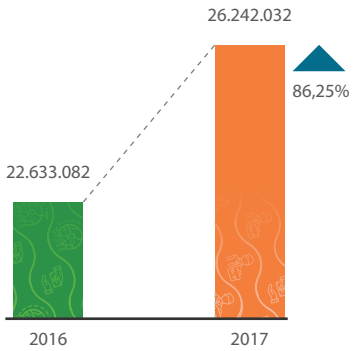


Pencapaian Laba Bersih (Rp Miliar) *Net Income Achievement (Billion Rp)*		
Target RKAT 2017 *RKAT 2017 Target*	Realisasi *Realization*	Pencapaian Achievement *(%)*
295	1.299	439,82

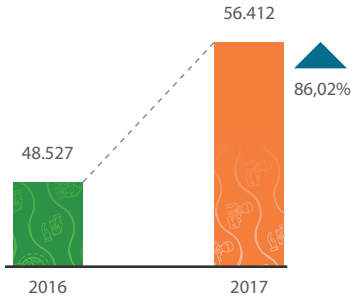


Jumlah Kepesertaan Aktif *Number of Active Participants*					
Uraian *Description*	RKAT 2017	Realisasi 2017 *2017 Realization*	Pencapaian *Achievement (%)*	2016	Pertumbuhan *Growth (%)*
Pemberi kerja/badan usaha *Employer/business entity*	425.000	488.118	114,85%	361.972	74,16%
Tenaga Kerja *Labor*	25.207.545	26.242.032	104,10%	22.633.082	86,25%

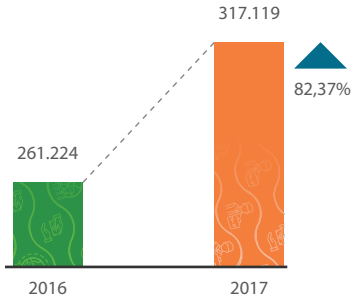




Iuran Dana Kepesertaan (Rp Miliar) *Participant Fund Contribution (Billion Rp)*				
RKAT 2017	Realisasi 2017 *2017 Realization*	Pencapaian *Achievement (%)*	2016	Pertumbuhan *Growth (%)*
55.375	56.412	101,87%	48.527	86,02%

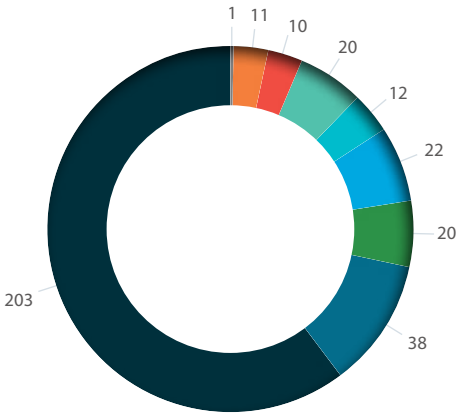


Total Dana Investasi (Rp Miliar) *Total Investment Fund (Billion Rp)*				
RKAT 2017	Realisasi 2017 *2017 Realization*	Pencapaian *Achievement (%)*	2016	Pertumbuhan *Growth (%)*
296.924	317.119	106,80%	261.224	82,37%

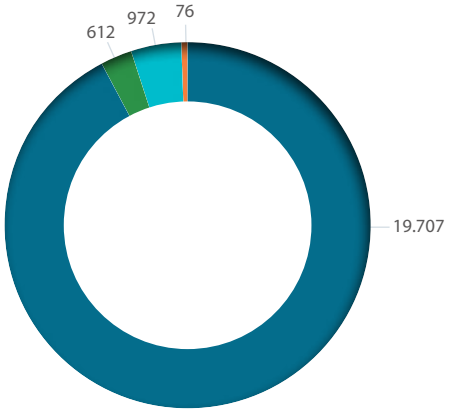


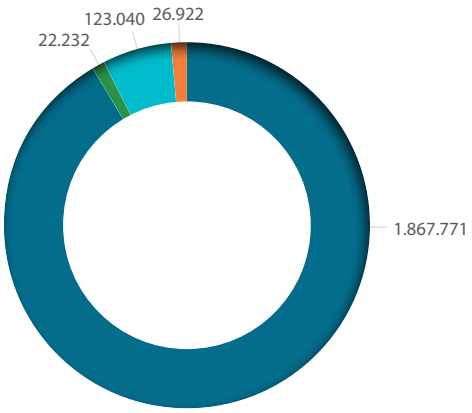
Pembayaran Klaim dan Jumlah Kasus Tahun 2017 *2017 Claim Payment and Number of Cases*		
Uraian *Description*	Jumlah Pembayaran Klaim *Amount of Claim Payment* (Rp Miliar) *(Billion Rp)*	Jumlah Kasus *Number of Cases*
Jaminan Hari Tua *Pension Plan*	19.707	1.867.771
Jaminan Kematian *Life Insurance*	612	22.232
Jaminan Kecelakaan Kerja *Work Accident Benefit Program*	972	123.040
Jaminan Pensiun *Pension Fund*	76	26.922

Jaringan Layanan Hingga 31 Desember 2017 *Service Network Until December 31, 2017*	
Uraian *Description*	Jumlah *Amount*
Kantor Pusat *Main Office*	1
Kantor Wilayah *Regional Office*	11
Kantor Cabang Utama A *Main Branch Office A*	10
Kantor Cabang Utama B *Main Branch Office B*	20
Kantor Cabang Madya A *intermediate Branch Office A*	12
Kantor Cabang Madya B *intermediate Branch Office B*	22
Kantor Cabang Pratama A *Class I Branch Office A*	20
Kantor Cabang Pratama B *Class I Branch Office B*	38
Kantor Cabang Perintis *Pilot Office*	203
Total	337



Kantor Pusat *Main Office*
Kantor Wilayah *Regional Office*
Kantor Cabang Utama A *Main Branch Office A*
Kantor Cabang Utama B *Main Branch Office B*
Kantor Cabang Madya A *intermediate Branch Office A*
Kantor Cabang Madya B *intermediate Branch Office B*
Kantor Cabang Pratama A *Class I Branch Office A*
Kantor Cabang Pratama B *Class I Branch Office B*
Kantor Cabang Perintis *Pilot Office*





Jaminan Hari Tua *Pension Plan*
Jaminan Kematian *Life Insurance*
Jaminan Kecelakaan Kerja *Work Accident Benefit Program*
Jaminan Pensiun *Pension Fund*

Ikhtisar Saham

Share Overview

Sebagai badan hukum publik, hingga 31 Desember 2017, BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan penawaran dan pencatatan saham di Bursa Efek Indonesia maupun bursa efek lain. Dengan demikian Laporan ini tidak menyertakan informasi mengenai kronologi pencatatan saham, jumlah saham, nilai nominal dan harga penawaran dari awal pencatatan hingga akhir tahun buku.

As a public legal entity, until December 31, 2017, BPJS Ketenagakerjaan did not offer and record shares on the Indonesia Stock Exchange or other stock exchanges. Therefore, this Report does not include information on the chronology of share ownership, number of shares, nominal value and bid price from the beginning of recording until the end of the financial year.

Penghentian Perdagangan Saham

Termination of Stock Trade

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik dan tidak pernah mencatatkan saham di bursa saham manapun. Dengan demikian selama tahun 2017 BPJS Ketenagakerjaan tidak pernah dihadapkan pada situasi penghentian perdagangan saham sementara (*suspension*) maupun penghapusan pencatatan saham (*delisting*).

BPJS Ketenagakerjaan is a public legal entity and has never registered shares on any stock exchange. Thus, in 2017 BPJS Ketenagakerjaan has never been faced with the situation of termination of temporary stock trading (suspension) or the removal of share registration (delisting).

Ikhtisar Obligasi, Sukuk atau Obligasi Konversi

Overview of Bonds, Sukuk or Conversion Bonds

Hingga 31 Desember 2017 BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan pencatatan obligasi, sukuk atau obligasi konversi, maupun pencatatan efek lainnya. Dengan demikian, tidak terdapat informasi terkait jumlah obligasi/sukuk/obligasi konversi yang beredar (*outstanding*), tingkat bunga/imbalan, tanggal jatuh tempo, peringkat obligasi/sukuk.

Until 31 December 2017 BPJS Ketenagakerjaan did not record any bonds, sukuk or convertible bonds, nor record other securities. Thus, there is no information regarding the number of outstanding bonds / sukuk / convertible bonds (outstanding), interest / reward rates, maturity dates, bond ratings / sukuk.

Aksi Korporasi

Corporate Action

Sebagai badan hukum publik, selama tahun 2017 BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan aksi korporasi yang dapat berdampak terhadap jumlah kepemilikan saham atau harga saham. Oleh karena itu, laporan ini tidak menyediakan informasi tanggal pelaksanaan aksi korporasi, rasio pemecahan saham (*stock split*) maupun penggabungan saham (*reverse stock*), dan jumlah saham beredar serta harga saham sebelum dan sesudah aksi korporasi.

As a public legal entity, during 2017 BPJS Ketenagakerjaan did not carry out corporate actions that could have an impact on the number of shareholdings or stock prices. Therefore, this report does not provide information on the date of the implementation of corporate actions, stock split ratio or reverse stock and the number of outstanding shares and stock prices before and after corporate actions.

Penghargaan dan Sertifikasi

Awards and Certification

PENGHARGAAN DI TAHUN 2017 — 2017 AWARDS (102-12)

Tanggal Date	Nama Penghargaan *Award*	Kategori *Category*	Diberikan Oleh *Awarded By*
Jakarta,12 Desember 2017 *Jakarta, 12 December 2017*	Penghargaan KPK	Lembaga dengan Sistem Pengendalian Gratifikasi Terbaik *Instiution with The Best Gratification System*	Komisi Pemberantasan Korupsi *Corruption Eradication Commission*
Jakarta, 27 September 2017	Dunamis Study Award 2017	• *Best Career Management* • *Best Change Management* • *Best Employee NPS* • *Best of All HC Criteria*	Dunamis Organization Service
Jakarta, 25 September 2017	Penilaian DJSN	Kinerja Tahun 2016 Predikat "Sehat Sekali" *"Very Healthy" Category for 2016 Performance*	Dewan Jaminan Sosial Nasional *National Social Security Council*
Jakarta, 29 Agustus 2017 *Jakarta, 29 August 2017*	Apresiasi Inovasi Untuk Negeri	Kategori Inovasi CSR Program GN Lingkaran (Gerakan Nasional Peduli Perlindungan Pekerja Rentan) *GN Lingkaran (National Movement to Care for the Protection of Vulnerable Workers) CSR Program for Innovation Category*	Koran Sindo
Singapura, 23 Agustus 2017 *Singapore 23 August 2017*	The Best Indonesian Insurance Company 2017	Asuransi Milik Pemerintah RI *Indonesian Government Insurance*	Economic Review
Jakarta, 23 Agustus 2017 *Jakarta, 23 August 2017*	Penghargaan Apresiasi PPM 2017	Komitmen Pengembangan Organisasi Terintegrasi *Integrated Organization Development Commitment*	PPM Manajemen
Thailand, 23 Agustus 2017 *Thailand 23 August 2017*	ASSA Recognition Award	*Insurance Coverage*	ASEAN Social Security Association
Jakarta, 17 Agustus 2017 *Jakarta, 17 August 2017*	ANRI AWARD 2017	Juara Harapan I Unit Kearsipan Terbaik Nasional Kategori Lembaga Negara/ Lembaga Pemerintah Non Kementerian *Fourth Winner for The Best National Archive Category of State Institutions / Non-Ministerial Government Institutions*	Arsip Nasional Republik Indonesia
Jakarta, 28 April 2017	Indonesia Human Capital Award III 2017	• *1st Best Indonesia Human Capital* 2017 Kategori *Government Owned Company* • *1st Best Indonesia Human Capital for Overall 2017*	Majalah SWA
Bali, 24 Maret 2017 *Bali, 24 March 2017*	PR Indonesia Awards 2017	• *Government PR* • *Media Relations* • *Media Internal* • *New Media* • *Government PR Silver Award,* • Program GN Lingkaran (Gerakan Nasional Peduli Perlindungan Pekerja Rentan)/ GN Lingkaran Program (*National Movement to Care for the Protection of Vulnerable Workers*)	Majalah PR Indonesia
Jakarta, 22 Maret 2017 *Jakarta, 22 March 2017*	Indonesia Corsec dan Corpcomm Award (ICCA) II 2017	• Juara Umum II Perusahaan Terbaik/ *Winner (Juara Umum II) of Best Company* • Peringkat I SWOT & Action Plan/ *First Winner of SWOT & Action Plan* • Peringkat I Perusahaan Pemerintah/ *First Winner for State Company* • Peringkat I Innovation Report/ *First Winner for Innovation Report* • Peringkat II *Organization Structure,*/ *Second Winner for Organization Structure* • Peringkat III *Performance Report*/ *Third Winner for Performance Report*	Economic Review

SERTIFIKASI YANG MASIH BERLAKU HINGGA TAHUN 2017

CERTIFICATION THAT IS STILL VALID UNTIL 2017

Tanggal Dikeluarkannya Sertifikasi *Certification Issuance Date*	Jenis Sertifikat *Type of Certificate*	Dikeluarkan Oleh
2015	*The New Initiatives Approach to Start the Return-to-Work Programme* *Pendekatan Initiatif untuk Program Return-to-Work*	International Social Security Association (ISSA)
2015	*The New Service Blue Print to Achieve Service Excellence* *Cetak biru layanan untuk mencapai service excellence*	International Social Security Association (ISSA)
2015	*Assa Recognition Award* *Transformation Excellence Award*	ASEAN Social Security Association (ASSA)
2016	*Assa Recognition Award* *Customer Service Excellence Award*	ASEAN Social Security Association (ASSA)
2017	*Assa Recognition Award* *Insurance Coverage Excellence Award*	ASEAN Social Security Association (ASSA)

Peristiwa Penting

Important Events

JANUARI
January



Penandatanganan Nota Kesepahaman untuk melindungi pegawai non-ASN, di Jakarta, Senin, 23 Januari 2017.

Signing of a Memorandum of Understanding to protect non-ASN employees, in Jakarta on Monday, January 23, 2017.



Pembukaan kegiatan pelatihan untuk lebih memberdayakan penyandang disabilitas di Bali, Selasa, 24 Januari 2017.

The opening of training activities to empower people with disabilities in Bali on Tuesday, January 24, 2017.

FEBRUARI
February



BPJS Ketenagakerjaan jalin kerja sama dengan Forum Rektor Indonesia (FRI).

BPJS Ketenagakerjaan partners up with Indonesian Chancellor Forum (FRI).

MARET
March



BPJS Ketenagakerjaan menerima penghargaan Government PR Silver Award melalui program Gerakan Nasional Peduli Perlindungan Pekerja Rentan (GN Lingkaran) dalam ajang *Public Relations Indonesia Awards* 2017.

BPJS Ketenagakerjaan receives Government PR Silver Award through the National Movement for the Protection of Vulnerable Workers (GN Circle) program at the 2017 Public Relations Indonesia Awards.



Launching Platform Kartin1 di Auditorium Cakti Buddhi Bhakti Lantai 2 Gedung Mar'ie Muhammad Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak pada Jumat, 31 Maret 2017.

Launching of Kartin1 Platform at the Cakti Buddhi Bhakti Auditorium, 2nd Floor Mar'ie Muhammad Building, Directorate General of Taxes Head Office on Friday, March 31, 2017.

APRIL
April



BPJS Ketenagakerjaan jalin kerja sama dengan Forum Rektor Indonesia (FRI).

BPJS Ketenagakerjaan partners up with Indonesian Chancellor Forum (FRI).

JUNI
June



Apresiasi dunia internasional terhadap terobosan BPJS Ketenagakerjaan terhadap pekerja rentan dan pengemudi ojek *online*. Apresiasi tersebut datang dari petinggi dan pemerhati jaminan sosial dunia yang tergabung dalam International Social Security Association (ISSA), Organization of Economic Co-operation and Development (OECD) dan Kementerian Tenaga Kerja Jerman.

International appreciation for BPJS Ketenagakerjaan's breakthrough in providing protection/insurance to vulnerable workers and online motorcycle taxi drivers. This appreciation came from officials and observers of world social security who are members of the International Social Security Association (ISSA), the Organization of Economic Co-operation and Development (OECD) and the German Ministry of Labor.

JULI
July



Rakernas BPJS Ketenagakerjaan 2017, di Grand Ballroom, Trans Luxury Hotel, Bandung pada 12 Juli 2017.

2017 BPJS Ketenagakerjaan National Working Meeting, at the Grand Ballroom, Trans Luxury Hotel, Bandung on July 12, 2017.

AGUSTUS
August



BPJS Ketenagakerjaan salurkan alat bantu kepada sejumlah penyandang disabilitas yang bernaung dalam Aliansi Perempuan Disabilitas dan Lansia (APDL) di Kota Bandung, Jawa Barat, 8 Agustus 2017.

BPJS Ketenagakerjaan distributes medical equipments for a number of people with disabilities who are members of the Disability and Elderly People Alliance (APDL) in Bandung, West Java, August 8, 2017.

SEPTEMBER
September



BPJS Ketenagakerjaan menggandeng PasarPolis.com, salah satu perusahaan *marketplace* asuransi yang telah bermitra dengan 30 perusahaan asuransi.

BPJS Ketenagakerjaan collaborates with PasarPolis.com, an insurance marketplace company that has partnered with 30 insurance companies.

OKTOBER
October



Politeknik Ketenagakerjaan secara resmi mengadakan Kegiatan Pengenalan Kehidupan Kampus Bagi Mahasiswa Baru Angkatan 2017/2018..

Ketenagakerjaan Polytechnic officially holds Campus Life Activity for New Students of 2017/2018 Batch.

NOVEMBER
November



Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan Agus Susanto mengisi kuliah tamu di Universitas Brawijaya (Unibraw) Malang pada 27 November 2017.

President Director of BPJS Ketenagakerjaan Agus Susanto invited as a guest lecturer at Brawijaya University (Unibraw) Malang on November 27, 2017..



BPJS Ketenagakerjaan jalin kerja sama dengan PT Bank BTN (Persero) Tbk sebagai mitra pembiayaan untuk membangun 300 unit rumah pekerja bagi para pekerja Lion Group yang telah memenuhi syarat sebagaimana yang telah ditentukan BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan cooperates with PT Bank BTN (Persero) Tbk as a financing partner to build 300 housing units for Lion Group workers who have fulfilled the requirements as determined by BPJS Ketenagakerjaan.

DESEMBER
December



Peringatan 40 Tahun BPJS Ketenagakerjaan yang digelar di Jakarta Theatre pada 6 Desember 2017

40th Anniversary of the BPJS Ketenagakerjaan held at the Jakarta Theater on December 6, 2017.



Kompetisi '*Touch the House*' selama 40 jam diselenggarakan pada tanggal 15-17 Desember 2017 di Indonesia Convention Exhibition Bumi Serpong Damai (ICE BSD), Kota Tangerang. *Event* ini merupakan puncak dari rangkaian acara Hari Ulang Tahun ke-40 BPJS Ketenagakerjaan yang jatuh pada 5 Desember 2017.

The 40-hour 'Touch The House' competition held on December 15-17, 2017 at the Indonesia Convention Exhibition, Bumi Serpong Damai (ICE BSD), Tangerang. This event is the culmination of a series of events to commemorate the 40th Anniversary of BPJS Ketenagakerjaan which falls on December 5, 2017.

02.





Laporan Manajemen
Management Report

BPJS Ketenagakerjaan telah memformulasikan strategi secara efektif dan berhasil tumbuh secara konsisten selaras dengan tercapainya pemenuhan target yang telah ditetapkan.

BPJS Ketenagakerjaan has formulated strategies effectively and managed to grow consistently in line with the target.

Laporan Direksi (102-14)

Report from Board of Directors

BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga publik dituntut untuk memberikan nilai tambah kepada publik/masyarakat, dalam hal ini khususnya bagi pekerja. Di sisi yang lain, lembaga publik juga dituntut untuk menggunakan sumber daya secara efisien.

BPJS Ketenagakerjaan as a public institution is required to provide added value to the public / society, in this case especially for workers. On the other hand, public institutions are also required to use resources efficiently.

Yth. Para Pemangku Kepentingan yang Terhormat,

Merupakan suatu kehormatan bagi saya mewakili seluruh Direksi dan Manajemen Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan untuk menyampaikan laporan terkait penyelenggaraan Badan sepanjang tahun 2017. Penerbitan Laporan Tahunan Terintegrasi 2017 ini adalah bentuk komitmen kami dalam mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai badan hukum publik penyelenggara jaminan sosial yang dibentuk Pemerintah Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan berkewajiban menyampaikan laporan kinerja kepada Pemerintah dan Dewan Jaminan Sosial Nasional.

Untuk memenuhi prinsip transparansi dalam penerapan tata kelola yang baik, kami juga menyampaikan pelaporan kinerja Badan kepada para pemangku kepentingan melalui Laporan Tahunan Terintegrasi 2017 ini, yang berisi informasi terkait pengelolaan Badan serta pencapaian kinerja.

Terkait pencapaian kinerja keberlanjutan BPJS Ketenagakerjaan selama tahun 2017, disajikan dalam bentuk uraian pelaksanaan kegiatan sesuai indikator dalam Standar GRI (GRI *Standards*). Standar GRI adalah rujukan terbaru yang dikeluarkan oleh Global Sustainability Standards Board (GSSB) –lembaga yang dibentuk oleh Global Reporting Initiative (GRI) untuk menangani pengembangan standar laporan keberlanjutan. Rujukan ini resmi diberlakukan di seluruh dunia pada 1 Juli 2018. Namun demikian, BPJS Ketenagakerjaan mengadopsi rujukan ini untuk pelaporan tahun 2017 karena GSBB menyatakan, "Pemberlakuan lebih awal dianjurkan." Sesuai dengan pilihan yang disediakan dalam Standar GRI, yakni Pilihan Inti dan Pilihan Komprehensif, Laporan ini telah disiapkan sesuai dengan Standar GRI: Pilihan Inti (*Core*).

Dear Stakeholders,

It is an honor for me to represent the Board of Directors and Management of Social Security Agency (BPJS) to submit the report regarding the organization's performance throughout 2017. The publication of the 2017 Integrated Annual Report is a form of our commitment in complying with the prevailing laws.

As a public legal entity in charge of social security and established by the Government of Indonesia, the Workers Social Security Agency (BPJS Ketenagakerjaan) is required to submit a performance report to the Government and the National Social Security Council.

To fulfill the principle of transparency in the implementation of good governance, we also submit performance report to stakeholders in this 2017 Integrated Annual Report, which contains information regarding the management of the organization and achievement.

Related to the achievement of BPJS Ketenagakerjaan during 2017 it is presented in the form of implementation of activities according to GRI Standards. The GRI Standard is the latest reference issued by the Global Sustainability Standards Board (GSSB) - an institution formed by the Global Reporting Initiative (GRI) to handle the development of sustainability report standard. This reference is officially enforced worldwide on July 1, 2018. However, BPJS Ketenagakerjaan has used this reference for the 2017 report because GSBB has stated, "Early application is recommended." Following the choices provided in the GRI Standard, Comprehensive and Core Options , this report has been prepared in accordance with the GRI Standard: Core.



Agus Susanto
Direktur Utama
President Director

BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga publik dituntut untuk memberikan nilai tambah kepada publik/masyarakat, dalam hal ini khususnya bagi pekerja. Di sisi yang lain lembaga publik juga dituntut untuk menggunakan sumber daya secara efisien. Dua tuntutan tersebut mengarah kepada tuntutan kinerja yang lebih efisien, efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan secara terus menerus serta memberikan kontribusi nyata untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja Indonesia. Untuk menghasilkan kontribusi tersebut, diperlukan *input* dan proses yang baik untuk menghasilkan *output* dan *outcome* yang optimal.

BPJS Ketenagakerjaan as a public institution is required to provide added values to the public / community, in this case especially for workers. On the other hand, public institutions are also required to use resources efficiently. These two demands lead to more efficient, effective performance demands to continuously improve the quality of service and provide a real contribution to improving the welfare of Indonesian workers. To produce these contributions, good input and processes are needed to produce optimal outputs and outcomes.

PERKEMBANGAN EKONOMI GLOBAL

Ekonomi global sedang mengalami perbaikan musiman, yang ditunjukkan dengan kembali naiknya tingkat investasi, aktivitas manufaktur dan perdagangan. Perbaikan ini kemungkinan disebabkan semakin ramahnya kondisi pendanaan global, kebijakan-kebijakan yang akomodatif, meningkatnya kepercayaan, serta kuatnya harga-harga komoditas. Produk Domestik Bruto (PDB) global diperkirakan terus meningkat dari 2,4% di tahun 2016 menjadi kisaran 3% pada 2017.

Kondisi peningkatan ini secara umum terjadi secara global dimana pertumbuhan positif terjadi pada lebih dari separuh jumlah negara-negara di dunia. Akselerasi pertumbuhan PDB global sebagian besar merupakan hasil dari kembali naiknya pertumbuhan investasi yang didukung oleh struktur pembiayaan yang baik, meningkatnya tingkat laba perusahaan-perusahaan dan perbaikan sentimen pasar baik pada negara maju maupun negara-negara berkembang. Perbaikan yang berlandaskan kekuatan investasi ini dapat memberikan dorongan yang cukup signifikan terhadap perdagangan ekspor dan impor global pada waktu dekat.

Di negara-negara ekonomi maju, pertumbuhan pada tahun 2017 diperkirakan pada kisaran 2,3%. Hal ini didorong oleh peningkatan belanja modal, kecepatan perputaran perdagangan, dan penguatan permintaan pasar. Pertumbuhan ekonomi ini terjadi di seluruh negara maju, dengan pertumbuhan tertinggi terdapat di wilayah Eropa. Sementara itu, pertumbuhan di negara-negara berkembang (EMDEs) diperkirakan mencapai 4,3% pada tahun 2017, dimana hal ini merefleksikan perbaikan pada aktivitas ekspor dan juga pertumbuhan pada usaha importir.

Sebagian besar negara berkembang mendapatkan keuntungan dari membaiknya kondisi perdagangan ekspor. Negara-negara eksportir mendapatkan keuntungan dari kondisi resesi periode sebelumnya dimana harga-harga komoditas melonjak, kepercayaan terhadap negara-negara tersebut membaik, berkurangnya kebijakan pengetatan finansial, dan perbaikan tingkat investasi setelah sekian lama mengalami periode penurunan. Namun, kecepatan pertumbuhan ekspor pada tahun 2017 yang hanya mencatat 1,8% dinilai masih belum cukup untuk mengangkat pendapatan per kapita yang masih stagnan selama 2 (dua) tahun terakhir.

GLOBAL ECONOMIC DEVELOPMENT

The global economy is experiencing seasonal improvement, as indicated by the return of rising investment level, manufacturing and trading activities. This improvement is likely due to the more friendly condition of global funding, accommodative policies, increased confidence and strong commodity prices. Global Gross Domestic Product (GDP) is estimated to continue to increase from 2.4% in 2016 to around 3% in 2017.

This improvement generally occurs globally where positive growth occurs in more than half of the countries in the world. The acceleration of global GDP growth is largely the result of a return to rising investment growth supported by a sound financing structure, rising level of corporate profits and improved market sentiment in both developed and developing countries. Improvements based on the strength of this investment can provide a significant boost to global export and import trade in the near future.

In developed economies, growth in 2017 is estimated at around 2.3%. This is driven by an increase in capital spending, speed of trade turnover and strengthening of market demand. This economic growth occurs in all developed countries with the highest growth is in Europe. Meanwhile, growth in developing countries (EMDEs) is estimated at 4.3% in 2017, which reflects improvement in export activity and also growth in the business of importers.

Most developing countries benefit from improving export trade conditions. Exporting countries benefited from previous recession condition where commodity prices surged, confidence in these countries improved, reduced in financial tightening policies and improved investment level after a period of decline. However, the pace of export growth in 2017 which is only 1.8% is still considered insufficient to lift per capita income that has remained stagnant for the past 2 (two) years.

PERKEMBANGAN EKONOMI NASIONAL

Secara umum, perekonomian Indonesia terus menunjukan kinerja yang membaik. Pertumbuhan PDB Riil Indonesia dilaporkan sebesar 5,19% dan diestimasi akan terus berlangsung hingga 2018 yang diperkirakan mencapai 5,3%. Hal ini didukung oleh kebijakan ekonomi yang *prudent*, perbaikan pada pertumbuhan ekonomi global dan harga komoditas, serta konsistensi terhadap upaya-upaya meningkatkan daya saing. Dalam waktu dekat, kebijakan-kebijakan Pemerintah harus mendukung pertumbuhan dengan tetap menjaga stabilitas. Kebijakan moneter harus fokus pada stabilitas harga dan mendukung pertumbuhan, sedangkan kebijakan fiskal perlu memupuk cukup cadangan untuk melindungi stabilitas ekonomi.

Ditinjau dari tingkat Inflasi, harga-harga konsumen di Indonesia naik sebesar 3,61% (*year-on-year*) pada Desember 2017, terakselerasi dari 3,30% pada bulan sebelumnya, dan melebihi ekpektasi pelaku di pasar, yaitu pada kisaran 3,40%. Nilai tukar mata uang Rupiah terhadap mata uang utama seperti Dolar Amerika juga tercatat cukup berfluktuasi sepanjang tahun 2017. Dimana Rupiah sempat menguat pada kisaran September, kemudian kembali melemah sehingga pada akhir Desember 2017 tercatat nilai tukar di posisi Rp13.548/USD. Sementara itu, Bank Sentral Indonesia mempertahankan tingkat suku bunga acuan di level 4,25% pada Desember 2017, dimana hal ini sejalan dengan ekspektasi pasar, yaitu terkait upaya Pemerintah mempertahankan stabilitas ekonomi makro dan mendukung perbaikan ekonomi domestik.

Fasilitas pinjaman dan deposito juga relatif stabil masing-masing pada level 5% dan 3,5%. Rata-rata tingkat suku bunga di Indonesia pada rentang tahun 2005 sampai dengan 2017 tercatat sebesar 7,27%, dimana tingkat tertinggi tercatat pada bulan Desember 2005, yaitu 12,75% dan terendah pada Desember 2017, yaitu sebesar 4,25%. Jakarta *Composite Index* (IHSG) pada tahun 2017 juga menunjukan kinerja yang sangat baik dimana tren selama tahun 2017 adalah meningkat sampai pada akhir Desember 2017 mencatat sejarah nilai IHSG tertinggi pada penutupan tahun, yaitu pada level 6.355.

Jumlah penduduk bekerja di Indonesia terus meningkat pada tahun 2017 dibandingkan dengan tahun sebelumnya, yaitu mencapai angka 124,53 juta pada 2017 dari jumlah sebanyak 120,64 pada tahun 2016. Dimana jumlah terendah yang tercatat adalah pada tahun 1980, yaitu sebanyak 51,19 juta. Sedangkan jumlah pengangguran di Indonesia mengalami penurunan, yaitu sejumlah 7.005.262 pada 2017 dibandingkan jumlah pada tahun 2016, yaitu sebanyak 7.024.172. Rata-rata jumlah pengangguran di Indonesia sejak 1980 sampai dengan 2017 adalah sebesar 5,89 juta, dimana jumlah tertinggi tercatat pada tahun 2005, yaitu sebanyak 11,89 juta dan terendah pada 1980 sebesar 91.700 orang.

NATIONAL ECONOMIC DEVELOPMENT

In general, the Indonesian economy continues to show improved performance. Real Indonesian GDP growth is reported at 5.19% and estimated to continue until 2018 which is estimated to reach 5.3%. This is supported by prudent economic policies, improvement in global economic growth and commodity prices as well as consistency in efforts to increase competitiveness. In the near future, Government policies must support growth while maintaining stability. Monetary policy must focus on price stability and support growth while fiscal policy needs to foster sufficient reserves to protect economic stability.

Judging from the level of inflation, consumer prices in Indonesia was up by 3.61% (year-on-year) in December 2017, higher than 3.30% in the previous month, and exceeds the expectation of the business players who predicted somewhere around 3,40%. The exchange rate of the Rupiah against major currencies such as the US Dollar was also quite fluctuating throughout 2017. Rupiah strengthened around September, then went down again that by the end of December 2017 the exchange rate was recorded at Rp13,548/USD. Meanwhile, the Central Bank of Indonesia maintained its benchmark interest rate at 4.25% in December 2017, which is in line with market expectation and Government's efforts to maintain macroeconomic stability and support the improvement of the domestic economy.

Loan and deposit facilities were also relatively stable at 5% and 3.5%, respectively. The average interest rate in Indonesia between 2005 to 2017 was recorded at 7.27%, with the highest level recorded in December 2005, which was 12.75% and the lowest in December 2017, which was 4.25%. The Jakarta Composite Index (IHSG) in 2017 also showed very good performance that continued to increase until the end of December 2017. The end of the year recorded the highest JCI value at 6,355.

The number of people working in Indonesia continued to increase in 2017 compared to the previous year, reaching 124.53 million in 2017 from a total of 120.64 in 2016. The lowest number recorded was in 1980 with 51.19 million. The number of unemployed people in Indonesia has decreased to 7,005,262 in 2017 compared to 2016 that had 7,024,172. The average number of unemployement in Indonesia from 1980 to 2017 was 5.89 million, with the highest number recorded in 2005, which was 11.89 million and the lowest in 1980 amounting to 91,700 people.

KINERJA OPERASIONAL DI 2017

Tahun 2017 merupakan tahun dengan optimisme pada pertumbuhan ekonomi Indonesia. Demikian pula halnya dengan BPJS Ketenagakerjaan yang memformulasikan strategi secara optimis dan tetap tumbuh secara konsisten. Secara umum, kinerja operasional BPJS Ketenagakerjaan menunjukan hal yang cukup menggembirakan dan sejalan dengan target Badan yang telah ditetapkan.

Kinerja BPJS Ketenagakerjaan dibandingkan dengan target ditetapkan dalam RKAT 2017 secara umum dapat dinilai cukup baik. Dari sisi kepesertaan, pencapaian kepesertaan pemberi kerja/badan usaha aktif mencapai 488.118 pemberi kerja/badan usaha dan tenaga kerja aktif sebanyak 26.242.032 orang. Jumlah tersebut melampaui target kepesertaan yang ditetapkan, yaitu 114,85% untuk kepesertaan aktif pemberi kerja/badan usaha, dan 104,10% untuk pencapaian jumlah tenaga kerja aktif. Terhitung sejak 1 Agustus 2017, BPJS Ketenagakerjaan melindungi para Pekerja Migran Indonesia. Sampai dengan Desember 2017 terhitung sebanyak 121.675 Pekerja Migran Indonesia telah terlindungi. Pencapaian tersebut merupakan wujud komitmen dari segenap manajemen Badan untuk memenuhi target tahunan dan diharapkan mampu dipertahankan secara berkelanjutan.

Pada aspek kepuasan pelanggan, berdasarkan *e-survey* yang dilakukan diisi oleh 1.234.698 peserta, sebanyak 73,13% sangat puas, 22,72% puas dan 3,13% cukup puas, walaupun masih ada yang kurang puas dan tidak puas dengan persentase yang kecil masing-masing sebesar 0,45% dan 0,57%. Hasil survei tersebut menjadi acuan bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk terus melakukan peningkatan dan perbaikan kualitas layanan yang *excellent* bagi peserta. Sementara itu berdasarkan survei kepuasan pelanggan (*customer satisfaction measurement*) yang dilakukan oleh konsultan independen menghasilkan tingkat kepuasan pelanggan (*customer satisfaction index*) sebesar 90,17% dan *Net Promoter Score* sebesar 31,90%.

Terkait dana investasi yang dikelola Badan, sampai dengan akhir tahun 2017 mencapai Rp317,12 triliun dimana jumlah tersebut terdiri dari Dana Jaminan Sosial (DJS) sebesar Rp306,3 triliun dan Dana BPJS sebesar Rp10,8 triliun. Secara total, capaian tersebut melampaui target dana investasi yang telah ditetapkan, yaitu 106,80% dari RKAT 2017. Demikian juga dengan hasil investasi dari seluruh DJS dan Dana BPJS yang melampaui target sebesar 107,58% atau sejumlah Rp26,7 triliun.

Sementara penerimaan iuran pada tahun 2017 mencapai Rp56,41 triliun atau melampaui target sebesar 101,87% dari target tahun 2017. Jumlah terbesar berasal dari iuran program JHT, yaitu Rp37,32 triliun walaupun angka tersebut belum melampaui target penerimaan iuran JHT, yaitu sebesar Rp38,05

OPERATIONAL PERFORMANCE IN 2017

2017 was a year of optimism for Indonesia's economic growth. The same thing with BPJS Ketenagakerjaan that formulates strategies optimistically and continues to grow consistently. In general, the operational performance of BPJS Ketenagakerjaan shows quite encouraging things and is in line with the Organization's predetermined target.

BPJS Ketenagakerjaan's performance compared to the targets set in the 2017 RKAT in general can be considered quite good. In terms of membership, the achievement of membership in the employer/ active business entity reached 488,118 employers/business entities and active workforce of 26,242,032 people. This number exceeded the membership target at114.85% for active membership of the employer/business entity, and 104.10% for the achievement of the active workforce. As of August 1, 2017, BPJS Ketenagakerjaan protects Indonesian Migrant Workers. As of December 2017, there were 121,675 Indonesian Migrant Workers protected. This achievement is a manifestation of the commitment of the entire management of the Organization to meet annual targets and is expected to be sustainably maintained.

On the aspect of customer satisfaction, based on the e-survey conducted that was filled by 1,234,698 participants, as many as 73.13% were very satisfied, 22.72% were satisfied and 3.13% were quite satisfied, small percentages people were less satisfied and dissatisfied, 0.45% and 0.57% respectively. The survey becomes a reference for BPJS Ketenagakerjaan to continue to improve the quality of excellent services for participants. Meanwhile, based on customer satisfaction measurement conducted by an independent consultant, the level of customer satisfaction index is 90.17% and Net Promoter Score is 31.90%.

Regarding investment fund managed by the Organization, by to the end of 2017 it reached Rp317.12 trillion consisting of Social Security Funds (DJS) for Rp305.3 trillion and BPJS Fund for Rp. 10.8 trillion. In total, this achievement exceeded the target of the investment fund that had been set, which was 106.80% of the 2017 RKAT. Likewise, the investment return from all DJS and BPJS Fund exceeded the target of 107.58% or a total of Rp 26.7 trillion.

Meanwhile the contribution payment in 2017 reached Rp56.41 trillion or above the target by 101.87% of the target in 2017. The largest amount came from the contribution of the JHT program, which was Rp37.32 trillion even though this figure had not exceeded the JHT contribution target, which amounted

triliun. Secara umum, penerimaan iuran pada tahun 2017 tumbuh sebesar 16,02% dibanding tahun sebelumnya.

Adapun pembayaran manfaat/jaminan sepanjang tahun 2017 mencapai Rp21,36 triliun atau 89,56% dari estimasi RKAT 2017 sebesar Rp23,85 triliun. Proporsi pembayaran JHT merupakan jumlah terbesar, yaitu Rp19,7 triliun, namun jumlah tersebut masih lebih kecil daripada estimasi pembayaran JHT tahun 2017, yaitu Rp22 triliun. Sedangkan pembayaran JKK sebesar Rp971,9 miliar melampaui estimasi pembayaran JKK sebesar 101,94%.

to Rp38,05 trillion. In general, the contribution payment in 2017 grew by 16.02% compared to the previous year.

The benefit/collateral paymentsthroughout 2017 reached Rp21.36 trillion or 89.56% of the 2017 RKAT estimation of Rp23.85 trillion. JHT payment had the largest amount with Rp19.7 trillion, but this amount as still smaller than the estimated JHT payment in 2017, which was Rp22 trillion. Whereas JKK payment amounting to Rp971.9 billion, exceeding JKK's estimated payment of 101.94%.

KENDALA YANG DIHADAPI DAN SOLUSINYA

Jika melihat kondisi perekonomian, pembangunan, kependudukan dan angkatan kerja Indonesia, pencapaian yang berhasil diraih BPJS Ketenagakerjaan di tahun 2017, masih relatif belum optimal. Kondisi-kondisi yang ada menunjukan peluang lebih luasnya cakupan kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan. Terlebih bagi BPJS Ketenagakerjaan yang diberi mandat untuk memberikan perlindungan kepada seluruh tenaga kerja di Indonesia, kondisi-kondisi tersebut menunjukkan peluang yang lebih luas untuk meningkatkan cakupan kepesertaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Beberapa negara lain secara jelas menyatakan bahwa program jaminan sosial merupakan salah satu instrumen penting dalam penyelenggaraan negaranya, baik dalam rangka menciptakan stabilitas sosial maupun dalam rangka untuk mendukung pembangunan perekonomiannya. Berdasarkan hal tersebut, seluruh elemen dalam negara perlu terlibat secara aktif untuk mendorong perluasan cakupan kepesertaan pada program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, termasuk mendorong peningkatan dana kelolaan sehingga dapat berkontribusi positif bagi kesejahteraan masyarakat pembangunan nasional.

Hal tersebut menunjukan bahwa *political will* dan dukungan Pemerintah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Beberapa hal yang perlu mendapat dukungan dan perhatian Pemerintah antara lain:

1. Komposisi pekerja di Indonesia terdiri dari dua kelompok besar, yaitu kelompok pekerja pada sektor formal dan sektor informal. Berdasarkan data, disimpulkan bahwa jumlah pekerja pada sektor informal lebih besar daripada pekerja pada sektor formal. Diperkirakan ada kelompok pekerja terutama pada sektor informal yang rentan atau memiliki risiko sosial tinggi namun tidak memiliki kemampuan untuk secara berkesinambungan membayarkan iuran

PROBLEMS FACED AND SOLUTIONS

Based on the condition of the economy, development, population and the Indonesian workforce, the achievement achieved by BPJS Ketenagakerjaan in 2017 was still relatively not optimal. Existing conditions indicate opportunities for wider coverage of the participation of the BPJS Ketenagakerjaan programs, especially after the mandate to provide protection to all workers in Indonesia, this indicates a wider opportunity to increase the coverage of the participation of the Employment Social Security program.

Several other countries clearly state that social security programs are one of the important instruments in the administration of their countries, both in order to create social stability and in order to support economic development. Based on this, all elements in the country need to be actively involved in encouraging the participation of Social Security program, including increasing the management fund so that they can contribute positively to the welfare of the national development.

This shows that political will and support of the Government are very influential on the success of the Social Security Employment program.

Some things that need Government support and attention include:

1. *The composition of workers in Indonesia consists of two major groups, namely workers in the formal sector and the informal sector. Based on the data, it was concluded that the number of workers in the informal sector was greater than workers in the formal sector. It is estimated that there are groups of workers, especially in the informal sector who are vulnerable or have a high social risk but do not have the ability to continually pay contributions to the labor insurance*

program jaminan sosial ketenagakerjaan. Dalam hal ini, diharapkan setiap instansi yang terkait untuk dapat duduk bersama melakukan pembahasan mengenai kemungkinan pemberian bantuan iuran kepada kelompok masyarakat tertentu agar mendapatkan perlindungan pada program BPJS Ketenagakerjaan.

2. Berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011, dibentuklah dua Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di Indonesia, yaitu BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang beroperasi mulai tahun 2014. Namun setelah empat tahun sejak dibentuk, sebagian besar masyarakat masih belum mengenal BPJS Ketenagakerjaan secara utuh. Hal ini berdampak pada rendahnya kesadaran masyarakat terutama pada kalangan pekerja dan pengusaha untuk ikut serta dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Dengan demikian, sangat penting kiranya Pemerintah beserta seluruh instansi pemangku kepentingan yang relevan dengan SJSN untuk menyusun bersama dan menyukseskan program nasional berupa sosialisasi, edukasi dan advokasi Program SJSN, khususnya jaminan sosial ketenagakerjaan sehingga dapat menjadi gerakan yang bersifat nasional.
3. Sebagaimana disebutkan sebelumnya, bahwa *political will* dan dukungan Pemerintah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penyelenggaraan program jaminan sosial. Salah satu hal penting adalah penyesuaian regulasi untuk memastikan keselarasan seluruh regulasi mulai dari Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri diantaranya adalah reviu tentang PP No. 70 tahun 2015 tentang JKK dan JKM bagi pegawai ASN, perlindungan bagi Pegawai Pemerintah Bukan ASN, serta perlindungan untuk sektor informal (nelayan).
4. Program Jaminan Pensiun (JP) adalah program BPJS Ketenagakerjaan yang baru diberlakukan sejak tanggal 1 Juli 2015. Selama tahun 2017 kasus klaim JP hanya berjumlah 26.922, relatif kecil jika dibandingkan dengan program lainnya. Namun dengan berjalannya waktu, kasus klaim JP akan terus meningkat sejalan dengan akan semakin banyaknya peserta yang pensiun. Apabila memperhatikan rasio aset dan liabilitas per 31 Desember 2017 yang hanya 68,17%, maka perlu kiranya diantisipasi sejak dini kemungkinan terjadinya desifit di masa mendatang. Langkah-langkah strategis harus dilakukan untuk meningkatkan rasio aset terhadap liabilitas Jaminan Pensiun.

program. In this case, it is expected that every relevant to discuss the possibility of providing contribution assistance to certain community groups in order to be covered by the BPJS Ketenagakerjaan program.

2. *Based on Law No. 24 of 2011, two Social Security Administering Agencies in Indonesia were formed, namely BPJS Ketenagakerjaan and BPJS Kesehatan which began their works in 2014. But after four years since its inception, most people are still not aware of BPJS Ketenagakerjaan. This has an impact on the low awareness of the community, especially among workers and employers to participate in the BPJS Ketenagakerjaan programs. As such, it is very important for the Government and all stakeholders who are related to the SJSN to formulate and campaign for the national program in the form of socialization, education and advocacy of the SJSN Program, especially labor social security so that it can become a national movement.*

3. *As mentioned earlier, the political will and support of the Government greatly influence the success of the implementation of social security programs. One of the important things is the adjustment of regulations to ensure alignment of all regulations starting from the Law, Government Regulations, Presidential Regulations, Ministerial Regulations, among which are reviews on PP No. 70 of 2015 concerning JKK and JKM for ASN employees, protection for Non-ASN Government Employees, as well as protection for the informal sector (fishermen).*

4. *The Pension Insurance Program (JP) is a new BPJS Ketenagakerjaan program that has been in effect since 1 July 2015. During 2017 the JP claim cases amounted to only 26,922, relatively small compared to other programs. But over time, the case of JP claims would continue to increase in line with the increasing number of participants who retire. When considering the ratio of assets and liabilities as of December 31, 2017 which is only 68.17%, it is necessary to anticipate the possibility of deficit in the future. Strategic steps must be taken to increase the ratio of assets to pension insurance liabilities.*

PROSPEK USAHA DAN RENCANA STRATEGIS

BPJS Ketenagakerjaan diuntungkan dengan adanya implementasi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) serta pertumbuhan kelas menengah yang diprediksikan masih terjadi. Pemberlakuan MEA mulai tahun 2016 membuka peluang bagi tenaga kerja asing dari lingkungan ASEAN untuk masuk ke Indonesia. Hal tersebut menjadi peluang bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan layanan jaminan sosial bagi tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia dan juga memastikan WNI di negara-negara ASEAN mendapatkan layanan jaminan sosial.

Sementara itu, berdasarkan tabel data proyeksi, pertumbuhan ekonomi di Indonesia akan terus mengalami peningkatan. Hal tersebut diasumsikan dengan melihat kondisi perekonomian global yang mulai menunjukan pemulihan. Pada tahun 2018-2020 pertumbuhan ekonomi global diperkirakan tumbuh antara 3,6-3,8 persen. Sepanjang periode tersebut, kinerja pertumbuhan ekonomi global juga mendorong membaiknya pertumbuhan volume perdagangan dunia yang tumbuh pada kisaran 4,1-4,4 persen. Seiring perbaikan permintaan global dan aktivitas perdagangan, maka harga-harga komoditas global diperkirakan kembali meningkat dan mendorong inflasi dunia pada kisaran 3,1%.

BUSINESS PROSPECTS AND STRATEGIC PLANS

BPJS Ketenagakerjaan benefits from the implementation of the Asean Economic Community (AEC) and the growth of the middle class that is expected to continue. The implementation of the AEC starting in 2016 has opened opportunities for foreign workers from the ASEAN environment to enter Indonesia. This is an opportunity for BPJS Ketenagakerjaan to provide social security services for foreign workers entering Indonesia and also ensure that Indonesian citizens in ASEAN countries get social security services.

Meanwhile, based on the projection data table, economic growth in Indonesia will continue to increase. This is based on the condition of the global economy which is beginning to show recovery. In 2018-2020 global economic growth is estimated to grow between 3.6-3.8 percent. Throughout the period, the performance of global economic growth also improves the growth of world trade volume which will grow around 4.1-4.4 percent. As global demand and trade activity improve, global commodity prices are expected to increase again and push global inflation around 3.1%.

	Indikator Ekonomi *Economic Indicator*	Proyeksi 2017 *2017 Projection*	Proyeksi 2018 *2018 Projection*	Proyeksi 2019 *2019 Projection*	Proyeksi 2020 *2020 Projection*	Proyeksi 2021 *2021 Projection*
1	Pertumbuhan Ekonomi (GDP) *Gross Domestic Product (y-on-y)*	5,30%	5,4-6,0%	5,6-6,4%	5,9-6,9%	5,9-6,3%
2	Tingkat Inflasi (%y-on-y) akhir periode *Inflation Rate (%y-on-y) by the end of the period*	4,70%	2,5-4,5%	2,5-4,5%	2,0-4,0%	2,0-4,0%
3	7 Days Repo Rate*	4,75%	4,75%	4,75%	4,75%	4,75%
4	Nilai Tukar (IDR/US$) akhir periode *Exchange Rate (IDR/US$) by the end of the period*	13.300	13.200-13.900	13.200-13.900	13.200-13.900	
5	IHSG akhir periode *IHSG by the end of the period*	5.800	6.400	7.300	8.400	9.400
6	Rate Deposito Bank Pemerintah *Rate of Government Bank Deposit*	7,25%	7,25%	7,25%	7,25%	7,25%

Sumber/ *Source*: Nota Keuangan Beserta RAPBN RI Tahun Anggaran 2017, Bank Indonesia (BI), Bursa Efek Indonesia (BEI), Bloomberg, Asumsi Deputi Direktur Bidang Portofolio

BPJS Ketenagakerjaan diamanatkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Indonesia dan mempunyai cakupan sampai dengan tahun 2021 sebanyak 80% untuk pekerja penerima upah dan 15% untuk pekerja bukan penerima upah.

BPJS Ketenagakerjaan is required to provide protection to Indonesian workers and has coverage up to 2021 as much as 80% for wage recipients and 15% for non-wage recipients.

Untuk mencapai jumlah tenaga kerja yang dilindungi tersebut, BPJS Ketenagakerjaan menetapkan tiga strategi utama dan dua strategi pendukung. Tiga strategi utama tersebut adalah sosialisasi dan edukasi kepada seluruh pemangku kepentingan, *operational excellence*, serta penegakan hukum dan pengawasan yang efektif. Sementara untuk dua strategi pendukung adalah kemitraan strategis dan kehandalan IT serta modal manusia yang unggul.

To achieve the number of protected workforce, BPJS Ketenagakerjaan establishes three main strategies and two supporting strategies. The three main strategies are socialization and education to all stakeholders, operational excellence, and effective law enforcement and supervision. Meanwhile the two supporting strategies are strategic partnership and IT and human capital.

Tentunya tidak mudah untuk memastikan semua tujuan BPJS Ketenagakerjaan tercapai. Untuk memastikan eksekusi strategi tersebut, kami menerapkan ukuran-ukuran dan target serta memonitor pencapaian-pencapaiannya dan melakukan *corrective action* yang diperlukan untuk mencapainya.

Of course it is not easy to make sure that all BPJS Ketenagakerjaan's objectives are achieved. To ensure the execution of the strategy, we apply measurements and targets and monitor their achievements and perform the corrective actions needed to achieve them.

PERKEMBANGAN PENERAPAN TATA KELOLA YANG BAIK

Penerapan *Good Governance* pada tahun 2017 di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan telah menjadi budaya Kami. BPJS Ketenagakerjaan menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance* bukan hanya untuk memenuhi peraturan perundang-undangan. Kami memiliki komitmen yang kuat, bahwa penerapan *Good Governance* harus berlandaskan pada standar etika tertinggi yang menjadi salah satu fondasi bagi pertumbuhan BPJS Ketenagakerjaan yang berkelanjutan.

DEVELOPMENT IN THE IMPLEMENTATION OF GOOD GOVERNANCE

The implementation of Good Governance in 2017 in the BPJS Ketenagakerjaan environment has become our culture. BPJS Ketenagakerjaan applies the principles of Good Governance not only to fulfill the laws and regulations. We have a strong commitment that the implementation of Good Governance must be based on the highest ethical standards that are one of the foundations for the sustainable growth of BPJS Ketenagakerjaan.

Sebagai badan hukum publik, BPJS Ketenagakerjaan menerapkan tata kelola yang baik dengan mengadopsi prinsip-prinsip yang dikeluarkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) dan International Social Security Association (ISSA).

As a public legal entity, BPJS Ketenagakerjaan implements good governance by adopting the principles issued by the National Committee on Governance Policy (KNKG) and the International Social Security Association (ISSA).

Sesuai dengan hierarki infrastruktur Tata Kelola yang Baik, komitmen pada kepatuhan dan penerapan praktik-praktik terbaik tata kelola di tahun 2017 diwujudkan antara lain melalui Kode Etik BPJS Ketenagakerjaan, Pedoman Benturan Kepentingan, Pedoman Sistem Pengendalian Internal, Pedoman Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara, Kebijakan Manajemen Risiko, Pedoman Kepatuhan dan *Fraud Control System* dan ketentuan yang mengatur perihal gratifikasi.

In accordance with the infrastructure hierarchy of Good Governance, commitment to compliance and implementation of best governance practices in 2017 were realized, among others, through the BPJS Ketenagakerjaan's Code of Ethics, Conflict of Interest Guidelines, Internal Control System Guidelines, Assets Report on State Administrators, Management Policy Risk, Compliance Guidelines and Fraud Control System and laws that govern gratification.

Kami menyadari bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* secara konsisten dan berkesinambungan memiliki manfaat yang besar bagi kelangsungan BPJS Ketenagakerjaan. Kami juga terus melakukan sosialisasi terkait prinsip-prinsip *Good Governance* dengan tujuan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai penerapan GG di lingkungan Badan, infrastruktur dan *soft structure Good Governance, Whistleblowing System*, serta Pencegahan Gratifikasi.

We recognize that the implementation of Good Governance principles in consistent and sustainable manner has great benefits for the continuity of BPJS Ketenagakerjaan. We also continue to socialize the principles of Good Governance with the aim of providing a deep understanding of the implementation of Good Governance in the Company, infrastructure and soft structure of Good Governance, Whistleblowing System, and Prevention of Gratification.

Salah satu upaya sosialisasi yang kami lakukan adalah dengan menyelenggarakan *Internal Governance Award* (IGA) yang digelar setiap tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kesadaran penerapan Tata Kelola yang Baik. Kegiatan ini sendiri diikuti dan melibatkan seluruh unit kerja, karyawan dan mitra kerja.

One of the socialization efforts that we do is holding an annual Internal Governance Award (IGA) held. This activity is intended to increase awareness of the implementation of Good Governance. This activity itself is followed by and involves all work units, employees and partners.

BPJS Ketenagakerjaan juga melakukan *assessment* untuk mengetahui tingkat penerapan Tata Kelola yang Baik. Assessment dilakukan sebagaimana diatur dalam Peraturan Direksi No.PERDIR/39/092015 Tentang Indikator/Parameter Penilaian (*Assessment*), dan Pengukuran atas Penerapan Tata Kelola yang Baik (*Good Governance*) BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan also conducts assessments to determine the level of implementation of Good Governance. Assessment is carried out as stipulated in the Directors Regulation No. PERDIR / 39/092015 concerning Indicators / Parameters of Assessment, and Measurement of the Implementation of BPJS Ketenagakerjaan Good Governance.

PENERAPAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL DAN LINGKUNGAN

Sebagai badan hukum publik, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen dalam memenuhi tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL). BPJS Ketenagakerjaan mendefinisikan TJSL merupakan bentuk tanggung jawab untuk membangun kualitas kehidupan lebih baik; yang dilaksanakan secara transparan dan beretika, sebagai kontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat; dengan memperhatikan kebutuhan pemangku kepentingan, serta mematuhi regulasi dan norma-norma yang berlaku di Indonesia maupun internasional.

IMPLEMENTATION OF SOCIAL AND ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITIES

As a public legal entity, BPJS Ketenagakerjaan is committed to fulfilling social and environmental responsibilities (TJSL). BPJS Ketenagakerjaan defines TJSL as a form of responsibility for building a better quality of life which is carried out transparently and ethically, as a contribution to sustainable development and improving the welfare of the community by paying attention to the needs of stakeholders, as well as complying with regulations and norms that apply in Indonesia and internationally.

Aspek utama pelaksanaan TJSL adalah pemenuhan kebutuhan masing-masing pemangku kepentingan. Kami telah mengidentifikasi para pemangku kepentingan, yakni pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kesinambungan operasional serta kegiatan usaha BPJS Ketenagakerjaan.

The main aspect of implementing CSR is meeting the needs of each stakeholder. We have identified stakeholders as parties, who directly or indirectly influence the operational sustainability and business activities of BPJS Ketenagakerjaan.

Kami juga memiliki komitmen kuat untuk senantiasa memastikan setiap kegiatan semaksimal mungkin dapat berdampak positif terhadap lingkungan, terutama dalam pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan, yang diwujudkan melalui partisipasi BPJS Ketenagakerjaan dalam kegiatan kelestarian lingkungan. Kegiatan operasional BPJS Ketenagakerjaan, tidak secara langsung memberikan dampak terhadap lingkungan. Kontribusi kami pada upaya bersama untuk melestarikan lingkungan, diwujudkan antara lain melalui pengembangan teknologi informasi dan layanan digital kepada peserta.

We also have a strong commitment to always ensure that every activity as much as possible can have a positive impact on the environment, especially in achieving sustainable development goals, which is realized through the participation of BPJS Ketenagakerjaan in environmental sustainability activities. BPJS Ketenagakerjaan's operational activities do not directly affect the environment. Our contribution to joint efforts to conserve the environment is realized, among others, through the development of information technology and digital services to participants.

PERUBAHAN KOMPOSISI DIREKSI DI 2017

Direksi BPJS Ketenagakerjaan diangkat berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 25/P tahun 2016 tanggal 19 Februari 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2016 - 2021. Susunan Direksi terdiri dari seorang Direktur Utama dan enam orang Direktur, dengan periode menjabat 2016–2021.

Sesuai dengan Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan No. KEP/54/022017 tanggal 21 Februari 2017, susunan Direksi sesuai nomenklatur area bidang tugas adalah sebagai berikut:

CHANGES IN THE COMPOSITION OF THE BOARD OF DIRECTORS IN 2017

BPJS Ketenagakerjaan Board of Directors members are appointed based on the Presidential Decree of Republik Indonesia No. 25/P of 2016 dated February 19, 2016 concerning the Appointment of the Board of Commissioner and Directors of the Manpower Social Security Administering Body for 2016-2021. The composition of the Board of Directors consists of a Managing Director and six Directors, with the period of office from 2016 to 2021.

In accordance with the Decree of the Board of Directors of BPJS Employment No. KEP / 54/022017 dated February 21, 2017, the composition of the Board of Directors in accordance with the nomenclature of the task area is as follows:

Nama Name	Jabatan *Position*
Agus Susanto	Direktur Utama *President Director*
Naufal Mahfudz	Direktur Umum dan Sumber Daya Manusia *General and Human Resources Director*
Sumarjono	Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi *Director of Strategic Planning and Information Technology*
E. Ilyas Lubis	Direktur Kepesertaan *Membership Director*
Krishna Syarif	Direktur Pelayanan *Service Director*
Amran Nasution	Direktur Pengembangan Investasi *Investment Development Director*
Evi Afiatin	Direktur Keuangan *Finance Director*

PENUTUP

Akhir kata, Direksi menyampaikan apresiasi yang tinggi bagi segenap pemangku kepentingan, Dewan Pengawas, dan semua pihak di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan atas dukungan, saran dan perhatian yang telah diberikan sepanjang tahun 2017. Kami juga berterima kasih atas upaya-upaya kerja sama yang berhasil dipertahankan dengan para mitra bisnis kami, termasuk dengan aset terpenting kami yaitu seluruh karyawan. Dengan kerja keras dan kerja sama yang baik dengan semua pihak, dan dukungan seluruh pemangku kepentingan, kami optimis BPJS Ketenagakerjaan dapat membukukan kinerja operasional yang lebih optimal lagi di tahun 2018.

CLOSING

Finally, the Board of Directors expresses high appreciation to all stakeholders, the Board of Commissioner, and all parties within the BPJS Ketenagakerjaan environment for the support, advice and attention given throughout 2017. We are also grateful for the cooperative efforts that have been successfully maintained by our business partners, including our most important assets, our employees. With hard work and good cooperation with all parties, and the support of all stakeholders, we are optimistic that BPJS Ketenagakerjaan can create more optimal operational performance in 2018.

Atas nama Direksi BPJS Ketenagakerjaan
On behalf of the Board of Director of BPJS Ketenagakerjaan



Agus Susanto

Direktur Utama
President Director

Laporan Dewan Pengawas

Board of Commissioners Report (102-14)

Sejalan dengan perkembangan ekonomi makro dan sektor keuangan di atas, sistem keuangan juga berada pada posisi yang relatif stabil. Hal ini didasarkan atas hasil pemantauan dan asesmen terhadap beberapa indikator moneter, makroprudensial.

In line with the development of macro-economy and financial sector above, the financial system is also at a relatively stable position. This is based on the result of supervision and assessment on a number of monetary indicators, macroprudential.

Para pemangku kepentingan yang terhormat,

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, izinkan saya mewakili Dewan Pengawas - Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan untuk menyampaikan laporan terkait penyelenggaraan Badan sepanjang tahun 2017. Penerbitan Laporan Tahunan Terintegrasi 2017 ini sebagai bentuk pertanggungjawaban dan komitmen kami kepada Para Pemangku Kepentingan dan ketaatan sebagai Badan Penyelenggara yang tunduk kepada ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Kita patut bersyukur atas kinerja Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang mampu melalui tahun 2017 dengan seluruh tantangan dan dinamika sosial – ekonomi negara kita. Selanjutnya, perkenankanlah kami untuk menyampaikan pokok-pokok Laporan Pengawasan terhadap pelaksanakan tugas Badan pada tahun buku 2017. Laporan keuangan BPJS Ketenagakerjaan juga telah diaudit oleh auditor independen dari Kantor Akuntan Publik Kanaka Puradiredja, Suhartono & Rekan maupun Laporan Penyelenggara Program oleh Kantor Akuntansi Publik dan keduanya mendapat predikat "Wajar Tanpa Modifikasian". Pencapaian ini mencerminkan komitmen dari seluruh insan BPJS Ketenagakerjaan untuk menggapai pencapaian kinerja maksimal hingga akhir tahun 2017.

Dear stakeholders,

By the gratitude of God Almighty, allow me on behalf of the Workers Social Security Agency (BPJS Ketenagakerjaan) Board of Commissioner to present the report of the Agency throughout 2017. The issuance of the 2017 Integrated Annual Report is a form of our accountability and commitment to All Stakeholders and as an Organizing Body that complies subject to the prevailing laws and regulations.

We should be grateful for the performance of the BPJS Ketenagakerjaan that was able to tackle all the challenges and socio-economic dynamics happening in our country in 2017. Furthermore, please allow us to submit the principal of the Oversight Report on the implementation of the Agency's tasks in the 2017 financial year. The Company's financial statement has also been audited by independent auditors from the Public Accounting Firm Kanaka Puradiredja, Suhartono & Partners and Implementation Report by the Public Accounting Office and both received "Fair Without Modification" certifications. These achievements showed commitment of all employees of BPJS Ketenagakerjaan to achieve maximum performance by the end of 2017.



Guntur Witjaksono
Ketua Dewan Pengawas
Chairman of Board of Commissioners

PENILAIAN KINERJA DIREKSI

Dewan Pengawas memberikan apresiasi kepada Direksi dalam pencapaian target yang ditetapkan Dewan Pengawas dalam bentuk rencana Strategis 2017-2021.

Terkait pencapaian kinerja BPJS Ketenagakerjaan selama tahun 2017, dapat disajikan dalam bentuk uraian pelaksanaan kegiatan sesuai indikator dalam *Sustainability Reporting Guidelines-Global Reporting Initiatives* (GRI). Pemilihan indikator diselaraskan dengan aspek-aspek material, sesuai kegiatan yang dijalankan BPJS Ketenagakerjaan selama tahun 2017.

PERFORMANE ASSESSMENT OF BOARD OF DIRECTORS

The Board of Commissioner gives an appreciation to the Board of Directors in achieving the targets set by the Board of Commissioner in the form of the 2017-2021 Strategic Plan.

Regarding the performance achievement of BPJS Ketenagakerjaan during 2017 it is presented in the form of a description of the implementation of activities according to the indicators in the Sustainability Reporting Guidelines-Global Reporting Initiatives (GRI). Indicators selected are aligned with material aspects, according to the activities carried out by BPJS Ketenagakerjaan during 2017.

Kinerja perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan mampu memenuhi target sesuai peta jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan yang disusun Bappenas. Tahun 2017 peserta aktif dicapai sebesar 26,1 juta orang, tahun 2018 diproyeksikan mencapai sasaran sesuai target yaitu 29,6 juta orang.

The expansion of the membership of BPJS Ketenagakerjaan was able to meet the target in accordance to the roadmap for Manpower Social Security Implementation organized by Bappenas. In 2017 active participants reached 26.1 million people, in 2018 it is projected to reach 29.6 million people.

Dewan Pengawas memberikan dukungan kepada Direksi BPJS Ketenagakerjaan untuk senantiasa memperluas cakupan kepesertaan baik untuk pekerja sektor formal maupun informal, melalui berbagai program kerja yang dapat dikelompokkan ke dalam upaya Penguatan Kapasitas Organisasi dan Penguatan Kemitraan Strategis.

The Board of Commissioner provides support to the Board of Directors of BPJS Ketenagakerjaan to continually expand the coverage of participation for workers in both formal and informal sectors through various work programs that can be grouped into the Strengthening of Organizational Capacity and Strengthening of Strategic Partnerships.

Dengan implementasi kebijakan yang strategis serta mitigasi risiko yang terus disempurnakan BPJS Ketenagakerjaan tetap tumbuh dalam berbagai indikator di tengah dinamika iklim perekonomian yang berjalan dinamis. Tahun 2017 merupakan tahun dengan optimisme pada pertumbuhan ekonomi Indonesia. Hal tersebut sebagaimana telah disusun dan ditetapkan melalui Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) 2017 dimana BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk mengembangkan kapasitas organisasi yang meliputi aspek Organisasi dan SDM, IT dan Digitalisasi, *distribution channel*, proses bisnis dan prosedur pelayanan, komunikasi dan *branding*, penegakan hukum dan penguatan struktur modal BPJS Ketenagakerjaan.

With the implementation of strategic policies and risk mitigation that is continuously enhanced, BPJS Ketenagakerjaan continues to grow in various indicators amid the dynamic economic climate. 2017 is a year of optimism for Indonesia's economic growth. This is as prepared and determined through the 2017 Annual Work Plan and Budget (RKAT) in which BPJS Ketenagakerjaan is committed to developing organizational capacity which includes aspects of Organization and HR, IT and Digitalization, distribution channel, business process and service procedure, communication and branding, law enforcement and strengthening of the BPJS Ketenagakerjaan's capital structure.

Sementara itu, komitmen dan konsistensi seluruh unsur BPJS Ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas masing-masing juga menjadi salah satu elemen penting tercapainya kinerja yang maksimal. Dewan Pengawas menilai bahwa secara umum Direksi telah menunjukkan komitmen dan dedikasi dalam menjalankan kegiatan operasional tugas BPJS Ketenagakerjaan dengan mempertimbangkan saran, nasehat dan pertimbangan Dewan Pengawas.

Meanwhile, the commitment and consistency of all elements of BPJS Ketenagakerjaan in carrying out their respective duties is also an important element in achieving maximum performance. The Board of Commissioner considers that in general the Board of Directors has demonstrated commitment and dedication in carrying out operational activities of the BPJS Employment's task by considering the advice and consideration of the Board of Commissioner.

PANDANGAN ATAS PROSPEK STRATEGI YANG DISUSUN OLEH DIREKSI

Dengan pencapaian kinerja yang telah dihasilkan pada tahun 2017, Dewan Pengawas terus mendorong Direksi untuk melakukan upaya maksimal dalam mengimplementasikan strategi, mengendalikan risiko, serta dalam menerapkan praktik tata kelola yang sesuai dengan koridor perundang-undangan yang berlaku.

VIEW OF THE STRATEGY PROSPECT COMPILED BY BOARD OF DIRECTORS

With the achievements that obtained in 2017, the Board of Commissioner continues to encourage Board of Directors to make maximum efforts in implementing the strategy, controlling risks, and in implementing governance practice that is in line with the prevailing laws and regulations.

BPJS Ketenagakerjaan ke depan harus menawarkan *value proposition* kepada peserta dengan kemudahan, ringkas, manfaat lebih dan memberikan *customer experience* yang unggul dalam setiap *customer touch point*. Secara lebih spesifik strategi untuk segmen penerima upah (PU)-formal berupa optimalisasi kanal layanan (Kantor Cabang), *Customer Relationship Management*-CRM dan diperkuat dengan penegakan hukum untuk menurunkan jumlah Perusahaan

BPJS Ketenagakerjaan in the future must offer value proposition to participants with ease, concise, more benefits and provide superior customer experience in every customer touch point. More specifically the strategy for the formal wage recipients (PU) segment in the form of service channel optimization (Branch Offices), Customer Relationship Management-CRM and strengthened by law enforcement to reduce the number of Unregistered Companies as well as Partially Registered Companies

Wajib Belum Daftar maupun Perusahaan Daftar Sebagian (tenaga kerja, iuran dan program). Sementara untuk kelompok pekerja informal menggunakan pendekatan sistemik, retail, *partnership* dengan lembaga yang memiliki jaringan luas dan utilisasi teknologi digital untuk mempermudah akses dan menekan biaya, serta menjaring segala usaha *"start-up"*.

(labor, fees and programs) While for informal workers, the agency uses a systemic, retail approach and partnership with institutions that have extensive networks and digital technology utilization to facilitate access and reduce costs, and capture all "start-up" efforts.

Roadmap BPJS Ketenagakerjaan 2017-2021 merupakan cermin dari komitmen tim manajemen demi kinerja yang unggul. Periode lima tahun tersebut dibagi menjadi dua bagian utama, yakni dua tahun pertama (2017-2018) merupakan pembangunan fondasi organisasi dan tiga tahun berikutnya merupakan tahapan pertumbuhan agresif untuk mencakup perluasan kepesertaan dan melakukan penyempurnaan sistem organisasi sesuai dengan perubahan lingkungan organisasi.

The 2017-2021 BPJS Ketenagakerjaan Roadmap is a reflection of the management team's commitment to superior performance. The five-year period is divided into two main parts, the first two years (2017-2018) is the development of the foundation of the organization and the next three years are for rapid growth to cover the expansion of membership and improve the organizational system in accordance with changes in the organizational environment.

Dewan Pengawas berharap agar Direksi dan segenap manajemen untuk senantiasa berkomitmen menerapkan Visi BPJS Ketenagakerjaan yang akan menjadi pedoman bagi penyusunan strategi BPJS Ketenagakerjaan selama lima tahun ke depan, yaitu "Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertata Kelola Baik, serta Unggul dalam Operasional dan Pelayanan".

The Board of Commissioner hopes that the Board of Directors and all management are always committed to implementing the BPJS Ketenagakerjaan's Vision that will guide the BPJS Ketenagkerjaan's strategy for the next five years whichs "Becoming a National Social Security Agency, that Is Trustworthy, Well Management and Provide Excellent Operations and Service ".

Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, BPJS Ketenagakerjaan dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial untuk melindungi tenaga kerja dan anggota keluarganya, manajemen BPJS Ketenagakerjaan merumuskan amanat tersebut dalam bentuk misi BPJS Ketenagakerjaan melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan yang berkomitmen untuk:

As mandated by Law Number 24 of 2011, the BPJS Ketenagakerjaan was established to organize a social security program to protect workers and their family members, the management of the BPJS Ketenagakerjaan formulated the mandate in the form of the BPJS Ketenagakerjaan's mission through the labor social security program that is committed to:

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

1. *Protect and improve all workers and their families;*
2. *Increase productivity and competitiveness of workers;*
3. *Support the development and independence of the national economy.*

Untuk mencapai Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan, juga telah disusun nilai budaya yang menjadi pedoman, penyaring tentang baik/buruk, benar/salah dalam berperilaku, beraktivitas, dan bekerja sehari-hari oleh seluruh insan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan merumuskan nilai budaya yang disebut dengan Iman ETHIKA, yaitu: Ekselen, Teladan, Harmoni, Integritas, Kepedulian, Antusias.

To achieve BPJS Ketenagakerjaan's Vision and Mission, cultural values have been established as a guidline to determine the good/bad, right/wrong behaviors, activities, and daily activities of all employees of BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagekerjaan has formulated cultural values called Iman ETHIKA which is: Excellence, Exemplary, Harmony, Integrity, Caring, Enthusiasm.

Sepanjang tahun 2017, Dewan Pengawas menilai bahwa Direksi senantiasa melakukan strategi dan implementasi kebijakan yang mengacu ke Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan. Parameternya bisa dilihat dari pertumbuhan jumlah peserta, penerimaan iuran, dan jumlah aset yang terus bergerak secara positif kendati iklim usaha yang berjalan dinamis. Optimalisasi prinsip kehati-hatian yang dijalankan Direksi membuahkan optimisme akan laju usaha BPJS Ketenagakerjaan menuju hasil yang lebih baik dan berkelanjutan.

Throughout 2017, the Board of Commissioner thinks that the Board of Directors always carried out the strategy and implementation of policies that refer to the BPJS Ketenagakerjaan's Vision and Mission. The parameters can be seen from the growth in the number of participants, contributions and the number of assets that continue to move positively despite the dynamic business climate. Optimization of the prudent principle scarried out by the Board of Directors has resulted in optimism about the pace of BPJS Ketenagakerjaan's efforts towards better and sustainable results.

PENILAIAN KINERJA KOMITE DI BAWAH DEWAN PENGAWAS DAN PENERAPAN TATA KELOLA YANG BAIK

Untuk memperlancar tugas Dewan Pengawas dibentuk 4 (empat) komite, yaitu: Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria (KAAA), Komite Pemantauan Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi (KPMRTI), Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM (KKPKOS), Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan (KPKP). Seluruh komite yang berada di bawah Dewan Pengawas telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal.

Dalam menjalankan fungsi, tugas dan wewenangnya, Dewan Pengawas berpedoman kepada tata kelola yang baik (*good governance*). Beberapa aspek yang terkait dengan tata kelola ini adalah:

1. Tingkat kehadiran Dewan Pengawas dalam Rapat Gabungan dan Rapat Dewan Pengawas;
2. Penandatanganan Pakta Integritas Dewan Pengawas dan Piagam Komite;
3. Kepatuhan terhadap kewajiban untuk menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN);
4. Kewajiban pelaporan pajak; dan
5. Peningkatan kompetensi Dewan Pengawas untuk mengoptimalkan fungsi pengawasan.

RAGAB adalah Rapat Dewan Pengawas yang dihadiri oleh seluruh Anggota Dewan Pengawas dan seluruh Direksi yang merupakan forum Dewan Pengawas dalam menyampaikan saran, pendapat, dan nasihat kepada Direksi. RAGAB dilaksanakan minimal satu kali dalam sebulan, dengan agenda yang ditentukan oleh Dewan Pengawas.

Sedangkan RAWAS adalah Rapat Dewan Pengawas yang dihadiri oleh seluruh Anggota Dewan Pengawas untuk membahas dan merumuskan hasil-hasil pengawasan yang telah dilaksanakan guna penyusunan materi saran, pendapat dan nasihat kepada Direksi. Rapat ini dapat dihadiri oleh Direksi dan/atau unit kerja terkait atas undangan Dewan Pengawas yang dimaksudkan untuk pendalaman materi sebagai bagian dari fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan. RAWAS dilaksanakan minimal tiga kali dalam sebulan.

Dewan Pengawas juga menginisiasi untuk dilakukannya Inventarisasi aktiva tetap yang pertama kali sejak 40 tahun, Peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dan Perbaikan penyusunan RKAT secara berkesinambungan. Diharapkan dengan aktivitas ini kinerja BPJS Ketenagakerjaan akan lebih baik.

PERFORMANCE ASSESSMENT OF COMMITTEES UNDER THE BOARD OF COMMISSIONER AND IMPLEMENTATION OF GOOD GOVERNANCE

To facilitate the task of the Board of Commissioner, 4 (four) committees were formed, namely: Budget Committee, Audit and Actuarial Committee (KAAA), Risk Management and Information Technology Monitoring Committee (KPMRTI), Organizational and HR Performance Management Committee (KKPKOS), Membership Expansion and Service Committee (KPKP). All committees under the Board of Commissioner have carried out their duties and responsibilities optimally.

In carrying out its functions, duties and authorities, the Board of Commissioner is guided by good governance. Some aspects related to this governance are:

1. *Attendance level of the Board of Commissioner in Joint Meetings and Board of Commissioner Meetings;*
2. *Signing of the Integrity Pact of the Board of Commissioner and Committee Charter;*
3. *Compliance with the obligation to submit State Official Assets Reports (LHKPN);*
4. *Tax reporting obligation; and*
5. *Increasing the competence of the Board of Commissioner to optimize the supervision function.*

RAGAB is a Board of Commissioner Meeting which is attended by all Members of the Board of Commissioner and all Board of Directors members. It is a forum by the Board of Commissioner to submit suggestions, opinions and advice to the Board of Directors. RAGAB is carried out at least once a month, with the agenda determined by the Board of Commissioner.

Meanwhile RAWAS is a Board of Commissioner Meeting which is attended by all Members of the Board of Commissioner to discuss and formulate the results of the supervision that has been carried out for the preparation of materials for suggestions, opinions and advice to the Board of Directors. This meeting can be attended by the Board of Directors and / or related work units at the invitation of the Board of Commissioner which is intended to discuss a certain topic related to the supervisory function for the implementation of BPJS Ketenagakerjaan. RAWAS is carried out at least three times a month.

The Board of Commissioner also initiated the initial inventory of fixed assets for 40 years, increasing the quality and quantity of human resources and improving the preparation of the RKAT on an ongoing basis. It is expected that with this activity BPJS Ketenagakerjaan's performance will be better.

PENERAPAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* (WBS)

Dewan Pengawas telah melakukan evaluasi untuk penguatan fungsi pengawasan penasihatan atas efektifitas dan kecukupan pelaksanaan pengaduan di BPJS Ketenagakerjaan. Pengawasan melalui kanal pengaduan yang dilakukan melalui WBS oleh Dewan Pengawas akan dikembangkan antara lain meliputi pelanggaran etika bisnis dan etika kerja, pelanggaran rahasia Badan, pelanggaran etika bisnis dan etika kerja, transaksi benturan kepentingan, penyimpangan dan pelanggaran yang materil dan signifikan.

Dewan Pengawas senantiasa aktif dalam memantau dan menindaklanjuti efektifitas penerapan pengaduan melalui rapat internal maupun gabungan antar Dewan Pengawas, Direksi, maupun komite-komite di bawah supervisi Dewan Pengawas. Dalam rangka memberikan kemudahan dan media pelaporan apabila terjadi pelanggaran, Manajemen BPJS Ketenagakerjaan telah menerapkan WBS yang telah digunakan sejak lama, namun akan lebih disempurnakan agar lebih efekif.

WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS) IMPLEMENTATION

The Board of Commissioner has conducted an evaluation to strengthen the supervisory function on the effectiveness and adequacy of the implementation of complaints at the BPJS Ketenagakerjaan. Supervision through the complaint platform conducted through WBS by the Board of Commissioner will be developed including violations of business ethics and work ethics, confidentiality of the Agency, violations of business and work ethics, transaction of conflicts of interest, material and significant irregularities and violations.

The Board of Commissioner is always active in monitoring and following up on the effectiveness of the application of complaints through internal and joint meetings between the Board of Commissioner, Board of Directors, and committees under the supervision of the Board of Commissioner. In order to provide convenience and platform in the event of a violation, management of BPJS Ketenagakerjaan has implemented WBS that has been used for a long time, but will be further refined to make it more effective.

KOMPOSISI DEWAN PENGAWAS

Dewan Pengawas dan Direksi Pengawas BPJS Ketenagakerjaan diangkat berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 25/P tahun 2016 tanggal 19 Februari 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2016 - 2021. Susunan Dewan Pengawas berdasarkan Keppres tersebut adalah sebagai berikut:

BOARD OF COMMISSIONER COMPOSITION

Board of Commissioner BPJS Ketenagakerjaan are appointed based on Presidential Decree No. 25 / P of 2016 dated February 19, 2016 on the Appointment of the Board of Commissioner and Board of Directors of BPJS Ketenagakerjaan for 2016-2021. The composition of the Board of Commissioner based on the Presidential Decree is as follows:

Ketua Dewan pengawas *Chairman of Board of Commissioner*	:	Guntur Witjaksono	Unsur Pemerintah *Government*
Anggota Dewan Pengawas *Board of Commissioner Member*	:	Syafri Adnan Baharuddin	Unsur Pemerintah *Government*
Anggota Dewan Pengawas *Board of Commissioner Member*	:	Eko Darwanto	Unsur Pekerja *Employee*
Anggota Dewan Pengawas *Board of Commissioner Member*	:	Rekson Silaban	Unsur Pekerja *Employee*
Anggota Dewan Pengawas *Board of Commissioner Member*	:	M. Aditya Warman	Unsur Pemberi Kerja *Employer*
Anggota Dewan Pengawas *Board of Commissioner Member*	:	Inda D. Hasman	Unsur Pemberi Kerja *Employer*
Anggota Dewan Pengawas *Board of Commissioner Member*	:	Poempida Hidayatulloh	Unsur Tokoh Masyarakat *Public Figure*

Sepanjang tahun 2017, komposisi Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan tidak mengalami perubahan. Kami mengapresiasi atas kepercayaan para pemangku kepentingan/ *stakeholder* terhadap dedikasi Dewan Pengawas dalam mendorong BPJS Ketenagakerjaan untuk lebih maju lagi. Dewan Pengawas berkomitmen untuk menjalankan amanah ini dengan senantiasa mengedepankan prinsip tata kelola organisasi yang baik dalam rangka mewujudkan komitmennya kepada Para Pemangku Kepentingan dan implementasi ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Throughout 2017, the composition of the BPJS Ketenagakerjaan Board of Commissioner has not changed. We appreciate the trust of stakeholders on the dedication of the Board of Commissioner in encouraging BPJS Ketenagakerjaan to advance further. The Board of Commissioner is committed to carrying out this mandate by always prioritizing the principles of good corporate governance in order to realize our commitment to Stakeholders and the implementation of prevailing laws and regulations.

PENUTUP

Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mempunyai tujuan untuk memberikan perlindungan bagi warga negara dari risiko sosial seperti sakit, hamil, melahirkan, kecelakaan, tua, meninggal, dan risiko-risiko sosial lainnya. BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan ditunjuk untuk menyelenggarakan perlindungan tersebut sesuai dengan bidang tugas masing-masing. BPJS Ketenagakerjaan diamanatkan untuk memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia, mempunyai cakupan sampai dengan tahun 2021 sebanyak 80% untuk pekerja penerima upah dan 15% untuk pekerja bukan penerima upah. Sejak 1 Agustus 2017 BPJS Ketenagakerjaan juga ditugasi untuk memberikan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia (PMI), yang pada posisi sampai dengan 30 september 2018 333.447 tenaga kerja.

CLOSING

The implementation of BPJS Ketenagakerjaan has the aim of providing protection for citizens from social risks such as illness, pregnancy, childbirth, accident, old age, death and other social risks. BPJS Ketenagakerjaan and BPJS Kesehatan are appointed to carry out these protection in accordance with their respective duties. BPJS Ketenagakerjaan is mandated to provide protection to all Indonesian workers with the goal for 2021 is 80% coverage for wage recipients and 15% coverage for non-wage recipients. Since August 1, 2017 BPJS Ketenagakerjaan was also tasked with providing protection to Indonesian Migrant Workers (PMI), who up until September 30, 2018 were 333,447 people.

Untuk mencapai jumlah tenaga kerja yang dilindungi tersebut, BPJS Ketenagakerjaan menetapkan tiga strategi utama dan dua strategi pendukung. Tiga strategi utama tersebut adalah sosialisasi dan edukasi kepada seluruh pemangku kepentingan, *operational excellence*, serta penegakan hukum dan pengawasan yang efektif. Sementara untuk dua strategi pendukung adalah kemitraan strategis dan kehandalan IT serta modal manusia yang unggul. Kami meyakini bahwa keselarasan organisasi baik internal maupun dengan organisasi eksternal menjadikan penyelenggara jaminan sosial kunci utama keberhasilan organisasi. Berangkat dari kepercayaan yang diberikan oleh *stakeholder*, sedapat mungkin kami mengusahakan komponen-komponen organisasi untuk saling mendukung dan memperkuat pencapaian tujuan organisasi.

To achieve the number of protected workforce, BPJS Ketenagakerjaan established three main strategies and two supporting strategies. The three main strategies are socialization and education to all stakeholders, operational excellence and effective law enforcement and supervision. Meanwhile the two supporting strategies are strategic partnership and outstanding IT and human resources. We believe that the alignment of organizations both internally and with external organizations is the key to Agency's success. From the trust given by stakeholders, we always try to seek organizational components to support each other and strengthen the achievement of organizational goals.

Laporan Tahunan Terintegrasi ini merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban terhadap pengawasan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Pengawas terhadap pelaksanaan tugas BPJS Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Direksi, sehingga serta prospek di masa depan yang semakin komplek dapat dijalani dengan baik. Pencapaian ini tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dan kerja sama dari semua pihak.

This Integrated Annual Report is a form of accountability for the supervision of the implementation of the duties and responsibilities of the Board of Commissioner on the implementation of the BPJS Ketenagakerjaan's duties carried out by the Board of Directors. This achievement will not be possible without the support and cooperation of all parties.

Akhir kata, ijinkan kami mengucapkan terima kasih atas upaya keras Direksi, manajemen beserta staf atas upaya-upaya dan tekad mereka dalam meraih hasil yang positif dan mempertahankan pertumbuhan usaha yang berkelanjutan. Pencapaian ini tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dan kerja sama dari semua pihak. Ucapan terima kasih ingin kami sampaikan pula kepada para pemangku kepentingan dan *stakeholder* terkait atas semua dukungannya dan kepercayaan yang telah diberikan kepada kami.

Finally, let us express our gratitude for the hard work of the Board of Directors, management and staff for their efforts and determination in achieving positive results and maintaining sustainable business growth. This achievement will not be possible without the support and cooperation of all parties. Our gratitude also goes to the stakeholders and related parties for all their support and trust that has been given to us.

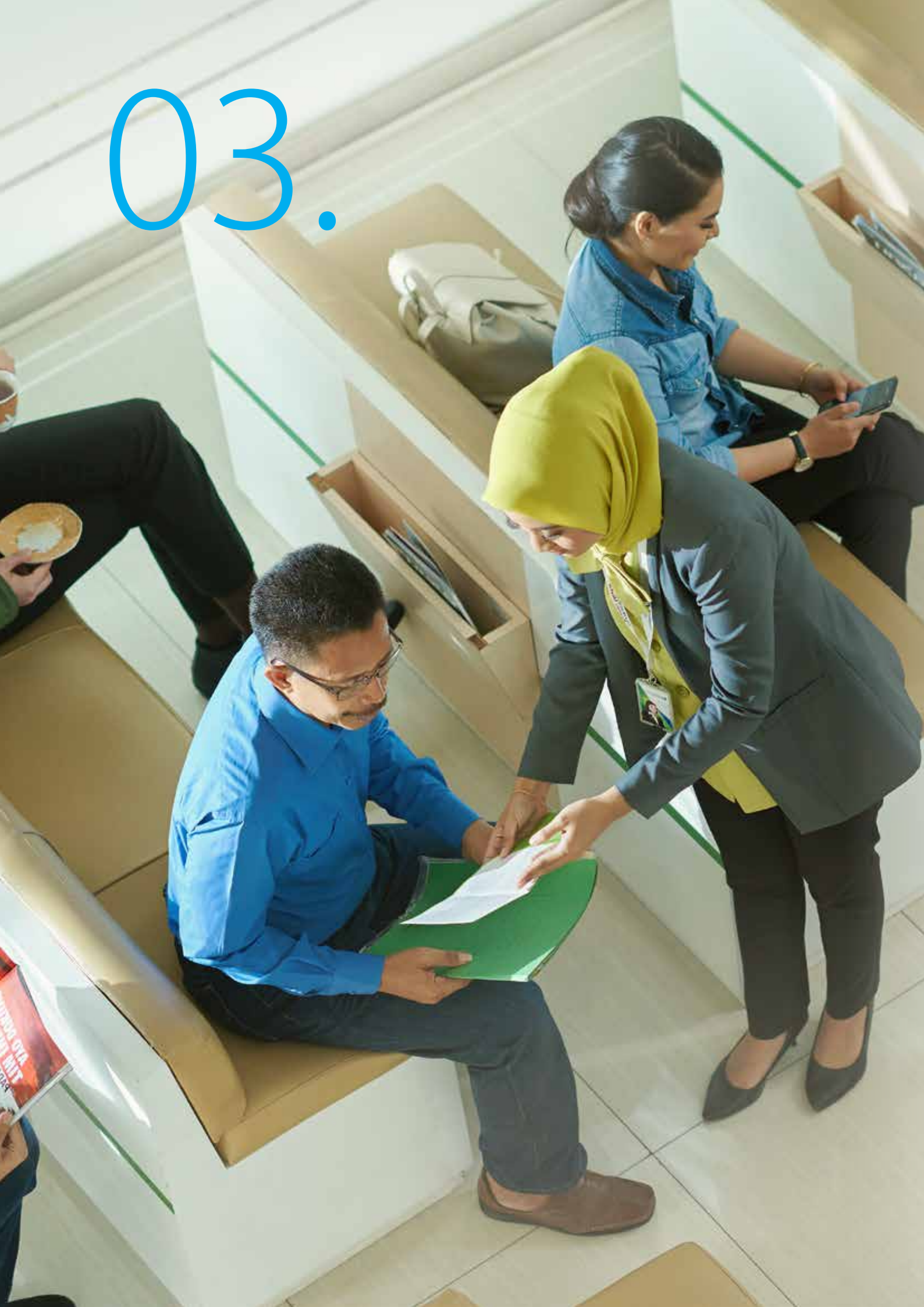
Atas Nama Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan
On behalf of the Board of Comissioner of BPJS Ketenagakerjaan



Guntur Witjaksono

Ketua Dewan Pengawas
Chairman of Board of Commissioners

03.





Profil BPJS Ketenagakerjaan

Profile of BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan senantiasa berupaya melakukan perbaikan dalam operasionalnya demi kepentingan para *stakeholder* dengan memperhatikan perkembangan kondisi lingkungan baik eksternal maupun internal.

BPJS Ketenagakerjaan always strives to make improvement in its operations for the benefit of stakeholders by paying attention to the development of external and internal environmental conditions.

Informasi Umum dan Identitas BPJS Ketenagakerjaan

General Information and Identity

Nama Badan *Name (102-1)*	:	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan
Nama Inisial *Initial*	:	BPJS Ketenagakerjaan
Berdiri dan Beroperasi Komersial *Year of establishment and Operating commercially*	:	Tahun 2014
Dasar Hukum Pembentukan *Legal Basis of Establishment*	:	Undang Undang No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) *Law No.24 Year 2011 on Healthcare and Social Security Agency*
Maksud dan Tujuan *Intent and Purpose*	:	Menyelenggarakan program perlindungan dan kesejahteraan bagi seluruh tenaga kerja beserta keluarganya melalui sistem jaminan sosial *To provide protection and welfare program for all employees and their families through a social security system*
Kepemilikan Saham *Share Ownership (102-5)*	:	BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang dibentuk Pemerintah Indonesia dan bertanggung jawab kepada Presiden, dengan demikian tidak ada kepemilikan saham atas BPJS Ketenagakerjaan *BPJS Ketenagakerjaan is a public legal entity established by the government of Indonesia and is accountable to President of the Republic of Indonesia; hence, there is no share ownership of BPJS Ketenagakerjaan*
Modal Dasar serta Modal Ditempatkan dan Disetor Penuh *Authorized Capital, Issued Capital and Fully-Paid Capital*	:	Merujuk pada Pasal 62 UU No.24 Tahun 2011 BPJS Ketenagakerjaan tidak memiliki modal dasar serta modal ditempatkan dan disetor penuh *With reference to Article 62 of Law No.24/2011, BPJS Ketenagakerjaan doesn't have authorized capital, issued capital and fully-paid capital*
Jumlah Karyawan *No. of Employees (102-8)*	:	5.632 orang (2017) *5,632 people (2017)*
Jaringan Usaha *Business Network (102-4, 102-6)*	:	Kantor Pusat / *Head office* : 1 Kantor / *office* Kantor Wilayah / *Regional Office* : 11 Kantor / *offices* Kantor Cabang Utama A / *Main Branch Office A*: 10 Kantor / *offices* Kantor Cabang Utama B / *Main Branch Office B*: 20 Kantor / *offices* Kantor Cabang Madya A / *Intermediate Branch Office A:* 12 Kantor / *offices* Kantor Cabang Madya B / *Intermediate Branch Office B*: 22 Kantor / *offices* Kantor Cabang Pratama A / *Class I Branch Office A*: 20 Kantor / *offices* Kantor Cabang Pratama B / *Class I Branch Office B*: 38 Kantor / *offices* Kantor Cabang Perintis / *Pilot Office*: 203 Kantor / *offices*
Entitas Anak dan Asosiasi *Subsidiary and Associate*	:	Entitas Anak: / *Subsidiaries*: PT Binajasa Abadikarya PT Sinergi Investasi Properti Entitas Asosiasi / *Associate*: -
Alamat dan Kontak Kantor Pusat *Head Office Address and Contact (102-3)*	:	Gedung BPJS Ketenagakerjaan Jl. Gatot Subroto No.79 Jakarta Selatan - 12930 Telepon/*Phone*: 021-520 7797 Faksimili/*Fax*: 021-520 2310
Situs Web *Website*	:	www.bpjsketenagakerjaan.go.id
Kontak BPJS Ketenagakerjaan *BPJS Ketenagakerjaan Contact (102-53)*	:	Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan Tel.: +62 21 520 7797 Fax.: +62 21 520 2310 Email: sbd@bpjsketenagakerjaan.go.id

Riwayat Singkat BPJS Ketenagakerjaan

Brief History of BPJS Ketenagakerjaan

DARI PERUM ASTEK KE BPJS KETENAGAKERJAAN

Sesuai Amandemen Undang-Undang dasar 1945, Pasal 34 Ayat (2) Pemerintah mengembangkan sistem jaminan sosial. sebagai bentuk pelaksanaan amanah tersebut, Pemerintah menerbitkan UU No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Program jaminan sosial dijalankan berdasarkan *funded social security* yang didanai peserta. Pemerintah membentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, sebagai pelaksanaan program jaminan sosial.

Pembentukan BPJS Ketenagakerjaan telah melewati rentang waktu panjang, dengan diawali penerbitan PP No.33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN mengikuti program tersebut. Peraturan Pemerintah ini kemudian disusul oleh penerbitan PP No.34 Tahun 1977 tentang Pendirian Perusahaan Umum Asuransi Sosial Tenaga Kerja, atau Perum Astek.

Pada tahun 1992, Pemerintah menerbitkan UU No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Tiga tahun kemudian, pada tahun 1995 Pemerintah menerbitkan PP No.36 Tahun 1995 yang menetapkan PT Jamsostek (Persero) sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja.

Akhir tahun 2004, Pemerintah memberlakukan UU No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Berikutnya, pada tahun 2011 terbit UU No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan disusul perubahan PT Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2014. (102-1)

Setelah resmi beroperasi sebagai badan yang mengelola jaminan sosial ketenagakerjaan, pada 1 juli 2015 BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan jaminan Pensiun. Selanjutnya BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun.

Seiring dengan upaya mewujudkan operasi unggul, pada tahun 2016 BPJS Ketenagakerjaan membentuk Deputi Direktur Bidang Aktuaria. Pembentukan divisi Aktuaria didasari Peraturan Direksi Nomor Perdir/03/032016 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja BPJS Ketenagakerjaan. saat ini divisi Aktuaria dipimpin oleh kepala divisi yang dibantu kepala Urusan Valuasi Aktuaria dan kepala Urusan Valuasi Kajian.

Pada tahun 2016 Presiden menerbitkan keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016. Berdasarkan Keppres tersebut, Presiden mengangkat dan menetapkan Dewan Pengawas serta Direksi baru BPJS Ketenagakerjaan.

FROM PERUM ASTEK TO BPJS KETENAGAKERJAAN

As stipulated in the Amendment of the 1945 Constitution, Article 34 Paragraph (2), the government develops a social security system. As the realization of the mandate, the government has issued Law No.24 Year 2004 or National Security System Act. The social security program is run based on funded social security which the participants pay for. The government establishes BPJS Kesehatan, or Healthcare and Security Agency, and BPJS Ketenagakerjaan, or the Workers Social Security Agency, as the implementation of the social security program.

BPJS Ketenagakerjaan was established following a long process. It started with the issuance of PP No. 33 year 1977 on Workers Social Insurance. The regulation required that each private and state-owned employer participate in the program. The government regulation (PP) was followed with PP No.34 Year 1977 on the Establishment of Workers Social Insurance Public Company or Perum ASTEK.

In 1992, the government issued Law No.3 Year 1992 on Workers Social Security (Jamsostek). Three years later, in 1995, the government issued PP No.36 Year 1995 which stipulated that PT jamsostek (Persero) was the agency tasked with managing workers social security.

In late 2004, the government enacted Law No.40 Year 2004 on National Social Security System. Then, in 2011, the government issued Law No.24 Year 2011 or Healthcare and Social Security Agency Act. What followed was the change from PT Jamsostek (Persero) to BPJS Ketenagakerjaan in 2014. (102-1)

After officially operating as the agency which manages workers social security, on July 1, 2015, BPJS Ketenagakerjaan to manage pension insurance. Then, BPJS Ketenagakerjaan started to manage workers social security program, covering Work Accident Benefit Program, life insurance, retirement security and pension insurance.

As part of the effort to realize the superior operation objective, in 2016 BPJS Ketenagakerjaan established Actuary division based on the BOD Decision No.Perdir/03/032016 on the Organizational Structure and Corporate Governance of BPJS Ketenagakerjaan. Currently, the Actuary division is led by a division head who is assisted by Head of Actuarial Valuation and Head of Assessment Valuation.

In 2016, President issued Presidential Decree (Keppres) No.25/P/2016. The decree stipulates that President determines and appoints the new Board of Commissioner and Board of Directors of BPJS Ketenagakerjaan.

PERUBAHAN NAMA DAN STATUS BADAN HUKUM

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan resmi berdiri pada tahun 2014 dengan nama BPJS Ketenagakerjaan. Hingga kini, tidak ada perubahan nama badan selama kurun waktu periode pelaporan.

Jejak Langkah

Milestone

1977

26 November

Pemberlakuan PP No.33/Tahun 1977 Tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja

Enactment of PP No.33/1977 on Manpower Social Insurance

05 December

- Pemberlakuan PP No.34/1977 Tentang Pendirian Perusahaan Umum Asuransi Sosial Tenaga Kerja

  Enactment of Government Regulation No.34/1977 on Establishment of Public Company of Manpower Social Insurance

- Pendirian Perum Astek

  Establishment of Perum Astek

1992

17 February

Pemberlakuan PP No.33/Tahun 1977 Tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja

Enactment of PP No.33/1977 on Manpower Social Insurance

1995

22 September

Pemberlakuan PP No.36 Tahun 1995 Tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Enactment of Government Regulation No.36 of 1995 on the Determination of the Manpower Social Security Program Administering Body

2004

19 October

Pemberlakuan PP No.33/Tahun 1977 Tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja

Enactment of Law No.40 of 2004 on the National Social Security System

CHANGES IN NAME AND LEGAL

Social Workers Security Agency (BPJS Ketenagakerjaan) was officially established in 2014 under the name BPJS Ketenagakerjaan. There have been no changes in the name throughout the period of the reporting.

2011

25 November

Pemberlakuan UU No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Enactment of Law No. 24 of 2011 on the Social Security Administering Body

2015

01 July

BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan Jaminan Pensiun

Labour Social Security Administration Agency manages Pension Benefit

2015

01 January

PT Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan

PT Jamsostek (Persero) transformed into BPJS Ketenagakerjaan

2016

23 February

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

The President inaugurated the Board of Commissioners and Board of Directors of BPJS Ketenagakerjaan based on Presidential Decree (Keppres) No.25/P/2016 Agency

Visi, Misi dan Nilai-Nilai BPJS Ketenagakerjaan

Vision, Mission and Core Values

VISI

Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) kebanggaan bangsa, yang amanah, bertata kelola baik, serta unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

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.

FILOSOFI BPJS KETENAGAKERJAAN

BPJS Ketenagakerjaan dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi risiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak tergantung orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan di hari tua maupun keluarganya bila meninggal dunia.

Pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan dilakukan secara gotong royong. Melalui mekanisme ini maka mereka yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.

MOTTO/SEMBOYAN

Menjadi Jembatan Menuju Kesejahteraan Pekerja

NILAI-NILAI BPJS KETENAGAKERJAAN (102-16, IR7)

Untuk mencapai Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan, disusun nilai budaya yang menjadi pedoman, penyaring tentang baik/buruk, benar/salah dalam berperilaku, beraktivitas, dan bekerja sehari-hari oleh seluruh insan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan merumuskan nilai budaya yang disebut dengan Iman ETHIKA, yaitu:

VISION

To become the social security agency (BPJS) that the country can be proud of and that is trustworthy, performs good corporate governance, and is superior in operations and services.

MISSION

With workers social security program, BPJS Ketenagakerjaan is committed to:

1. *Protecting and prosper all workers and their family;*
2. *Improving the workers' productivity and competitive edge;*
3. *Supporting national development and economic independence.*

PHILOSOPHY

BPJS Ketenagakerjaan's philosophy is based on independence and confidence to face the social and economic risks. Independence refers to the ability to not relying on others in the event of having to seek medical help, in living a retirement age, and in the event of family passing.

BPJS Ketenagakerjaan program is run based on the spirit of mutual cooperation. With this mechanism, the young help those of the older generation, the healthy assist the sick, and those with high pay help those with low wages.

MOTTO

To Become the Bridge that Delivers Workers to Prosperity

BPJS KETENAGAKERJAAN VALUES (102-16, IR7)

To reach its vision and mission, BPJS Ketenagakerjaan has formulated corporate values which act as the manual, the guideline to decide what is wrong and what is right in conduct and daily activities. Everyone in BPJS Ketenagakerjaan is required to observe and uphold these values, which are dubbed as Iman ETHIKA, with description as follows:



Masing-masing dari nilai tersebut didefinisikan sebagai berikut:

Iman	:	Insan BPJS Ketenagakerjaan beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, bekerja sebagai ibadah untuk memberikan manfaat dan nilai bagi pekerja, keluarga, masyarakat, dan bangsa.
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	:	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 dapat menjaga amanah, jujur, satu dalam kata dan perbuatan, dapat dipercaya, serta berkomitmen untuk patuh pada norma, etika, dan peraturan yang berlaku.
Antusias	:	Insan BPJS Ketenagakerjaan senantiasa bekerja dengan sukacita, proaktif, serta bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Each of value can be defined as follow:

Iman (Faith)	:	*BPJS Ketenagakerjaan employees have strong faith in God Almighty, believing that working is a demonstration of a subservient attitude toward God with the intent of benefiting and creating values for workers, families, the people and the country.*
Ekselen (Excellence)	:	*BPJS Ketenagakerjaan employees are professional, innovative and serious in their effort to achieve the best result to benefit and creating added value for the organization and the surrounding.*
Teladan (Role model)	:	*BPJS Ketenagakerjaan employees always start with themselves to act according to norms, ethics and rules so that they can become role models to their surroundings.*
Harmoni (Harmony)	:	*BPJS Ketenagakerjaan employees are able to build collaboration, harmony and mutual success.*
Integritas (Integrity)	:	*BPJS Ketenagakerjaan employees are always trustworthy, honest, consistent between words and actions, reliable and committed to upholding the norms, ethics and rules and regulations.*
Kepedulian (Awareness)	:	*BPJS Ketenagakerjaan employees are always trustworthy, honest, consistent between words and actions, reliable and committed to upholding the norms, ethics and rules and regulations.*
Antusias (Enthusiasm)	:	*BPJS Ketenagakerjaan employees perform their duties with enthusiasm; they are proactive and enthusiastic in their work.*

Bidang Usaha dan Program
Business Field and Programs

KEGIATAN USAHA BERDASARKAN UU NO.24 TAHUN 2011 (102-2, IR6)

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

BUSINESS ACTIVITIES ACCORDING TO LAW NO.24 YEAR 2011 (102-2 , IR6)

Law No.24 Year 2011 or Social Security Agency (BPJS) Act stipulates that BPJS Ketenagakerjaan is established to run a security and welfare program for all workers and their family through a social security system. The social security program is a basic security program for workers with the intent of giving assurance and certainty against social and economic risks and is a facility to ensure income cash flow for the workers and the family due to the social risks with affordable payment of employers and workers.

Untuk mencapai tujuan tersebut, BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan program jaminan sosial sebagai berikut:

To achieve this purpose, BPJS Ketenagakerjaan runs the following social security programs:



Jaminan Kecelakaan Kerja
Work Accident Benefit Program



Jaminan Pensiun
Pension Plan



Jaminan Hari Tua
Retirement Age Program



Jaminan Kematian
Life Insurance Program

PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA (JKK)
WORK ACCIDENT BENEFIT

1. Memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
2. Manfaat JKK terdiri atas pelayanan kesehatan (perawatan dan pengobatan), santunan berbentuk uang, program kembali bekerja (*return to work*), kegiatan promotif dan preventif, rehabilitasi berupa alat bantu (*orthese*) dan/atau alat ganti (*prothese*), dan beasiswa pendidikan anak.
3. Penerima manfaat JKK adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran yang terdiri dari Peserta Penerima Upah yang bekerja pada Pemberi kerja selain penyelenggara negara dan Peserta Bukan Penerima Upah.

1. *Give protection against risks of accidents which are related to occupational relationship, including accidents during the trip from home to work and vice versa, and illness due to the work environment.*
2. *Give benefits (healthcare treatment and health treatment), compensation in the form of money, return to work program, promotion and preventive activity, rehabilitation in the form of orthese and/or prothese, and scholarship for children.*
3. *Give the benefits to every worker, including expatriates who have worked no shorter than 6 (six) months in indonesia, who has paid the premiums, consisting of wage earner who work for employers other than state agencies and non-wage earner.*

PROGRAM JAMINAN HARI TUA (JHT)
PROVIDENT FUND BENEFIT

1. Jaminan Hari Tua adalah program perlindungan bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk memberikan jaminan terhadap risiko-risiko sosial ekonomi, pada saat tenaga kerja telah memasuki usia pensiun, berhenti bekerja karena mengundurkan diri, terkena pemutusan hubungan kerja dan sedang tidak aktif bekerja dimanapun, atau peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya.
2. Manfaat JHT adalah berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, yang dibayarkan.
3. Penerima manfaat JHT adalah pekerja yang telah membayar iuran yang terdiri dari peserta Penerima Upah dan Bukan Penerima Upah.

1. *This is a security program for workers which ensures guarantee against social and economic risks, when the workers have entered the retirement age, quit from work, are laid off and are professionally inactive anywhere, or participants who emigrate from Indonesian territory.*
2. *JHT benefit is in the form of cash which is the accumulation of the premiums plus the development.*
3. *The recipients of JHT benefit are workers who paid premiums, consisting of wage earner and non-wage earner.*

PROGRAM JAMINAN PENSIUN (JP)
PENSION BENEFIT

1. Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya.
2. Manfaat pensiun adalah sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia.
3. Penerima manfaat pensiun adalah peserta atau ahli waris peserta yang berhak menerima manfaat pensiun.

1. *Pension Plan is a social security plan designed to help the workers to continue to have decent living for the participants and/or their heir.*
2. *The pension benefit is an amount of cash paid each month to the participants after they enter the retirement age, or if they suffer from permanent disability. The benefit is paid to the heir if the participant has passed away.*
3. *The recipients are the participants or rightful their heir eligible for the pension benefit.*

PROGRAM JAMINAN KEMATIAN (JK)
DEATH BENEFIT

1. Jaminan Kematian diperuntukkan bagi ahli waris dari peserta program BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja.
2. Jaminan Kematian diberikan dalam bentuk yang terdiri atas santunan sekaligus, santunan berkala, biaya pemakaman dan beasiswa pendidikan anak, maupun santunan berupa uang.
3. Manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif.

1. *The program is for the participant's heir in the event that the participant passes away not due to work-related incident.*
2. *The benefit is in the form of either fully paid compensation, periodic compensation, funeral costs and scholarship, or compensation in the form of cash.*
3. *The benefit paid to the heir in case if the participant passed away while in active work period.*

Dalam menyelenggarakan program tersebut, BPJS Ketenagakerjaan bertugas dan melakukan kegiatan meliputi:

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. Membayarkan Manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial.

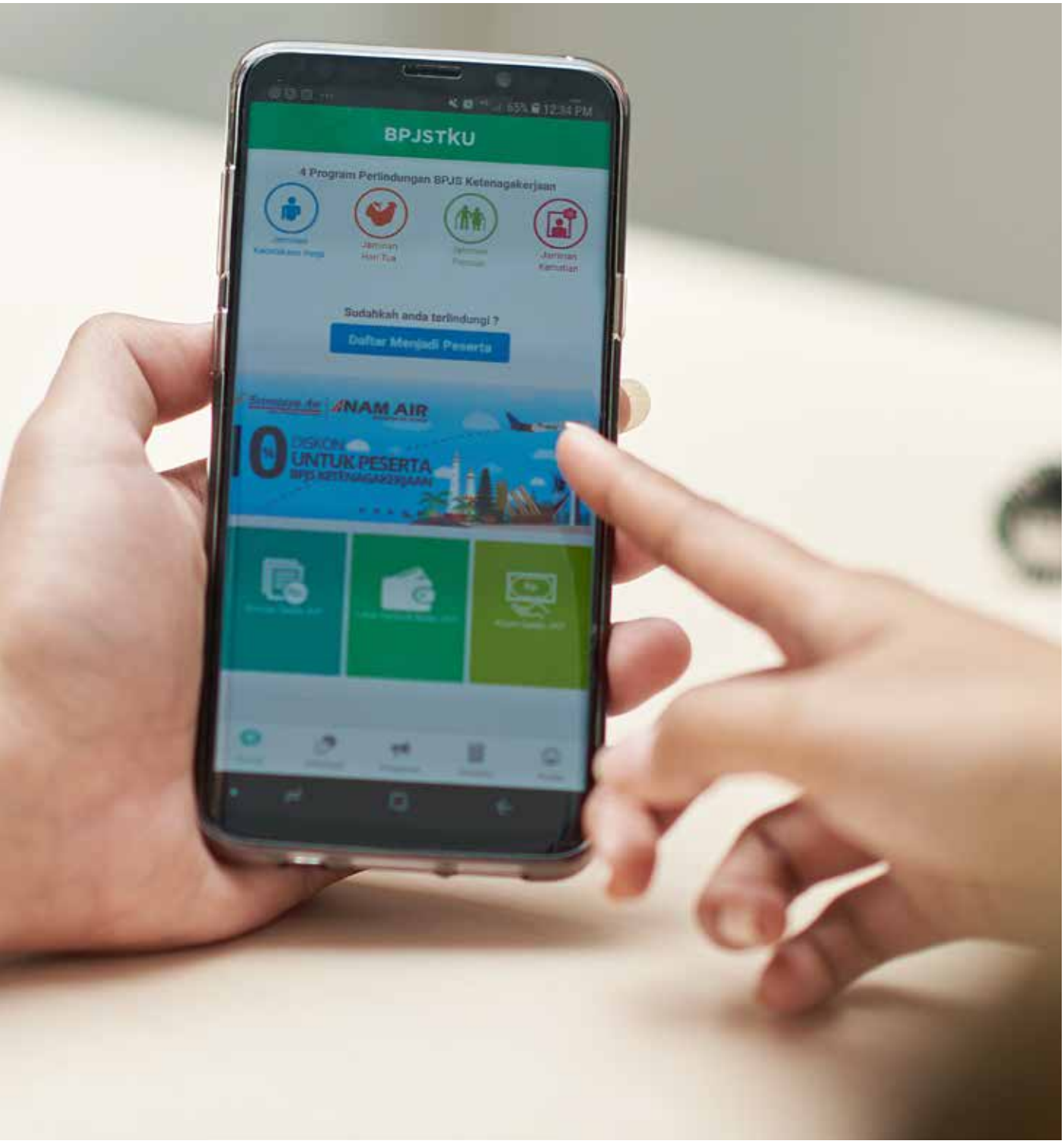
Pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan dilakukan secara gotong royong. Melalui mekanisme ini maka mereka yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.

Pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan dilakukan secara gotong royong. Melalui mekanisme ini maka mereka yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.



In running the programs, BPJS Ketenagakerjaan perform the following:

1. *Register the participants;*
2. *Accept and collect payment of premiums from participants and employers;*
3. *Receive contribution assistance from the government;*
4. *Manage social security fund for the interest of the participants;*
5. *Pay the benefit and/or pay the healthcare and health treatment of the participants based on the provisions of the programs.*



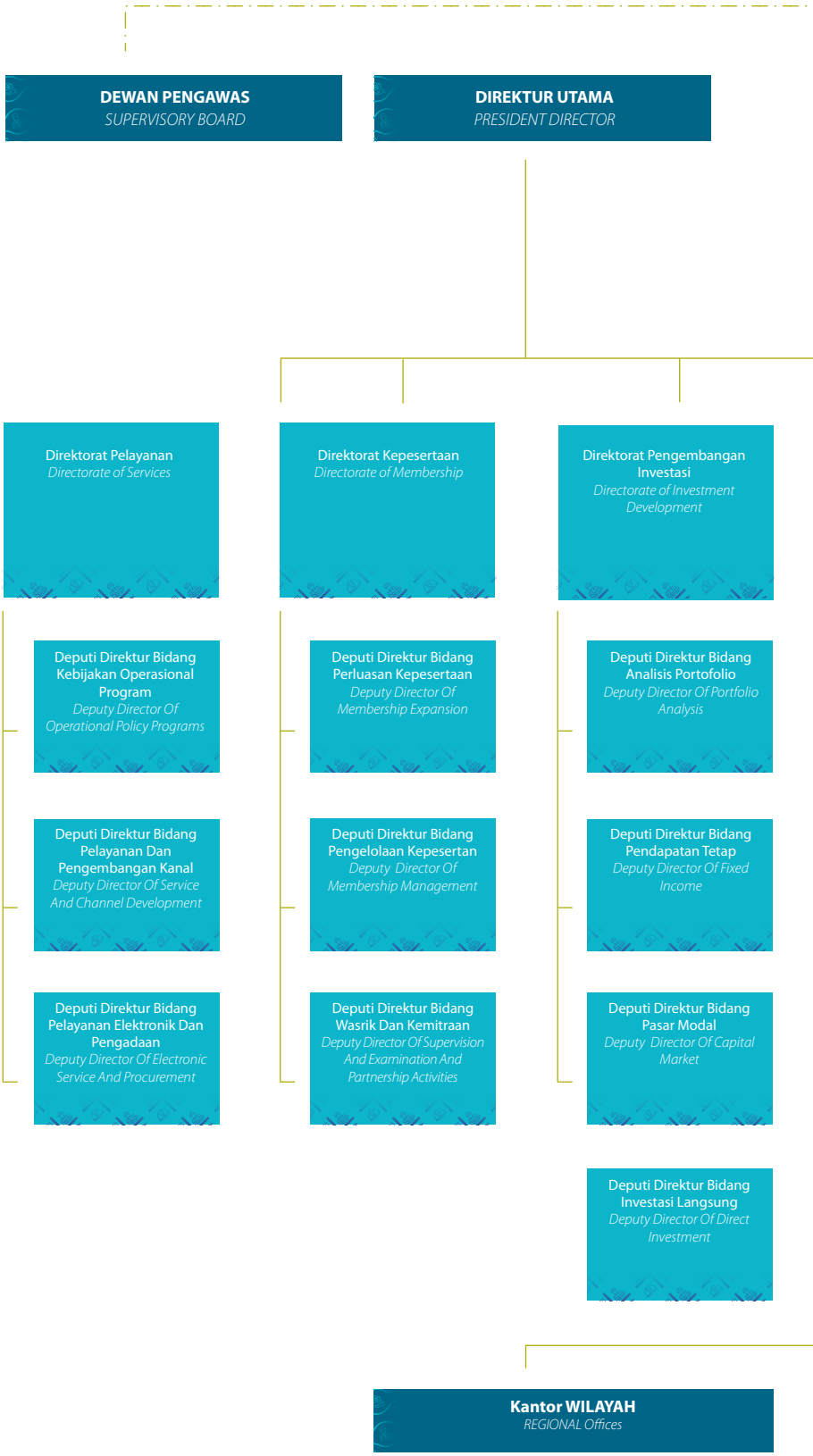
Struktur Organisasi
Organizational Structure

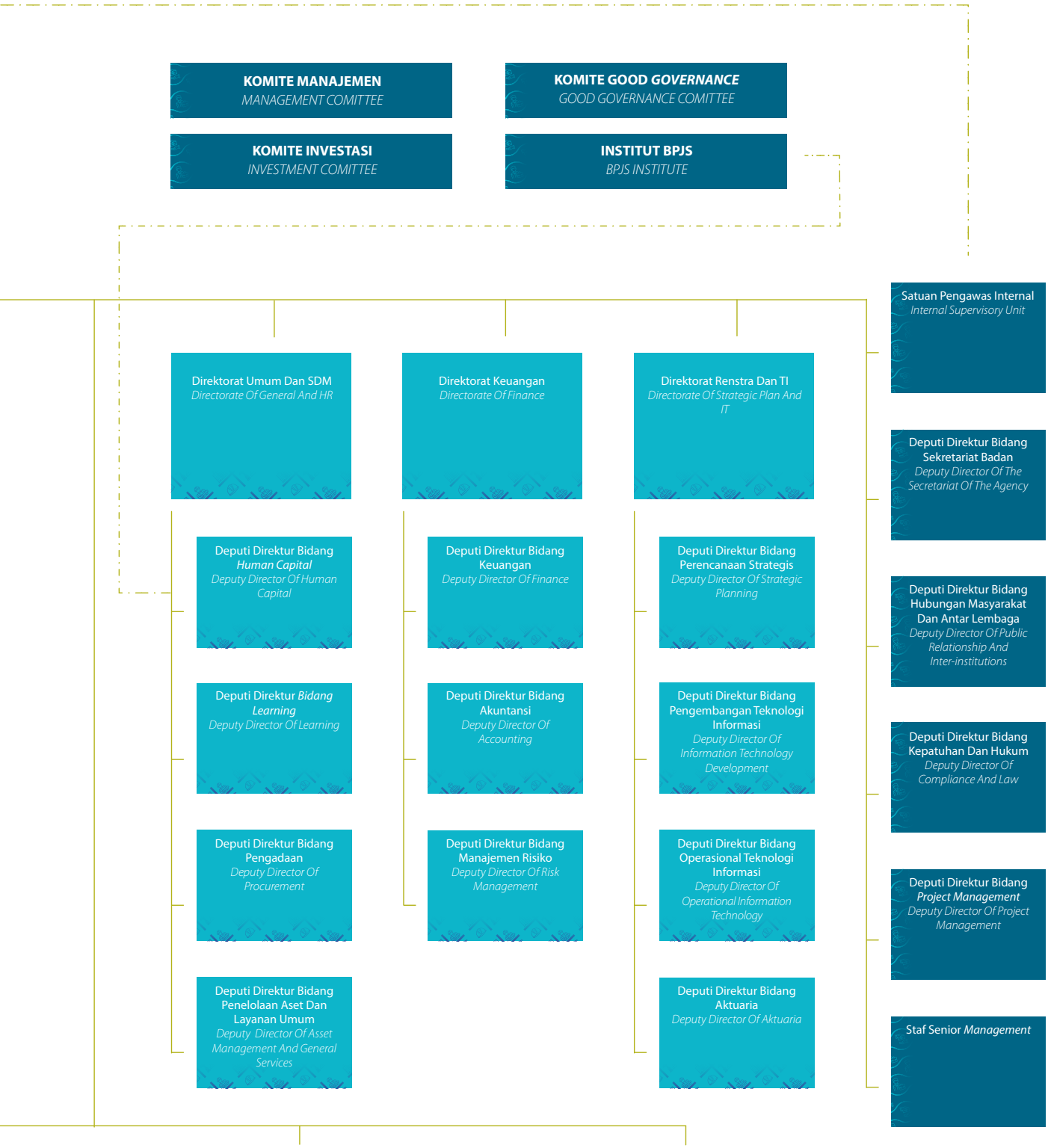
BPJS Ketenagakerjaan senantiasa berupaya melakukan perbaikan dalam operasionalnya demi kepentingan para *stakeholder* dengan memperhatikan perkembangan kondisi lingkungan baik eksternal maupun internal. Salah satu upaya perbaikan tersebut adalah dalam hal perbaikan struktur organisasi yang sebelumnya diatur dalam Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan No. PERDIR/24/082016 dan PERDIR/06/022017 menjadi Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan No. PERDIR/33/102017 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam Peraturan Direksi No. PERDIR/33/102017, secara umum ditetapkan bahwa struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan terdiri dari unit kerja kantor pusat, kantor daerah dan komite independen sebagaimana disajikan dalam bagan sebagai berikut:

BPJS Ketenagakerjaan continues to make improvement in its operations for the interest of the stakeholders by considering the external and internal conditions. One of the ways to improve is making necessary amendment to the structure of the Company as stipulated in BPJS Ketenagakerjaan BOD Regulation No. PERDIR/24/082016 and PERDIR/06/022017, amended in BPJS Ketenagakerjaan BOD Regulation No. PERDIR/33/102017 on the Organizational Structure and Governance of BPJS Ketenagakerjaan.

In BOD Regulation No. PERDIR/33/102017, in general the Company's organization comprises the work units in the head office, regional offices, and independent committee as the chart below illustrates:




KOMITE MANAJEMEN
MANAGEMENT COMITTEE
KOMITE GOOD GOVERNANCE
GOOD GOVERNANCE COMITTEE
KOMITE INVESTASI
INVESTMENT COMITTEE
INSTITUT BPJS
BPJS INSTITUTE
Satuan Pengawas Internal
Internal Supervisory Unit
Direktorat Umum Dan SDM
Directorate Of General And HR
Direktorat Keuangan
Directorate Of Finance
Direktorat Renstra Dan TI
Directorate Of Strategic Plan And IT
Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan
Deputy Director Of The Secretariat Of The Agency
Deputi Direktur Bidang Human Capital
Deputy Director Of Human Capital
Deputi Direktur Bidang Keuangan
Deputy Director Of Finance
Deputi Direktur Bidang Perencanaan Strategis
Deputy Director Of Strategic Planning
Deputi Direktur Bidang Hubungan Masyarakat Dan Antar Lembaga
Deputy Director Of Public Relationship And Inter-institutions
Deputi Direktur Bidang Learning
Deputy Director Of Learning
Deputi Direktur Bidang Akuntansi
Deputy Director Of Accounting
Deputi Direktur Bidang Pengembangan Teknologi Informasi
Deputy Director Of Information Technology Development
Deputi Direktur Bidang Kepatuhan Dan Hukum
Deputy Director Of Compliance And Law
Deputi Direktur Bidang Pengadaan
Deputy Director Of Procurement
Deputi Direktur Bidang Manajemen Risiko
Deputy Director Of Risk Management
Deputi Direktur Bidang Operasional Teknologi Informasi
Deputy Director Of Operational Information Technology
Deputi Direktur Bidang Project Management
Deputy Director Of Project Management
Deputi Direktur Bidang Penelolaan Aset Dan Layanan Umum
Deputy Director Of Asset Management And General Services
Deputi Direktur Bidang Aktuaria
Deputy Director Of Aktuaria
Staf Senior Management
Kantor CABANG
BRANCH OFFICES
Kantor CABANG PENTING
IMPORTANT BRANCH OFFICES

Profil Dewan Pengawas (IR1)

Board of Commissioner Profiles

Berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2016 – 2021, Presiden telah mengangkat dan menetapkan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan.

Based on the Presidential Decree (Keppres) No.25/P/2016 dated February 19, 2016 on the Appointment of the Board of Commissioner and the Board of Directors of the Workers Social Security Agency 2016 – 2021, President determined and appointed the Board of Commissioner of BPJS Ketenagakerjaan.

Susunan Dewan Pengawas terdiri dari 1 (satu) orang Ketua dan 6 (enam) orang anggota. Sesuai dengan Pakta Integritas, sampai dengan akhir periode pelaporan tidak ada anggota Dewan Pengawas yang merangkap jabatan sebagai pejabat eksekutif atau pejabat tata kelola lain di luar BPJS Ketenagakerjaan.

The Board of Commissioner comprises 1 (one) chairperson and 6 (six) members. As per the Integrity Pact, until the end of the reporting period no member of the Board of Commissioner had concurrent positions as executives or governance officials in other entity.

SUSUNAN DEWAN PENGAWAS BPJS KETENAGAKERJAAN

COMPOSITION OF BOARD OF COMMISSIONER OF BPJS KETENAGAKERJAAN



Dari kiri ke kanan
From left to right

Poempida Hidayatulloh
Anggota Dewan Pengawas
Member of Board of Commissioner

Eko Darwanto
Anggota Dewan Pengawas
Member of Board of Commissioner

Syafri Adnan Baharuddin
Anggota Dewan Pengawas
Member of Board of Commissioner

Guntur Witjaksono
Ketua Dewan Pengawas
Chairman of Board of Commissioner

M. Aditya Warman
Anggota Dewan Pengawas
Member of Board of Commissioner

Inda D. Hasman
Anggota Dewan Pengawas
Member of Board of Commissioner

Rekson Silaban
Anggota Dewan Pengawas
Member of Board of Commissioner



Guntur Witjaksono

Ketua Dewan pengawas
Chairman of Board of Commissioner

Periode Jabatan: 2016 – 2021 / Period: 2016-2021

Data Pribadi Warga negara Indonesia Usia 57 tahun Kelahiran Semarang, 27 November 1960	***Profile*** *Indonesian citizen* *Age: 57 years old* *Born in Semarang, November 27, 1960*
Domisili Jakarta	***Domicile*** *Jakarta*
Riwayat Penunjukan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2016 – 2021.	***Basis of Appointment*** *Keppres No.25/P/2016 dated February 19, 2016 on the Appointment of Board of Commissioner and the Board of Directors of the Workers Social Security Agency 2016 – 2021.*
Pendidikan Terakhir S2 Tokyo University of Agriculture and Technology	***Education*** *Graduate program from Tokyo University of Agriculture and Technology*
Pengalaman Kerja 1. Staf Ahli Menteri Bidang Kerja sama Internasional 2. Direktur Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, Ditjen Binapenta, Kemnakertrans 3. Kepala Pusat Administrasi KLN, Setjen Depnakertrans	***Experience*** *1. Assistant of Minister for International Cooperation* *2. Director of Overseas Employment, Directorate General of Binapenta, Ministry of Labor and Transmigration* *3. Head of Center of KLN Administration, Secretariat General of Labor and Transmigration Department*



Syafri Adnan Baharuddin

Dewan pengawas
Member of Board of Commissioner

Periode Jabatan: 2016 – 2021 / Period: 2016-2021

Data Pribadi Warga negara Indonesia Usia 58 tahun Kelahiran Jakarta, 23 April 1959	***Profile*** *Indonesian ciitizen* *Age: 58 years old* *Born in Jakarta, April 23, 1959*
Domisili Jakarta	***Domicile*** *Jakarta*
Riwayat Penunjukan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2016 – 2021.	***Basis of Appointment*** *Keppres No.25/P/2016 dated February 19, 2016 on the Appointment of Board of Commissioner and the Board of Directors of the Workers Social Security Agency 2016 – 2021.*
Pendidikan Terakhir S3 Kebijakan Publik di Universitas Gajah Mada	***Education*** *Public Policy Master program at Universitas Gajah Mada*
Pengalaman Kerja 1. Duta Besar RI untuk WTO di Jenewa 2. Tenaga Ahli Menteri Keuangan Bidang Manajemen Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Negara 3. Komisaris PT PNM Venture Capital 4. Komisaris PT Geo Dipa Energi 5. Pengajar pada Universitas Indonesia Program S2 MAKSI	***Experience*** 1. *Republic of Indonesia Ambassador for WTO in Geneva* 2. *Expert Staff to the Finance Minister in Accounting Management and State Finance Reporting* 3. *Commissioner of PT PNM Venture Capital* 4. *Commissioner of PT Geo Dipa Energi* 5. *Lecturer at Universitas Indonesia for Magister MAKSI Program*



Eko Darwanto

Dewan pengawas
Member of Board of Commissioner

Periode Jabatan: 2016 – 2021 / Period: 2016-2021

Data Pribadi Warga negara Indonesia Usia 47 tahun Kelahiran Grobogan, 2 April 1970	***Profile*** *Indonesian citizen* *Age 47 years old* *Born in Grobogan, April 2, 1970*
Domisili Jakarta	***Domicile*** *Jakarta*
Riwayat Penunjukan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2016 – 2021.	***Basis of Appointment*** *Keppres No.25/P/2016 dated February 19, 2016 on the Appointment of Board of Commissioner and the Board of Directors of the Workers Social Security Agency 2016 – 2021.*
Pendidikan Terakhir Universitas Nasional, Fakultas Sastra, Jurusan Bahasa Inggris	***Education*** *Universitas Nasional, Faculty of Letter, Fakultas Sastra, English Major*
Pengalaman Kerja 1. Ketua Dewan Pimpinan Pusat SARBUMUSI (Sarikat Buruh Muslimin Indonesia) 2. K etua Umum Pimpinan Pusat Federasi SARBUMUSI RTMM GARTEK 3. Pokja Sarbumusi tentang Hubungan Industrial dan Jamsos 4. Sistem Jaminan Nasional Watch Ketua Yayasan Tenaga Terampil Nusantara, Wiraswasta	***Experience*** *1. Chairman of the Central Executive Board of SARBUMUSI (Indonesia Muslim Workers Union)* *2. Chair of Central Board of SARBUMUSI RTMM GARTEK Federation* *3. Sarbumusi Working Group on Industrial Relationship and Social Security* *4. Sistem Jaminan Nasional Watch Chair of Yayasan Tenaga Terampil Nusantara, Entrepreneur*



Rekson Silaban

Dewan pengawas
Member of Board of Commissioner

Periode Jabatan: 2016 – 2021 / Period: 2016-2021

Data Pribadi Warga negara Indonesia Usia 51 tahun Kelahiran Siantar, 8 Mei 1966	***Profile*** *Indonesian citizen* *Age:51 years old* *Born in Siantar, May 8, 1966*
Domisili Jakarta	***Domicile*** *Jakarta*
Riwayat Penunjukan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2016 – 2021.	***Basis of Appointment*** *Keppres No.25/P/2016 dated February 19, 2016 on the Appointment of Board of Commissioner and the Board of Directors of the Workers Social Security Agency 2016 – 2021.*
Pendidikan Terakhir Sarjana Ekonomi Universitas Simalungun	***Education*** *Bachelor in Economics from Universitas Simalungun*
Pengalaman Kerja 1. Penasehat di Majelis Penasihat Organisasi (MPO) KSBSI 2. Dewan Komisaris di PT Jamsostek 3. Dewan Pengarah di International Labour Organization (ILO)	***Experience*** *1. Advisor in Organization Advisory Board of KSBSI* *2. Commissioner of PT Jamsostek* *3. Director of International Labour Organization (ILO)*



M Aditya Warman

Dewan pengawas
Member of Board of Commissioner

Periode Jabatan: 2016 – 2021 / Period: 2016-2021

Data Pribadi Warga negara Indonesia Usia 44 tahun Kelahiran 15 Januari 1973	***Profile*** *Indonesian citizen* *Age: 44 years old* *Born on January 15, 1973*
Domisili Jakarta	***Domicile*** *Jakarta*
Riwayat Penunjukan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2016 – 2021.	***Basis of Appointment*** *Keppres No.25/P/2016 dated February 19, 2016 on the Appointment of Board of Commissioner and the Board of Directors of the Workers Social Security Agency 2016 – 2021.*
Pendidikan Terakhir Strategic General Management di National University of Singapore	***Education*** *Strategic General Management from National University of Singapore*
Pengalaman Kerja 1. *Secretary General* Yayasan Amaliah Astra 2. *Board* Koperasi PT Astra International Tbk 3. *Head of Corporate Industrial Relations* PT Astra International Tbk. 4. *Industrial Relations Dept. Head* PT Astra International Tbk. 5. HR, GA & EHS *Senior Manager* PT Yutaka Manufacturing Indonesia	***Experience*** *1. Secretary General of Yayasan Amaliah Astra* *2. Cooperative Board of PT Astra International Tbk* *3. Head of Corporate Industrial Relations at PT Astra International Tbk.* *4. Industrial Relations Dept. Head of PT Astra International Tbk.* *5. HR, GA & EHS Senior Manager at PT Yutaka Manufacturing Indonesia Nusantara, entrepreneur*



Inda D Hasman

Dewan pengawas
Member of Board of Commissioner

Periode Jabatan: 2016 – 2021 / Period: 2016-2021

Data Pribadi Warga negara Indonesia Usia 56 tahun Kelahiran Jakarta, 29 April 1961	***Profile*** *Indonesian citizen* *Age: 56 years old* *Born in Jakarta, April 29, 1961*
Domisili Jakarta	***Domicile*** ***Jakarta***
Riwayat Penunjukan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2016 – 2021.	***Basis of Appointment*** *Keppres No.25/P/2016 dated February 19, 2016 on the Appointment of Board of Commissioner and the Board of Directors of the Workers Social Security Agency 2016 – 2021.*
Pendidikan Terakhir Magister of Management (MM) in Business dari BINUS Business School	***Education*** *Magister of Management (MM) in Business from BINUS Business School*
Pengalaman Kerja 1. *President Director* DGS HR Services (PMA) 2. *Director* KARIM Business Consulting 3. *Division Head of Human Resources* Bank Syariah Mandiri 4. *Vice President Human Resources Relationship for Corporate and* IB & M *Business* HSBC Indonesia 5. *Assistant Vice President - Human Resources Division* ABN AMRO Bank N.V. Jakarta	***Experience*** *1. President Director of DGS HR Services (PMA)* *2. Director of KARIM Business Consulting* *3. Division Head of Human Resources of Bank Syariah Mandiri* *4. Vice President Human Resources Relationship for Corporate and IB & M Business at HSBC Indonesia* *5. Assistant Vice President - Human Resources Division of ABN AMRO Bank N.V. Jakarta*



Poempida Hidayatulloh

Dewan pengawas
Member of Board of Commissioner

Periode Jabatan: 2016 – 2021 / Period: 2016-2021

Data Pribadi Warga negara Indonesia Usia 45 tahun Kelahiran Sukabumi, 18 Maret 1972	***Profile*** *Indonesian citizen* *Age: 45 years old* *Born in Sukabumi, March 18, 1972*
Domisili Jakarta	***Domicile*** ***Jakarta***
Riwayat Penunjukan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2016 – 2021.	***Basis of Appointment*** *Keppres No.25/P/2016 dated February 19, 2016 on the Appointment of Board of Commissioner and the Board of Directors of the Workers Social Security Agency 2016 – 2021.*
Pendidikan Terakhir Imperial College of Science, Technology and Medicine, Mechanical Engineering Department	***Education*** *Imperial College of Science, Technology and Medicine, Mechanical Engineering Department*
Pengalaman Kerja 1. Wakil Ketua Tim Pengawas TKI DPR RI 2. Ketua Delegasi GKSB DPR RI Indonesia-Spanyol 3. Anggota DPR RI (Komisi IX) periode 2009 – 2014 4. *President* & CEO PT Viron Energy 5. Dosen Fakultas Teknik Universitas Mercu Buana – Jakarta	***Experience*** *1. Embassy for WTO in Geneva* *2. Expert Staff to the Finance Minister in Accounting Management and State Finance Reporting* *3. Commissioner of PT PNM Venture Capital* *4. Commissioner of PT Geo Dipa Energi* *5. Lecturer at Universitas Indonesia for MAKSI Graduate Program*

Profil Direksi (IR1)

Board of Directors Profile

Susunan Direksi terdiri dari 1 (satu) orang Direktur Utama dan 6 (enam) orang Direktur. Sesuai dengan Pakta Integritas, sampai dengan akhir periode pelaporan tidak ada Direksi yang merangkap jabatan sebagai Dewan Pengawas maupun jabatan di tempat lain.

The Board of Directors comprises one (1) President Director and six (6) directors. Based on the Pact of Integrity, as of the end of the reporting period, no director held any concurrent position as a member of Board of Commissioner in other companies.

Sesuai dengan Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan No. KEP/54/022017 tanggal 21 Februari 2017, susunan Direksi sesuai nomenklatur area bidang tugas adalah sebagai berikut:

As per the BPJS Ketenagakerjaan BOD Decision No. KEP/54/022017 dated February 21, 2017, the composition of the Board of Directors based on the nomenclature of the area of duties is as follow:



Dari kiri ke kanan:
From left to Right

E. Ilyas Lubis
Direktur Kepesertaan
Director of Participation

Naufal Mahfudz
Direktur Umum dan Sumber Daya Manusia
Director of General Affairs and Human Resources

Evi Afiatin
Direktur Keuangan
Director of Finance

Agus Susanto
Direktur Utama
President Director

Sumarjono
Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi
Director of Strategic Planning & Information Technology

Amran Nasution
Direktur Pengembangan Investasi
Director of Investment Development

Krishna Syarif
Direktur Pelayanan
Director of Services



Agus Susanto

Direktur Utama
President Director

Periode Jabatan: 2016 – 2021 / Period: 2016-2021

Data Pribadi Warga negara Indonesia Usia 54 tahun Kelahiran Tulungagung, 12 Agustus 1963	***Profile*** *Indonesian citizen* *Age: 54 years old* *Born in Tulungagung, August 12, 1963*
Domisili Depok	***Domicile*** *Depok*
Riwayat Penunjukan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2016 – 2021.	***Basis of Appointment*** *Keppres No.25/P/2016 dated February 19, 2016 on the Appointment of Board of Commissioner and the Board of Directors of the Workers Social Security Agency 2016 – 2021.*
Pendidikan Terakhir Magister Manajemen Universitas Gajah Mada, Yogyakarta	***Education*** *Magister Management at Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta*
Pengalaman Kerja 1. *Senior Vice President* CIMB Niaga 2. Presiden Komisaris PT Niaga Managemen Citra 3. Presiden Direktur Dana Pensiun Bank CIMB Niaga 4. *Head of Securities Services and Non Bank Financial Institution* CIMB Niaga 5. *Group Head Investment Services* Bank Niaga 6. *Division Head Custody Services* Bank Niaga	***Experience*** *1. Senior Vice President at CIMB Niaga* *2. President Commissioner of PT Niaga Managemen Citra* *3. President Director of Bank CIMB Niaga Pension Plan* *4. Head of Securities Services and Non Bank Financial Institution of CIMB Niaga* *5. Investment Services Group Head of Bank Niaga* *6. Custody Services Division Head of Bank Niaga*



Naufal Mahfudz

Direktur Umum dan Sumber Daya Manusia
Director of General Affairs and Human Resources

Periode Jabatan: 2016 – 2021 / Period: 2016-2021

Data Pribadi Warga negara Indonesia Usia 50 tahun Kelahiran Jakarta, 9 April 1967	***Profile*** *Indonesian citizen* *Age: 50 years old* *Born in Jakarta, April 9, 1967*
Domisili Bogor	***Domicile*** *Bogor*
Riwayat Penunjukan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2016 – 2021.	***Basis of Appointment*** *Keppres No.25/P/2016 dated February 19, 2016 on the Appointment of Board of Commissioner and the Board of Directors of the Workers Social Security Agency 2016 – 2021.*
Pendidikan Terakhir Kandidat Doktor Sekolah Bisnis dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor	***Education*** *Candidate Doctor at Business and Management School of Institut Pertanian Bogor*
Pengalaman Kerja 1. Direktur SDM dan Umum, Perum LKBN Antara 2. Komisaris PT IMQ Multimedia Utama 3. Direktur SDM dan Keuangan PT IMQ Multimedia Utama 4. *General Manager* SDM dan Umum, Perum LKBN ANTARA	***Experience*** *1. HR and General Affairs Director of Perum LKBN Antara* *2. Commissioner of PT IMQ Multimedia Utama* *3. HR and Finance Director of PT IMQ Multimedia Utama* *4. General Manager of HR and General Affairs of Perum LKBN ANTARA*



Sumarjono

Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi

Director of Strategic Planning & Information Technology

Periode Jabatan: 2016 – 2021 / Period: 2016-2021

Data Pribadi
Warga negara Indonesia
Usia 49 tahun
Kelahiran Kulonprogo, 11 September 1968

Profile
Indonesian citizen
Age: 49 years old
Born in Kulonprogo, September 11, 1968

Domisili
Depok

Domicile
Depok

Riwayat Penunjukan
Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2016 – 2021..

Basis of Appointment
Keppres No.25/P/2016 dated February 19, 2016 on the Appointment of Board of Commissioner and the Board of Directors of the Workers Social Security Agency 2016 – 2021.

Pendidikan Terakhir
S2 Jurusan Matematika (Konsentrasi Bidang Aktuaria) Oregon State University, USA

Education
Graduate Program in Mathematics (Concentration in Actuary) at Oregon State University, USA

Pengalaman Kerja
1. Direktur Statistik dan Informasi IKNB – OJK
2. Direktur Pengawasan Khusus dan Penyidikan IKNB – OJK
3. Kepala Bagian Analisis Keuangan Perasuransian - Kementerian Keuangan
4. Kepala Bagian Analisis Penyelenggaraan Usaha Perasuransian – Kementerian Keuangan
5. Kepala Sub Bagian Pengawasan Asuransi I - Kementerian Keuangan

Experience
1. *Director of Statistics and Information at IKNB – OJK*
2. *Director Special Supervision and Inquiry at IKNB – OJK*
3. *Head of Insurance Finance Analysis Division of the Finance Ministry*
4. *Head of Insurance Business Organization Analysis Division of the Finance Ministry*
5. *Head of Insurance Monitoring Sub-Division I of the Finance Ministry*



E. Ilyas Lubis

Direktur Kepesertaan
Director of Participation

Periode Jabatan: 2016 – 2021 / Period: 2016-2021

Data Pribadi Warga negara Indonesia Usia 57 tahun Kelahiran Jakarta, 12 Agustus 1960	***Profile*** *Indonesian citizen* *Age: 57 years old* *Born in Jakarta, August 12, 1960*
Domisili Jakarta	***Domicile*** *Jakarta*
Riwayat Penunjukan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2016 – 2021.	***Basis of Appointment*** *Keppres No.25/P/2016 dated February 19, 2016 on the Appointment of Board of Commissioner and the Board of Directors of the Workers Social Security Agency 2016 – 2021.*
Pendidikan Terakhir Sarjana Ekonomi Universitas Jayabaya, Jakarta	***Education*** *Bachelor in Economy from Universitas Jayabaya, Jakarta*
Pengalaman Kerja 1. Kepala Kantor Wilayah Jawa Timur BPJS Ketenagakerjaan 2. Kepala Divisi Perluasan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan 3. Kepala Divisi Pengembangan Kepesertaan PT Jamsostek (Persero) 4. Kepala Divisi Operasi PT Jamsostek (Persero) 5. Kepala Kantor Wilayah Jawa Barat PT Jamsostek (Persero) 6. Kepala Biro Humas PT Jamsostek (Persero) 7. Kepala Biro Sekretariat Perusahaan PT Jamsostek (Persero)	***Experience*** *1. Head of BPJS Ketenagakerjaan East Java Regional Office* *2. Head of Participation Expansion Division of BPJS Ketenagakerjaan* *3. Head of Participation Development Division of PT Jamsostek (Persero)* *4. Head of Operational Division of PT Jamsostek (Persero)* *5. Head of West Java Regional Office of PT Jamsostek (Persero)* *6. Head of Public Relations Affairs of PT Jamsostek (Persero)* *7. Head of Corporate Secretary Bureau of PT Jamsostek (Persero)*



Krishna Syarif

Direktur Pelayanan
Director of Services

Periode Jabatan: 2016 – 2021 / Period: 2016-2021

Data Pribadi
Warga negara Indonesia
Usia 50 tahun
Kelahiran Yogyakarta, 28 Oktober 1967

Profile
Indonesian citizen
Age: 50 years old
Born in Yogyakarta, October 28, 1967

Domisili
Jakarta

Domicile
Jakarta

Riwayat Penunjukan
Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2016 – 2021.

Basis of Appointment
Keppres No.25/P/2016 dated February 19, 2016 on the Appointment of Board of Commissioner and the Board of Directors of the Workers Social Security Agency 2016 – 2021.

Pendidikan Terakhir
University of Iowa, USA

Education
University of Iowa, USA

Pengalaman Kerja
1. Direktur Komersil PT Pupuk Sriwidjaja
2. Direktur Keuangan dan Investasi Tugu Mandiri Life Insurance
3. Direktur Keuangan PT Timah, Tbk (Persero)
4. Plt Direktur Utama MVI (PT Bahana Artha Ventura)
5. VP *Investment Banking* PT Bahana Securities
6. *Relationship Manager* Citibank
7. Pengalaman di perbankan lainnya

Experience
1. *Commercial Director of PT Pupuk Sriwidjaja*
2. *Finance and Investment Director of Tugu Mandiri Life Insurance*
3. *Finance Director of PT Timah, Tbk (Persero)*
4. *Acting President Director of MVI (PT Bahana Artha Ventura)*
5. *VP Investment Banking of PT Bahana Securities*
6. *Relationship Manager at Citibank*
7. *Other positions in the banking companies.*



Amran Nasution

Direktur Pengembangan Investasi
Director of Investment Development

Periode Jabatan: 2016 – 2021 / Period: 2016-2021

Data Pribadi
Warga negara Indonesia
Usia 52 tahun
Kelahiran 1 Desember 1965

Profile
Indonesian citizen
Age: 52 years old
Born in December 1, 1965

Domisili
Jakarta

Domicile
Jakarta

Riwayat Penunjukan
Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2016 – 2021.

Basis of Appointment
Keppres No.25/P/2016 dated February 19, 2016 on the Appointment of Board of Commissioner and the Board of Directors of the Workers Social Security Agency 2016 – 2021.

Pendidikan Terakhir
Sarjana Ekonomi Universitas Trisakti, Jakarta

Education
Bachelor in Economy from Universitas Trisakti, Jakarta

Pengalaman Kerja
1. Direktur PT Bank Syariah Mandiri
2. Kepala Korporasi PT Bank Syariah Mandiri
3. Kepala *Finance & Investment* Banking PT Bank Syariah Mandiri
4. Kepala *Treasury* & Dana PT Bank Syariah Mandiri
5. Kepala Pembiayaan Sekunder PT Bank Syariah Mandiri
6. Kepala Cabang Bandung Bank Susila Bakti

Experience
1. *Director of PT Bank Syariah Mandiri*
2. *Head of Corporation of PT Bank Syariah Mandiri*
3. *Head of Finance & Investment Banking of PT Bank Syariah Mandiri*
4. *Head of Treasury & Funds of PT Bank Syariah Mandiri*
5. *Head of Secondary Financing of PT Bank Syariah Mandiri*
6. *Head of Bandung Office of Bank Susila Bakti*



Evi Afiatin

Direktur Keuangan
Director of Finance

Periode Jabatan: 2016 – 2021 / Period: 2016-2021

Data Pribadi Warga negara Indonesia Usia 48 tahun Kelahiran Kuningan, 6 Agustus 1969	***Profile*** *Indonesian citizen* *Age: 48 years old* *Born in Kuningan, August 6 , 1969*
Domisili Jakarta	***Domicile*** *Jakarta*
Riwayat Penunjukan Keputusan Presiden (Keppres) No.25/P/2016 tanggal 19 Februari 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2016 – 2021.	***Basis of Appointment*** *Keppres No.25/P/2016 dated February 19, 2016 on the Appointment of Board of Commissioner and the Board of Directors of the Workers Social Security Agency 2016 – 2021.*
Pendidikan Terakhir *Master of Applied Finance* dari Melbourne University, Australia	***Education*** *Master of Applied Finance from Melbourne University, Australia*
Pengalaman Kerja 1. Direktur Manajemen Risiko & Kepatuhan PT Bank Mualamat Tbk 2. Kepala Manajemen Risiko & *Credit Approval* BRI Syariah 3. Kepala *Credit Underwriting* PT BII MayBank Tbk. 4. Direktur Keuangan & Administrasi Bosowa Nusantara Motor	***Experience*** *1. Risk Management and Compliance Director of PT Bank Mualamat Tbk* *2. Risk Management and Credit Approval Division Head of BRI Syariah* *3. Credit Underwriting Division Head of PT BII MayBank Tbk.* *4. Finance and Administration Director of Bosowa Nusantara Motor. companies.*

Pejabat Eksekutif (IR1)

Executives Profile

Nama *Name*	Jabatan *Position*	Menjabat Sejak *Serving since*	First Joined
Nasipiyanto	Deputi Direktur Bidang Operasional Teknologi Informasi *Deputy Director of Information Technology Operations*	01-01-2017	01-1988
Irum Ismantara	Deputi Direktur Bidang Investasi Langsung *Deputy Director of Direct Investment*	01-01-2018	11-1986
Filemon Alilu Yokobus	Deputi Direktur Bidang Pelayanan Elektronik Dan Pengaduan *Deputy Director of Complaint and Electronic Service*	01-11-2017	04-1984
Yogi Dharmawanto	Deputi Direktur Bidang Pengadaan *Deputy Director of Procurement*	01-01-2017	10-1991
Pramudya Iriawan Buntoro	Deputi Direktur Bidang Aktuaria *Deputy Director of Actuary*	01-06-2016	08-2003
Diddi Siswadi	Deputi Direktur Bidang Pengembangan Teknologi Informasi *Deputy Director of Information Technology Development*	01-01-2017	06-1983
Eko Nugriyanto	Deputi Direktur Bidang *Human Capital* *Deputy Director of Human Capital*	01-06-2016	06-1999
Irvansyah Utoh Banja	Deputi Direktur Bidang Hubungan Masyarakat dan Antar Lembaga *Deputy Director of Institutions and Public Relations*	01-01-2017	08-2003
Ariani Arinamse	Deputi Direktur Bidang Analisa Portofolio *Deputy Director of Portfolio Analysis*	01-01-2018	08-2003
Yasaruddin	Deputi Direktur Bidang Pelayanan dan Pengembangan Kanal *Deputy Director of Channel Development and Service*	02-08-2015	09-1995
Henky Rhosidien	Deputi Direktur Bidang Akuntansi *Deputy Director of Accounting*	02-11-2016	09-2000
Hidayatullah Putra	Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan *Deputy Director of Secretariate of Governing Body*	01-01-2017	07-1992
Zainudin	Deputi Direktur Bidang Pengelolaan Kepesertaan *Deputy Director of Participation Management*	01-10-2016	10-2002
Cotta Sembiring	Deputi Direktur Bidang Perluasan Kepesertaan *Deputy Director of Participation Expansion*	13-02-2017	10-1991
Purwaning Isdiani	Deputi Direktur Bidang Pasar Modal *Deputy Director of Capital Market*	01-01-2018	10-1991
Endro Sucahyono	Deputi Direktur Bidang Kebijakan Operasional Program *Deputy Director of Policy and Operational Program*	01-11-2015	10-1993
Nugroho Agung Tristianto	Deputi Direktur Bidang Pendapatan Tetap *Deputy Director of Fixed Income*	01-01-2018	10-1991
Ahmad Sulintang	Deputi Direktur Bidang *Project Management* *Deputy Director of Project Management*	01-08-2015	06-1999
Romie Erfianto	Deputi Direktur Bidang Perencanaan Strategis *Deputy Director of Strategic Planning*	01-01-2017	08-1997
Abdur Rahman Irsyadi	Deputi Direktur Bidang *Learning* *Deputy Director of Learning*	01-06-2016	04-1997
Marsaid	Deputi Direktur Bidang Pengelolaan Aset dan Layanan Umum *Deputy Director of Asset Management and General Service*	01-01-2017	06-1985
Rizani Usman	Deputi Direktur Bidang Manajemen Risiko *Deputy Director of Risk Management*	01-11-2015	08-2004
M Desto Bagus Wuragil	Deputi Direktur Bidang Keuangan *Deputy Director of Finance*	01-01-2017	11-1987
Salkoni	Deputi Direktur Bidang Kepatuhan & Hukum *Deputy Director of Compliance & Legal*	01-01-2018	04-1986
I Nyoman Mastera	Deputi Direktur Bidang Wasrik dan Kemitraan *Deputy Director of General Check and Supervisory (Wasrik) and Partnership*	13-02-2017	08-1984

Nama *Name*	Jabatan *Position*	Menjabat Sejak *Serving since*	First Joined
Umardin Lubis	Deputi Direktur Wilayah Sumbagut *Deputy Director of Sumbagut Area*	01-05-2017	09-1984
Arief Budiarto	Deputi Direktur Wilayah Sumbagsel *Deputy Director of Subagsel Area*	01-01-2018	04-1986
Achmad Hafiz	Deputi Direktur Wilayah DKI Jakarta *Deputy Director of DKI Jakarta Area*	01-01-2018	08-1995
Dedy Pramiadi*	Deputi Direktur Wilayah Jawa Barat *Deputy Director of West Java Area*	01-10-2017	12-1984
Kuswahyudi*	Deputi Direktur Wilayah Jawa Barat *Deputy Director of West Java Area*	01-10-2017	04-1984
Moch Triyono	Deputi Direktur Wilayah Jateng dan Daerah Istimewa Yogyakarta *Deputy Director of East Java and Special District of Yogyakarta*	01-01-2018	08-1984
Dodo Suharto	Deputi Direktur Wilayah Jatim *Deputy Director of East Java Area*	01-01-2018	10-1991
Heru Prayitno	Deputi Direktur Wilayah Kalimantan *Deputy Director of Kalimantan Area*	13-02-2017	08-1984
Sudirman Simamora	Deputi Direktur Wilayah Sulawesi dan Maluku *Deputy Director of Sulawesi and Maluku Area*	01-05-2017	03-1985
Budiono	Deputi Direktur Wilayah Sumbarriau *Deputy Director of Sumbarriau Area*	13-02-2017	09-1983
Teguh Purwanto	Deputi Direktur Wilayah Banten *Deputy Director of Banten Area*	01-01-2017	10-1991
M Yamin Pahlevi	Deputi Direktur Wilayah Banuspa *Deputy Director of Banuspa Area*	01-10-2017	08-1985

*Terdapat dua Deputi Direktur Wilayah Jawa Barat Karena Dedy Pramiyadi Masuk Pada Masa Persiapan Pensiun
**There are two Deputy Directors of West Java because Dedy Pramiyadi joined in at the time of pension preparation*

Jumlah dan Komposisi Karyawan (102-8, IR1)

Number of Employees and Composition

Jumlah karyawan sampai dengan 31 Desember 2017 sebanyak 5.566 orang, dengan rincian sebagai berikut:

- Kantor Pusat : 722 orang
- Kantor Daerah : 4.844 orang

Jumlah karyawan tersebut tersebar dengan komposisi sebagai berikut:

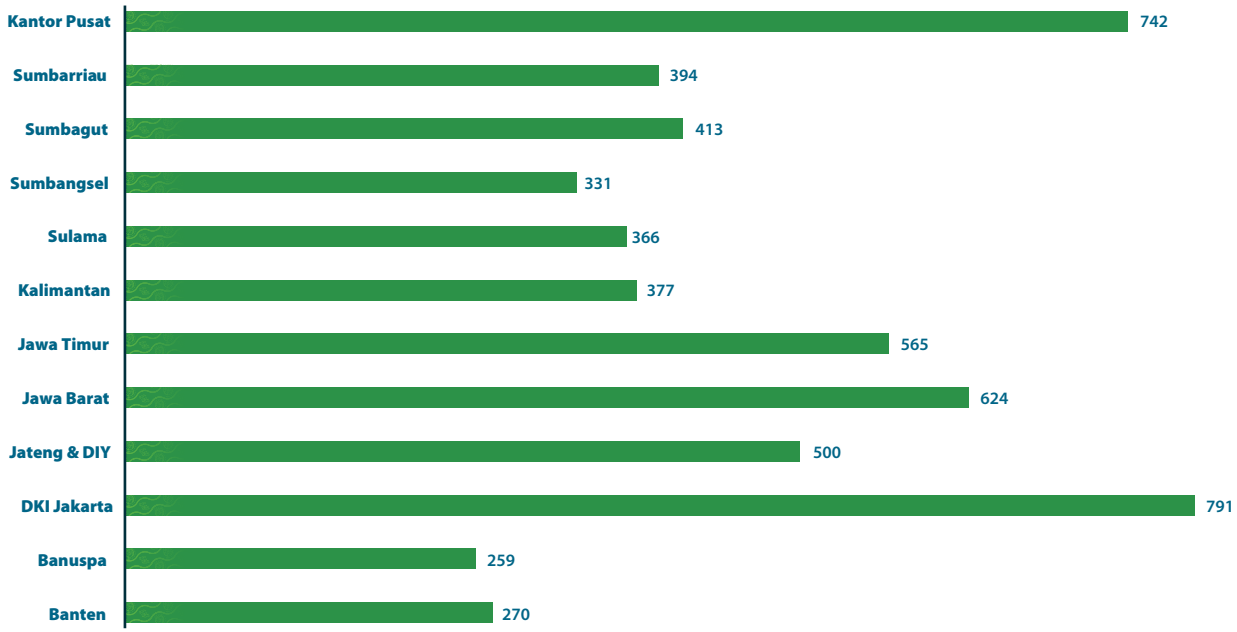
As of December 31, 2017, the number of employees was 5.566 people, with details as follow:

- *Head office : 722 people*
- *Regional Offices : 4,844 people*

The composition of the employees is as follow:

STATISTIK KARYAWAN PER WILAYAH

EMPLOYEES STATISTICS PER REGION



Gambar di atas menunjukan jumlah karyawan paling banyak berada di Wilayah DKI Jakarta, yaitu 791 orang atau 14,21% dari total karyawan. Sedangkan Wilayah Bali, Nusa Tenggara, Papua (BANUSPA) memiliki jumlah karyawan paling sedikit dibandingkan wilayah lainnya, yaitu sebanyak 259 karyawan atau hanya 4,65% dari total karyawan. Hal ini disebabkan perbedaan jumlah dan tipe kantor cabang di masing-masing wilayah.

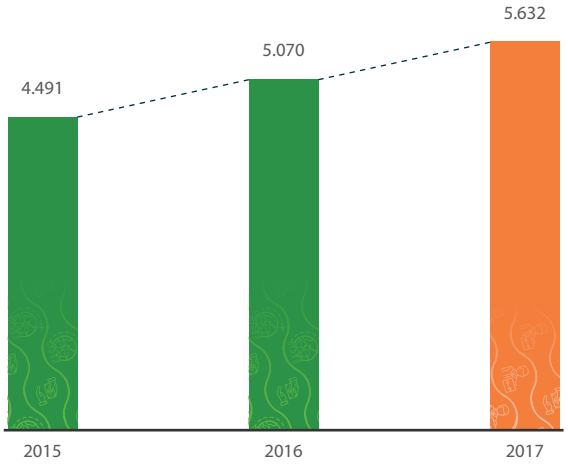
The figure shows most employees in Greater Jakarta area with 791 people or 14.21% of the total number of employees. In the Bali, Nusa Tenggara, Papua (BANUSPA) region, the number of employees was smaller than in the other regions, namely 259 employees or 4.65% from the total employees. This is due to the difference in the number and types of offices in each region.

Dengan jumlah karyawan sebanyak 5.566 orang per 31 Desember 2017, tercatat meningkat sebesar 9,78% di banding jumlah karyawan per 31 Desember 2016 yang sebanyak 5.070 orang. Peningkatan ini lebih disebabkan kebutuhan SDM yang semakin meningkat dalam rangka memberikan pelayanan yang maksimal pada peserta.

With 5,566 employees as of December 31, 2017, the Company recorded a 9.78% growth in the number of employees from the previous year (5,070 people). The growth is especially due to the growing need for human resources to provide maximum services.

Peningkatan Jumlah Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dalam 3 (Tiga) Tahun Terakhir (2015-2017)

Growth of the number of employees in the last three (3) years (2015-2017)

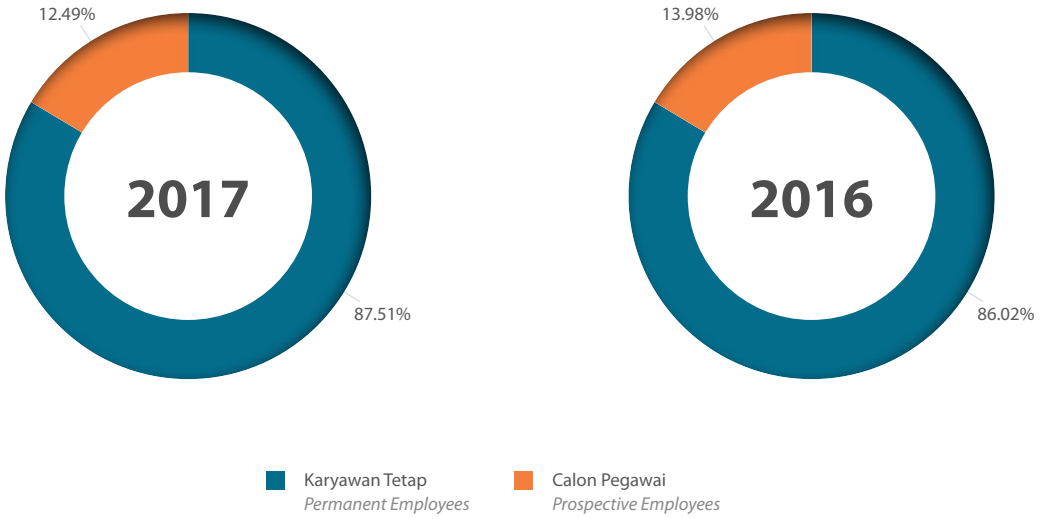


Demografi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian (orang)

Employees Demography based on Employment Status (people)

Status Kepegawaian *Status*	2017				2016			
	L *M*	**P** *F*	**Jumlah** *Total*	**Persentase** *Percentage* (%)	L *M*	P *F*	**Jumlah** *Total*	Persentase *Percentage* (%)
Karyawan Tetap *Permanent Employees*	2,810	2,061	4,871	87.51%	2,500	1,861	4,361	86.02%
Calon Pegawai *Prospective Employees*	467	228	695	12.49%	442	267	709	13.98%
Jumlah *Total*	3,277	2,289	5,566	100.00%	2,942	2,128	5,070	100.00%

L = Laki-laki / P = Perempuan / *M: Male / F: Female*

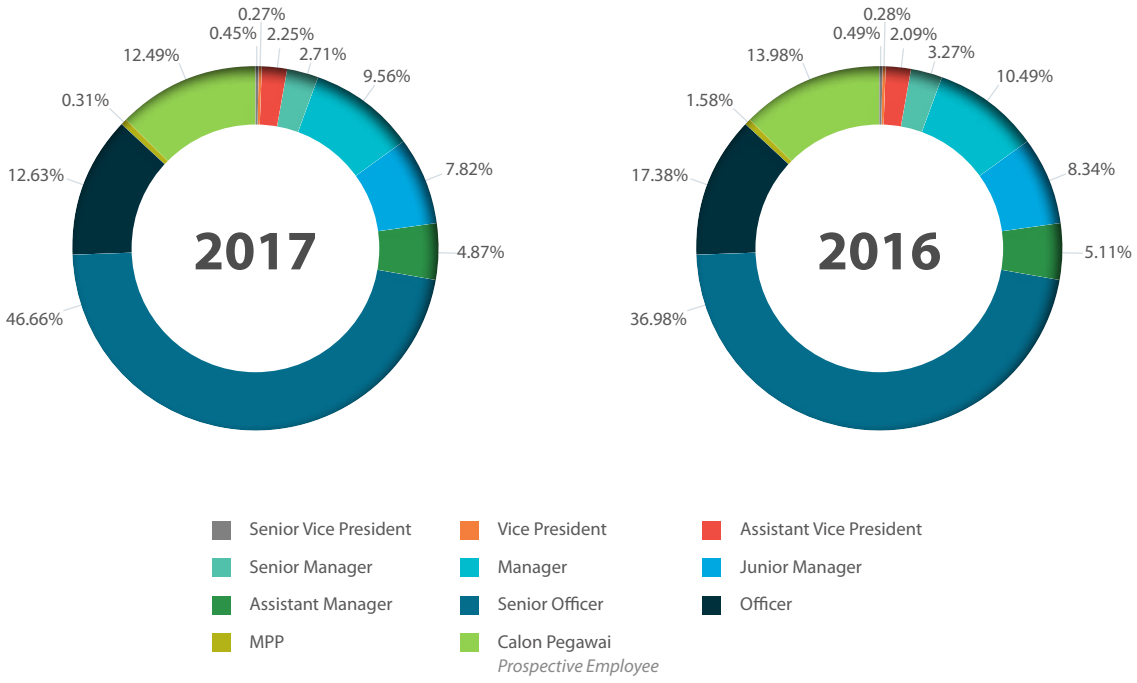


Demografi Karyawan Berdasarkan Level Jabatan (orang)

Employees Demography based on Position Level (people)

Level Jabatan *Position Level*	2017				2016			
	L *M*	**P** *F*	**Jumlah** *Total*	**Persentase** *Percentage* (%)	L	P	Jumlah *Total*	Persentase *Percentage* (%)
Senior Vice President	24	1	25	0.45%	24	1	25	0.49%
Vice President	14	1	15	0.27%	13	1	14	0.28%
Assistant Vice President	103	22	125	2.25%	94	12	106	2.09%
Senior Manager	133	18	151	2.71%	142	24	166	3.27%
Manager	344	188	532	9.56%	346	186	532	10.49%
Junior Manager	250	185	435	7.82%	243	180	423	8.34%
Assistant Manager	147	124	271	4.87%	145	114	259	5.11%
Senior Officer	1351	1246	2597	46.66%	851	1024	1875	36.98%
Officer	432	271	703	12.63%	579	302	881	17.38%
MPP	12	5	17	0.31%	63	17	80	1.58%
Calon Pegawai *Prospective Employee*	467	228	695	12.49%	442	267	709	13.98%
Jumlah *Total*	3,277	2,289	5,566	100.00%	2,942	2,128	5,070	100.00%

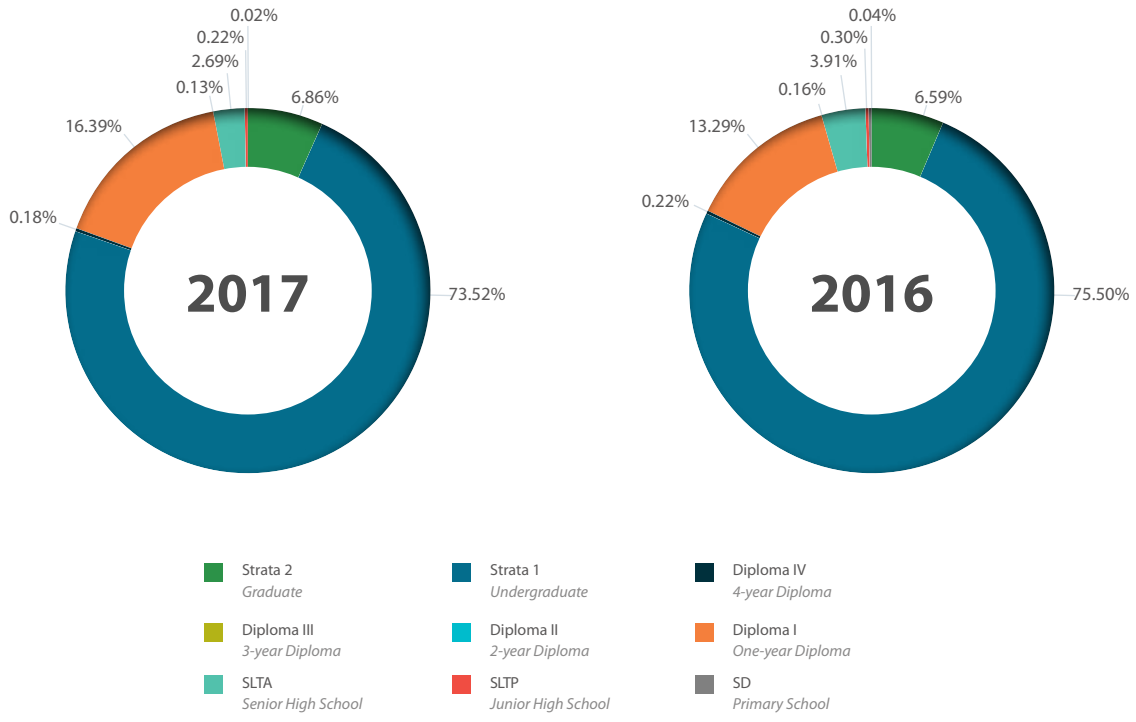
L = Laki-laki / P = Perempuan / *M: Male / F: Female*



Demografi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan (orang)
Employees Demography based on Education Level (people)

Tingkat Pendidikan *Education Level*	2017				2016			
	L *M*	**P** *F*	**Jumlah** *Total*	**Persentase** *Percentage* (%)	L *M*	P *F*	Jumlah *Total*	Persentase *Percentage* (%)
Strata 2 / *Magister*	259	123	382	6.86%	225	109	334	6.59%
Strata 1 / *Bachelor Degree*	2,496	1,596	4,092	73.52%	2,249	1,579	3,828	75.50%
Diploma IV / *4-year Diploma*	9	1	10	0.18%	11	-	11	0.22%
Diploma III / *3-year Diploma*	411	501	912	16.39%	319	355	674	13.29%
Diploma II / *2-year Diploma*	-	-	-	0.00%	-	-	-	0.00%
Diploma I / *One-year Diploma*	1	6	7	0.13%	2	6	8	0.16%
SLTA / *Senior High School*	88	62	150	2.69%	120	78	198	3.91%
SLTP / *Junior High School*	12	-	12	0.22%	14	1	15	0.30%
SD / *Primary School*	1	-	1	0.02%	2	-	2	0.04%
Jumlah / *Total*	3,277	2,289	5,566	100.00%	2,942	2,128	5,070	100.00%

L = Laki-laki / P = Perempuan / *M: Male / F: Female*

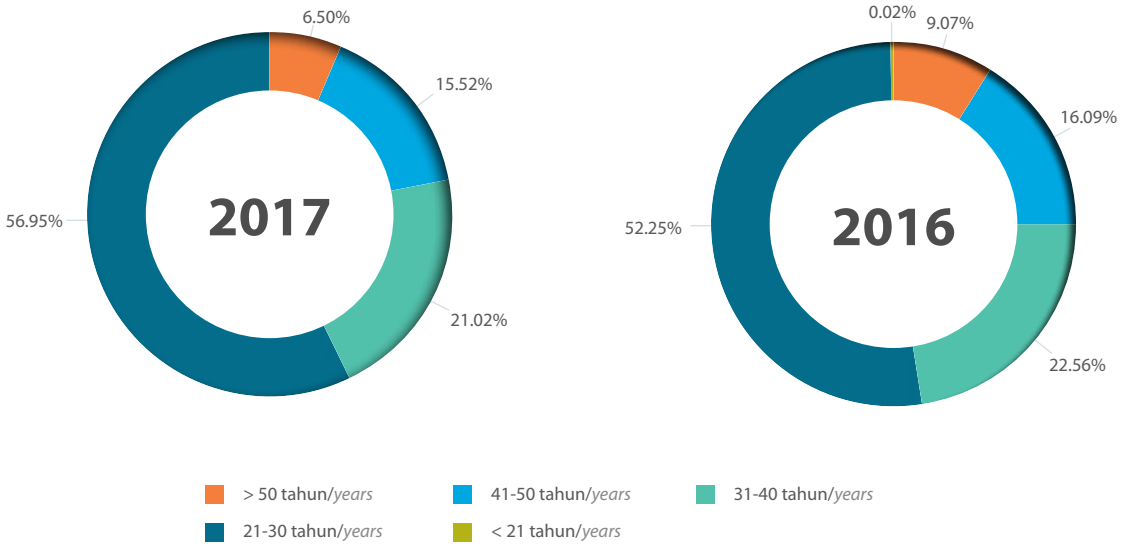


Demografi Karyawan Berdasarkan Rentang Usia (orang)

Employees Demography based on Age Bracket (people)

Rentang Usia *Age Bracket*	2017				2016			
	L *M*	**P** *F*	**Jumlah** *Total*	**Persentase** *Percentage* (%)	L *M*	P *F*	Jumlah *Total*	Persentase *Percentage* (%)
> 50 tahun/*years*	249	113	362	6.50%	323	137	460	9.07%
41-50 tahun/*years*	532	332	864	15.52%	512	304	816	16.09%
31-40 tahun/*years*	536	634	1,170	21.02%	544	600	1,144	22.56%
21-30 tahun/*years*	1,960	1,210	3,170	56.95%	1,563	1,086	2,649	52.25%
< 21 tahun/*years*	-	-	-	0.00%	-	1	1	0.02%
Jumlah/*Total*	3,277	2,289	5,566	100.00%	2,942	2,128	5,070	100.00%

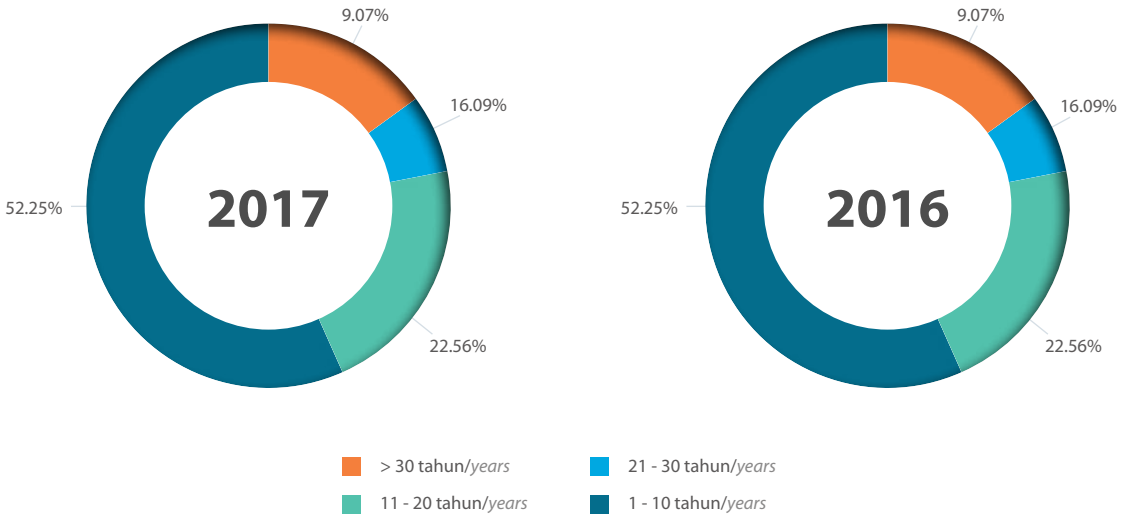
L = Laki-laki / P = Perempuan / *M: Male / F: Female*



Demografi Karyawan Berdasarkan Masa Kerja(orang)

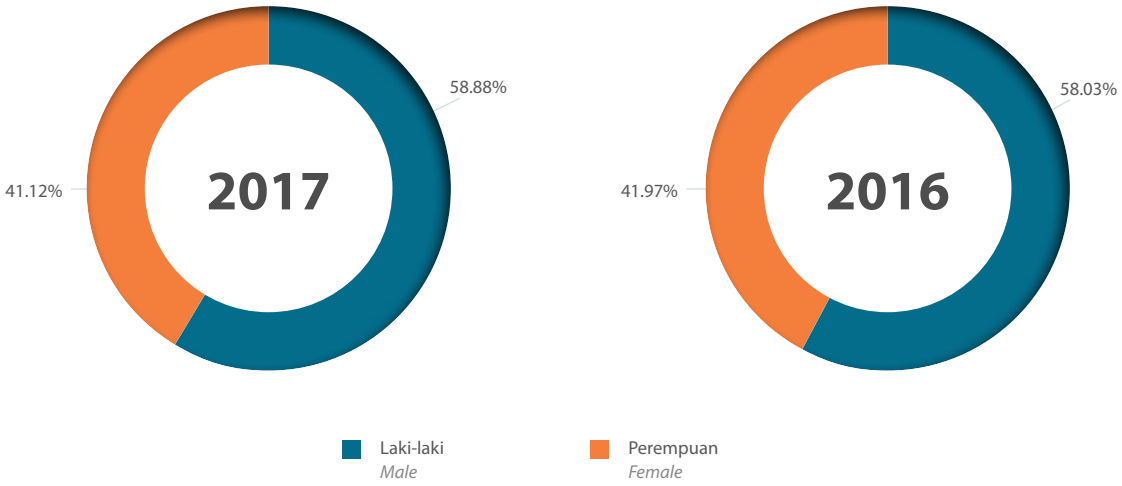
Employees Demography based on Years of Service (people)

Masa Kerja *Years of Service*	2017		2016	
	Jumlah Total	**Persentase** *Percentage* (%)	Jumlah *Total*	Persentase *Percentage* (%)
> 30 tahun/*years*	842	15.13%	247	4.87%
21 - 30 tahun/*years*	392	7.04%	453	8.93%
11 - 20 tahun/*years*	1,184	21.27%	1,198	23.63%
1 - 10 tahun/*years*	3,148	56.56%	3,172	62.56%
Jumlah/*Total*	5,566	100.00%	5,070	100.00%



Demografi Karyawan Berdasarkan Gender/Jenis Kelamin (orang)
Employees Demography based on Gender (people)

Gender	2017		2016	
	Jumlah *Total*	**Persentase** *Percentage* (%)	**Jumlah** *Total*	Persentase *Percentage* (%)
Laki-laki *Male*	3,277	58.88%	2,942	58.03%
Perempuan *Female*	2,289	41.12%	2,128	41.97%
Jumlah *Total*	5,566	100.00%	5,070	100.00%



Uraian lengkap terkait kebijakan BPJS Ketenagakerjaan dalam mengelola dan mengembangkan kompetensi SDM dapat dilihat pada pembahasan Sumber Daya Manusia di bab Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi yang Mumpuni dalam laporan ini.

More detailed description regarding the policy of BPJS Ketenagakerjaan in the management and development of the competence of its human resources is presented in the discussion about Human Capital in the chapter on The Management of Leading Human Capital and Information Technology in this Report.

Skala BPJS Ketenagakerjaan (102-7)

BPJS Ketenagakerjaan Scale

Deskripsi Description	Satuan Unit	2017	2016
Total karyawan *Total No. of Employees*	Orang *People*	5.566	5.070
Liabilitas *Liability*	Juta Rupiah *Million Rupiah*	2.534.575	2,945,231
Ekuitas *Equity*	Juta Rupiah *Million Rupiah*	11.921.127	10.424.740
Total Penghasilan Operasional *Total operational income*	Juta Rupiah *Million Rupiah*	4.755.082	4.680.065
Jumlah produk dan jasa *Total products and services*	Unit Layanan *Service Unit*	4 Program Jaminan Sosial *4 Social Security Programs*	4 Program Jaminan Sosial *4 Social Security Programs*
Jumlah total operasi *Total operations*	Unit Kantor *Office Units*	Kantor Pusat : 1 *Head Office*	Kantor Pusat : 1 *Head Office*
		Kantor Wilayah : 11 *Regional Offices*	*Kantor Wilayah* : 11 *Regional Offices*
		Kantor Cabang Utama A : 10 *Main Branch Offices A*	*Kantor Cabang Utama A* : 10 *Main Branch Offices A*
		Kantor Cabang Utama B : 20 *Main Branch Offices B*	*Kantor Cabang Utama B* : 20 *Main Branch Offices B*
		Kantor Cabang Madya A : 12 *Intermediate Branch Offices A*	*Kantor Cabang Madya A* : 12 *Intermediate Branch Offices A*
		Kantor Cabang Madya B : 22 *Intermediate Branch Offices B*	*Kantor Cabang Madya B* : 22 *Intermediate Branch Offices B*
		Kantor Cabang Pratama A : 20 *Class I Branch Offices A*	*Kantor Cabang Pratama A* : 20 *Class I Branch Offices A*
		Kantor Cabang Pratama B : 38 *Class I Branch OfficesB*	*Kantor Cabang Pratama B* : 38 *Class I Branch OfficesB*
		Kantor Cabang Perintis : 203 *Pilot Offices*	*Kantor Cabang Perintis* : 203 *Pilot Offices*

Rantai Pasokan (102-9)

Supply Chain

BPJS Ketenagakerjaan menggandeng sejumlah pemasok untuk mendukung operasional usaha, baik pemasok barang maupun jasa. Dalam menggandeng pemasok, BPJS Ketenagakerjaan berupaya semaksimal mungkin mencari mitra lokal yang lokasinya dekat dengan kantor operasional yang dimiliki BPJS Ketenagakerjaan. Selain akan memberdayakan pemasok lokal, sekaligus menggerakan roda ekonomi setempat, BPJS Ketenagakerjaan akan bisa mendapat harga yang lebih terjangkau karena lokasi pemasok secara geografis lebih dekat.

BPJS Ketenagakerjaan partners with several suppliers, both goods and services, to support its business. BPJS Ketenagakerjaan prioritizes looking for partners whose area operation or office is the closest to the BPJS Ketenagakerjaan operational office. Besides empowering local suppliers and contributing to the local economy, the BPJS Ketenagakerjaan can get more competitive price due to the geographic advantage.

BPJS Ketenagakerjaan telah memiliki pemasok/rekanan yang terdaftar setelah melalui proses seleksi sesuai dengan bidang usaha dan kebutuhan Badan. Berikut adalah data rekanan berdasarkan kategori:

BPJS Ketenagakerjaan has a supplier / partner registered after it went through the selection process in accordance with the business field and needs of the Agency. The following is the partner data based on category:

Kategori *Category*	Jumlah Rekanan *Number of Partners*
Barang dan Cetakan *Goods and Prints*	154
Jasa Lainnya *Other Services*	523
Konstruksi *Construction*	462
Konsultan *Consultant*	214
Teknologi Informasi *Information Technology*	298
Total Rekanan *Total Partner*	1651

Berikut adalah nilai kontrak dan jumlah pemasok yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan sepanjang tahun 2017, yang terbagi berdasarkan kantor operasional:

The following are the contract values and the number of suppliers that collaborate with BPJS Ketenagakerjaan throughout 2017, which are divided according to operational offices:

URAIAN *DESCRIPTION*	KANTOR PUSAT *HEAD OFFICE*	KANTOR WILAYAH *REGIONAL OFFICE*	KANTOR CABANG *BRANCH*	TOTAL
Nilai Kontrak 2017 *Contract Value in 2017*	307,005,059,838	5,416,904,135	49,850,084,358	362,272,048,331
Nilai Kontrak 2016 *Contract Value in 2016*	506,666,602,456	6,223,880,286	52,906,420,289	565,796,903,031
Jumlah Vendor Th 2017 *Total Number of Vendors in 2017*	99	14	152	265
Jumlah Vendor Th 2016 *Total Number of Vendors in 2016*	163	18	172	353

Per 31 Desember 2017, jumlah vendor yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan adalah sebanyak 1.651 vendor. Jumlah tersebut terbagi dalam berbagai segmen usaha, meliputi 154 vendor di segmen barang dan cetakan, 462 vendor di segmen konstruksi, 214 vendor jasa konsultan, 298 vendor di segmen teknologi informasi, dan 523 vendor yang termasuk dalam kategori jasa lainnya.

As of December 31, 2017, the number of vendors registered at the BPJS Ketenagakerjaan is 1,651 vendors. The amount is divided into various business segments, including 154 vendors in Goods and Print, 462 vendors in construction, 214 vendors in consulting services, 298 vendors in information technology and 523 vendors are included in other service category.

Perubahan Signifikan Pada BPJS Ketenagakerjaan dan Rantai Pasokan (102-10)

Significant Changes in the BPJS Ketenagakerjaan and in the Supply Chain

Jumlah total rekanan pada tahun 2017 adalah sebesar 1.651 perusahaan, dimana pada tahun 2017 terdapat 265 perusahaan yang terdaftar sebagai rekanan baru. Jumlah total rekanan di tahun 2017 mengalami penurunan 18,21% jika dibandingkan dengan jumlah total rekanan pada tahun 2016 yaitu sebesar 313 perusahaan. Penurunan jumlah rekanan tersebut dikarenakan pada tahun 2017 penambahan rekanan baru hanya untuk rekanan yang dibutuhkan untuk pengadaan barang dan atau jasa di tahun 2017 namun belum terakomodir di daftar rekanan tahun 2016 seperti Rekanan yang bergerak di bidang Konsultan Obat, Konsultan Riset, Kontraktor, Konsultan Konstruksi dan Dealer Mobil dan masih banyak lagi.

The total number of partners in 2017 was 1,651 in 2017, wherein 265 companies registered as new partners. The total number of partners in 2017 decreased by 18.21% compared to the total number of partners in 2016 with 311 companies. The decrease in the number of partners was due to the fact that the number of new partners were only functioned for procurement and/or service throughout 2017; and yet, they were not registered in the list of new partners in 2016. Among them include those partners engaged in medical consultant, research consultant, contractor, construction consultant, car dealer, and many more.

Sementara itu, jumlah nilai kontrak yang dikeluarkan untuk rekanan pada tahun 2017 adalah sebesar Rp362,27 Miliar. Angka tersebut mengalami penurunan 35,97% jika dibandingkan dengan nilai kontrak tahun 2016 yaitu sebesar Rp565,79 miliar. Penurunan tersebut dikarenakan pada tahun 2017 pengadaan kontraktor pelaksana pembangunan atau renovasi gedung Kantor Cabang lebih sedikit dibandingkan dengan di tahun 2016. Serta pada tahun 2016 pengadaan terkait teknologi informasi lebih banyak daripada di tahun 2017.

Meanwhile, the total value of contracts issued for partners in 2017 was Rp 362.27 billion. This figure decreased by 35.97% when compared to the contract value in 2016, which amounted to Rp 565.79 billion. The decrease was due to the fact that in 2017, procurement of contractors carrying out the construction or renovation of Branch Office buildings was less than in 2016. Additionally, the 2016 procurement related to information technology was more than in 2017.

Pendekatan atau Prinsip Pencegahan (102-11)

Prevention Approaches/Principles

BPJS Ketenagakerjaan menyadari adanya sejumlah risiko yang dihadapi dalam menjalankan usaha. Guna meminimalkan risiko, Badan berupaya semaksimal mungkin menerapkan manajemen risiko. Uraian lebih lengkap mengenai hal ini disampaikan pada bagian Manajemen Risiko.

BPJS Ketenagakerjaan acknowledges a number of risks that may hamper the running of the business. To minimize the risks and/or their impact, BPJS Ketenagakerjaan implements risk management initiative. More detailed description about the effort to manage the risks is presented in the chapter about Risk Management.

Komposisi Pemegang Saham (102-5)

Shareholders Composition

KOMPOSISI KEPEMILIKAN SAHAM BPJS KETENAGAKERJAAN

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang dibentuk Pemerintah Indonesia dan bertanggung jawab kepada Presiden. Dengan demikian tidak ada kepemilikan saham atas BPJS Ketenagakerjaan.

SHAREHOLDERS COMPOSITION

BPJS Ketenagakerjaan is a public legal entity established by the government of Indonesia and is accountable to President of Indonesia. Therefore, no ownership of BPJS Ketenagakerjaan's shares.

INFORMASI TENTANG PEMEGANG SAHAM UTAMA/PENGENDALI HINGGA NAMA PEMILIK AKHIR

Laporan ini tidak menyertakan informasi mengenai pemegang saham utama/pengendali dan jumlah nama pemegang saham beserta persentase kepemilikan saham masing-masing pada akhir tahun buku, baik pemegang saham yang memiliki lima persen atau lebih saham kepemilikan, anggota Direksi dan Dewan Pengawas yang memiliki saham, kelompok masyarakat sebagai pemegang saham, maupun institusi lokal, asing, individu lokal, dan individu asing.

INFORMATION REGARDING MAIN/CONTROLLING SHAREHOLDERS UP TO THE FINAL OWNER

This report doesn't include information about the main/controlling shareholders and the number of shareholders along with the percentage of share ownership as of the end of the fiscal year, both those owning five percent of the shares or more, members of the Board of Directors and Board of Commissioner that own the Company's shares, the public as the Company's shareholders, and local, foreign institutions or local and foreign individuals.

Daftar Entitas Anak dan Entitas Asosiasi

List of Subsidiaries and Associates

ENTITAS ANAK / SUBSIDIARY

Nama *Name*	Bidang Usaha *Type of Business*	Domisili *Domicile*	Kepemilikan oleh BPJS Ketenagakerjaan (%) *Ownership by BPJS Ketenagakerjaan (%)*		Jumlah Aset (Rp) *Total Assets (Rp)*		Status Operasi *Status of Operation*
			2017	2016	2017	2016	
PT Binajasa Abadikarya	Jasa pengerahan tenaga kerja dan jasa lainnya *Labor management service and other services*	Jl. Raya Condet No. 27 Jakarta 13760 Telp. 021-8413331 Fax. 021-8414789 www.bijak.co.id	99,99%	99,99%	Rp 46.214.125.461	Rp 42.643.071.942	Beroperasi *Active*
PT Sinergi Investasi Properti	Properti *Property*	Menara Jamsostek, Gedung Utara Lantai 3 Jl. Jend. Gatot. Subroto No.38, Jakarta Selatan 12930 Telp: 021- 52963929 Fax: 021- 52922421 E-mail: sinergi.investasi.properti@gmail.com	80%	80.00%	Rp474,774,426,764	Rp 1.418.713.261	Beroperasi *Active*

PT BINAJASA ABADIKARYA

PT Binajasa Abadikarya (PT BIJAK) didirikan pada tanggal 06 April 1994 yang bergerak di bidang jasa penyediaan dan penempatan tenaga kerja ke luar negeri dan dalam negeri, termasuk pendidikan dan pelatihan tenaga kerja. PT Bijak merupakan penyertaan modal langsung dari BPJS Ketenagakerjaan (PT Jamsostek). Sesuai dengan filosofi penyertaan modal langsung ditujukan untuk mendukung kegiatan BPJS Ketenagakerjaan, maka pada tahun 2008 PT BIJAK melakukan transformasi bisnis yaitu pada bisnis jasa tenaga kerja alih daya/*outsourcing* dan pengelolaan gedung.

PT BINAJASA ABADIKARYA

PT Binajasa Abadikarya (PT BIJAK) was established on April 6, 1994 the company is engaged in providing overseas and domestic labor supply and placement services, including education and labor training. PT Bijak is a direct capital investment from BPJS Employment (PT Jamsostek). In accordance with the philosophy of direct equity participation aimed at supporting BPJS Employment activities, in 2008 PT BIJAK undertook a business transformation in the outsourcing / outsourcing and building management services business.

PT SINERGI INVESTASI PROPERTI

PT Sinergi Investasi Properti (PT SIP) didirikan pada 17 tanggal 9 November 2015. Kegiatan Usaha PT SIP bergerak dalam bidang Jasa, Pembangunan dan/atau Perdagangan Umum, meliputi kegiatan usaha sebagai berikut:

1. Jasa pengelolaan properti dan *realty* meliputi aspek perencanaan, pembangunan, dan pemasaran.
2. Operasional dan pemeliharaan properti dan *realty*, balk berupa piranti lunak maupun piranti keras.
3. Jasa konsultan bidang perencanaan dan pengawasan pembagunan serta kegiatan usaha properti dan *realty* terkait.
4. Jasa konsultasi berupa saran, nasihat, pendapat tentang studi kelayakan, perencanaan, pembangunan, pengawasan pembangunan evaluasi operasional suatu properti dan *realty*.
5. Jasa penyewaan dan pengelolaan properti meliputi manajemen penelolaan dan penyewaan, pemeliharaan, perawatan serta penyediaan fasilitas penunjang lainnya.
6. Jasa konsultasi bidang manajemen operasi dan pemeliharaan kawasan properti *real estate*.
7. Menjalankan usaha-usaha di bidang pengembangan dan/ atau pembangunan properti.
8. Menjalankan kegiatan meliputi bidang penyediaan kawasan siap bangun, pengadaan perumahan, dan pengelolaan kawasan perumahan.
9. *Building management*.
10. Perdagangan yang berhubungan dengan usaha *real estate.*
11. Kegiatan usaha lainnya yang berkenaan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraan sosial.
12. Kegiatan usaha penunjang lainnya atas usaha Jasa, Pembangunan dan atau Perdagangan Umum

PT SINERGI INVESTASI PROPERTI

PT Sinergi Property Investment (PT SIP) was established on 17 November 9, 2015. PT SIP are engaged in Services, Development and or General Trading, including business activities such as:

1. *Property management and realty services including planning, development and marketing.*
2. *Operations and maintenance of property and realty, either in the form of software or hardware.*
3. *Consulting services in planning and supervision of development and related property and realty business activities.*
4. *Consulting services in the form of suggestions, advice, opinions on feasibility studies, planning, development, supervision of the construction of operational evaluations of a property and realty.*
5. *Property rental and management services including maintenance and leasing management, maintenance,and provision of other supporting facilities.*
6. *Consulting services in operations management and maintenance of real estate property.*
7. *Conducting business in the field of property development and / or construction.*
8. *Running activities that include provision of ready to build areas, housing procurement and management of housing areas.*
9. *Building management.*
10. *Trading related to real estate business.*
11. *Other business activities related to improving the quality of human resources and social welfare.*
12. *Other supporting business activities for services, general development and trade.*

Kronologis Penerbitan dan Pencatatan Saham Serta Pencatatan Efek Lainnya

Chronology of Listing of Stocks and other Securities

Sebagai badan hukum publik, BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan penawaran dan pencatatan saham di Bursa Efek Indonesia maupun bursa efek lain. Dengan demikian Laporan ini tidak menyertakan informasi mengenai kronologi pencatatan saham, jumlah saham, nilai nominal dan harga penawaran dari awal pencatatan hingga akhir tahun buku.

Sampai dengan akhir periode pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan juga tidak melakukan penawaran dan pencatatan efek lainnya. Dengan demikian Laporan ini tidak menyertakan informasi mengenai kronologi pencatatan efek lainnya meliputi nama efek, tahun penerbitan, tanggal jatuh tempo, nilai penawaran dan peringkat efek.

As a public legal entity, BPJS Ketenagakerjaan does not offer and record shares on the Indonesia Stock Exchange or other stock exchanges. Therefore, this report does not include information on the chronology of share listing, number of shares, nominal value and bidding price from the beginning of recording until the end of the financial year. Until the end of the reporting period, BPJS

Ketenagakerjaan also does not make offers and record other securities. Therefore, this Report does not include information regarding the chronology of other securities listing, including the name of the securities, year of issuance, due date, bidding value and rating of securities.

Lembaga dan Profesi Penunjang serta Keanggotaaan Pada Asosiasi

Profession and Membership with Associates

LEMBAGA DAN PROFESI PENUNJANG

BPJS Ketenagakerjaan tidak menggunakan jasa lembaga dan/atau profesi penunjang pasar modal, mengingat BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang tidak mencatatkan saham maupun efek lainnya. Namun demikian BPJS Ketenagakerjaan menggunakan jasa kantor akuntan publik (KAP) dan konsultan hukum, guna menunjang kegiatan operasional yang dijalankan.

SUPPORTING BODY AND PROFESSION

BPJS Ketenagakerjaan doesn't employ the services of capital market body and/or profession as BPJS Ketenagakerjaan is a public legal entity that doesn't have stock or other securities listed. BPJS Ketenagakerjaan, however, uses the service of a public accounting firm (KAP) and legal consultant to support its operations.

Nama dan Alamat *Name and Address*		Jenis dan Bentuk Jasa *Type and Form of Service*
Lembaga Penunjang *Support Body*		
Kantor Akuntan Publik *Public Accounting Firm*	Kanaka Puradiredja, Suhartono The Royal Palace Jl. Prof.Dr.Socpomo No.178A - C29 Jakarta Selatan 12810 – Indonesia Phone :62-218313861 Fax :62-218313871 E-mail: central.mall@kanaka.co.id Website: www.kanaka.co.id	Audit atas laporan keuangan tahun buku 2017 *Audit of 2017 fiscal year Financial Statement*
Profesi Penunjang *Supporting Profession*		

Nama dan Alamat *Name and Address*		Jenis dan Bentuk Jasa *Type and Form of Service*
Konsultan Hukum *Legal Consultant*	Nindyo & Associates Attorney at Law and Capital Market Consultant The H Tower, 16th Floor, Suite B-2, Jl. H.R. Rasuna Said Kav. C20-21, Jakarta, Jakarta 12940	Jasa konsultan hukum/pembuatan legal opini *Legal consultant service/providing legal opinion*
	Effendy Remmy Attorney and Counselor at Law Lina 2nd Floor Building, Suite 205, Jl. H.R. Rasuna Said Kav. B-7. Jakarta Selatan 12910	Jasa bantuan hukum *Legal service*
	Permadi Haryanto Law Office Jalan Beunter Nomor 1 Buah Batu, Bandung	Jasa bantuan hukum *Legal service*
	TSA Advocates Batavia Tower,3rd Floor Jl. K.H. Mas Mansyur Kav. 126 Jakarta Pusat	Jasa bantuan hukum *Legal service*

KEANGGOTAAAN PADA ASOSIASI (102-13)

Sesuai dengan salah satu strategi BPJS Ketenagakerjaan di tahun 2017, yaitu Penguatan Kemitraan Strategis, maka BPJS Ketenagakerjaan bekerja sama dengan lembaga internasional sebagai salah satu cara untuk meningkatkan posisi sebagai Penyelenggara Jaminan Sosial baik di luar maupun di dalam negeri. Beberapa kerja sama internasional yang telah dibangun disajikan pada tabel di bawah ini.

MEMBERSHIP AT ASSOCIATIONS (102-13)

As part of its strategies in 2017, namely, to strengthen strategic partnership, BPJS Ketenagakerjaan collaborates with international institutions to improve its position as the social security provider in the country and overseas. Several international collaborations the Company has established are listed below.

No.	Organisasi/ Institusi *Organization/ Institution*	Posisi *Position*	Lingkup Kerja Sama *Scope of Cooperation*
1	International Social Security Association (ISSA)	Anggota *Member*	• Memperkuat *networking* melalui kegiatan konferensi, seminar, pelatihan teknis yang diselenggarakan baik yang berskala regional maupun internasional • Mendapatkan *sharing good practice* tentang pengelolaan skema sistem jaminan sosial dari anggota-anggota ISSA • *ISSA Guidelines* • Peningkatan kapasitas melalui *Joint Action* antar anggota ISS serta pertukaran pengalaman dan pengetahuan tentang isu-isu terkini dan strategis jaminan sosial. • *Strengthen networking through conferences, seminar, technical training in the regional and international level* • *Share good practice about the management of social security system from ISSA members* • *ISSA Guidelines* • *Improve the capacity through Joint Action between ISSA members and exchange of experiences and knowledge about current and strategic issues about social security.*
2	Asean Social Security Association (ASSA)	Anggota *Member*	• Memperkuat *networking* regional dengan *ASSA Board Meeting* dan Konferensi yang dilakukan setiap tahunnya. • *Sharing good practice* dan pengalaman pengelolaan sistem jaminan sosial skala regional antar negara-negara ASEAN • Peningkatan kapasitas melalui pertukaran *expert* di bidang jaminan sosial. • *Strengthen regional networking with ASSA Board Meeting and conferences which are held annually.* • *Share good practice and experiences about managing social security system in the regional scale with other ASEAN countries* • *Improve capacity through exchanges of experts in the social security issues.*

No.	Organisasi/ Institusi *Organization/ Institution*	Posisi *Position*	Lingkup Kerja Sama *Scope of Cooperation*
3	Asian Workers' Compensation Forum (AWCF)	Chairman	• Memperkuat *networking* melalui kegiatan konferensi, seminar, pelatihan teknis mengenai jaminan kecelakaan kerja yang diselenggarakan baik yang berskala regional maupun internasional • Pengelolaan *Website AWCF* untuk diseminasi informasi dan isu-isu terkait jaminan kecelakaan kerja • *Sharing good practice* tentang pengelolaan jaminan kecelakaan kerja dari anggota-anggota *AWCF* • *Strengthen networking through conferences, seminar, technical trainings about Work Accident Benefit Program held in the regional and international level* • *Manage AWCF website to disseminate information and issues related to work-related accidents* • *Share good practice about the management of work-related accidents insurance from AWCF members.*
4	International Labour Organization (ILO)	Mitra Strategis *Strategic Partner*	• Peningkatan kapasitas pengelolaan sistem jaminan sosial • riset jaminan sosial • Pelatihan teknis mengenai isu-isu strategis ketenagakerjaan dan jaminan sosial • *Improve the capacity of the management of the social security system* • *Research on social security* • *Receive technical training about strategic issues of labor and social security.*
5	World Bank	Mitra Strategis *Strategic Partner*	• Peningkatan Kapasitas pengelolaan sistem jaminan sosial • Riset jaminan sosial • Pelatihan teknis mengenai isu-isu strategis ketenagakerjaan dan jaminan sosial • *Improve the capacity of the management of the social security system* • *Research about social security* • *Get technical training about strategic issues on labor and social security.*
6	Japan International Cooperation Agency (JICA) Indonesia	Mitra Strategis *Strategic Partner*	• Peningkatan kapasitas kepesertaan dengan pendampingan implementasi model *Sharoushi* di Jepang • Pengiriman *expert* • *Improve the capacity of participation by receiving training and accompaniment in the implementation of Sharoushi model in Japan* • *Exchange of expert*
7	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) Jerman	Mitra Strategis *Strategic Partner*	• Peningkatan kapasitas pengelolaan sistem jaminan sosial • Riset jaminan sosial • Pengiriman *expert* • Pelatihan teknis mengenai isu-isu strategis ketenagakerjaan dan jaminan sosial • *Improve the capacity of the management of the social security system* • *Research about social security* • *Exchange of experts.* • *Receive technical training about strategic issues on labor and social security.*
8	Korea International Cooperation Agency (KOICA) Indonesia	Mitra Strategis *Strategic Partner*	Pengiriman *expert* jaminan sosial *Exchange of experts on social security.*

Wilayah Operasional, Kantor Cabang Serta Kantor Perwakilan (102-4, 102-6, IR4)

Operational Area, Branch Offices and Representative Office

KANTOR PUSAT

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

HEAD OFFICE

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

WILAYAH OPERASIONAL BPJS KETENAGAKERJAAN

AREA OF OPERATIONS



Pengelompokan Wilayah BPJS Ketenagakerjaan dan Kantor Cabang serta Kantor Cabang Perintis

No.	Kantor Wilayah *Regional Offices*	Kedudukan *Location*	Daerah Kerja *Area of Operation*	Kantor Cabang *Branch Office*	Kantor Cabang Perintis *Pilot Office*
1	Sumatera Bagian Utara (SUMBAGUT)	Medan	Aceh	Kantor Cabang Lhokseumawe	KCP Aceh Tengah Takengon
					KCP Bireun Kota Juang
				Kantor Cabang Banda Aceh	KCP Pidie Sigli
				Kantor Cabang Meulaboh	KCP Aceh Selatan Tapak Tuan
				Kantor Cabang Langsa	KCP Aceh Tenggara Kutacane
			Sumatera Utara	Kantor Cabang Medan Kota	KCP Karo Kabanjahe
				Kantor Cabang Pematangsiantar	KCP Tapanuli Utara Tarutung
					KCP Humbang Hasundutan Dolong Sanggul
					KCP Toba Samosir Balige
				Kantor Cabang Kisaran	KCP Labuhanbatu Utara Aek Kanopan
					KCP Labuhanbatu Selatan Pinang
					KCP Labuhanbatu Rantau Prapat
					KCP Batu Bara Indrapura

No.	Kantor Wilayah *Regional Offices*	Kedudukan *Location*	Daerah Kerja *Area of Operation*	Kantor Cabang *Branch Office*	Kantor Cabang Perintis *Pilot Office*
				Kantor Cabang Padang Sidempuan	KCP Sibolga Kota
					KCP Mandailing Natal Panyabungan
					KCP Padang Lawas Sibuhuan
					KCP Nias Gunung Sitoli
				Kantor Cabang Tanjung Morawa	KCP Serdang Bedagai Sei Rampah
					KCP Tebing Tinggi Juanda
				Kantor Cabang Medan Utara	-
				Kantor Cabang Binjai	KCP Langkat Stabat
2	Sumatera Barat dan Riau (SUMBARIAU)	Pekan Baru	Sumatera Barat	Kantor Cabang Padang	KCP Pesisir Selatan Painan
					KCP Padang Pariaman HOS Cokroaminoto
				Kantor Cabang Solok	KCP Solok Selatan Padang Aro
					KCP Dharmasraya Gunung Medan
				Kantor Cabang Bukit Tinggi	KCP Agam Lubuk Basung
					KCP Pasaman Barat Soekarno Hatta
					KCP Lima Puluh Kota Tanjung Pati
					KCP Tanah Datar Batusangkar
					KCP Pasaman Lubuk Sikaping
			Riau	Kantor Cabang Pekanbaru Kota	KCP Pelalawan Pangkalan Kerinci
					KCP Siak Raja Kecik
				Kantor Cabang Pekanbaru Panam	KCP Kampar Bangkinang
					KCP Rokan Hulu Pasir Pengairan
				Kantor Cabang Duri	-
				Kantor Cabang Dumai	KCP Rokan Hilir Bagan Sinembah
				Kantor Cabang Rengat	KCP Kuantan Singingi Taluk Kuantan
					KCP Indragiri Hilir Tembilahan
			Kepulauan Riau	Kantor Cabang Tanjung Pinang	KCP Natuna Ranai
				Kantor Cabang Batam Nagoya	-
				Kantor Cabang Batam Sekupang	KCP Karimun Tanjung Balai
3	Sumatera Bagian Selatan (SUMBAGSEL)	Palembang	Jambi	Kantor Cabang Jambi	KCP Muaro Jambi Sengeti
					KCP Batanghari Muara Bulian
					KCP Tanjung Jabung Barat Kuala Tungkal
				Kantor Cabang Muaro Bungo	KCP Merangin Bangko
					KCP Sarolangun Lintas Sumatera
					KCP Tebo Lintas
					KCP Sungai Penuh Yos Sudarso
			Bengkulu	Kantor Cabang Bengkulu	KCP Bengkulu Utara Putri Hijau
					KCP Rejang Lebong Curup
			Sumatera Selatan	Kantor Cabang Palembang	KCP Banyuasin Pangkalan Balai
				Kantor Cabang Muara Enim	KCP Lahat Pasar Lama
					KCP Ogan Komering Ulu Baturaja Timur
					KCP Prabumulih Sudirman
					KCP Lubuk Linggau Yos Sudarso
			Bangka Belitung	Kantor Cabang Pangkal Pinang	KCP Belitung Tanjung Pandan
			Lampung	Kantor Cabang Bandar Lampung	KCP Pringsewu Sudirman
					KCP Kota Metro Nasution
					KCP Lampung Selatan Kalianda
				Kantor Cabang Lampung Tengah	KCP Lampung Utara Kotabumi
					KCP Tulang Bawang Banjar Agung
4	Banten	Serang	Banten	Kantor Cabang Tangerang Batuceper	KCP Tangerang Bandara Soekarno Hatta
				Kantor Cabang Tangerang Cikokol	-
				Kantor Cabang Tangerang Cimone	KCP Tangerang Pasar Kemis
				Kantor Cabang Tangerang Selatan	KCP Tangerang Selatan Ciputat
					KCP Tangerang Selatan Bintaro
				Kantor Cabang Tangerang Cikupa	-
				Kantor Cabang Serang	KCP Cilegon Ahmad Yani
					KCP Pandeglang Labuan
					KCP Serang Cikande
					KCP Lebak Rangkas Bitung

No.	Kantor Wilayah *Regional Offices*	Kedudukan *Location*	Daerah Kerja *Area of Operation*	Kantor Cabang *Branch Office*	Kantor Cabang Perintis *Pilot Office*
5	DKI Jakarta	DKI Jakarta	DKI Jakarta	Kantor Cabang Jakarta Salemba	-
				Kantor Cabang Jakarta Rawamangun	-
				Kantor Cabang Jakarta Grogol	KCP Jakarta Cengkareng
				Kantor Cabang Jakarta Kelapa Gading	KCP Jakarta Marunda
				Kantor Cabang Jakarta Sudirman	-
				Kantor Cabang Jakarta Pulogebang	KCP Jakarta Duren Sawi
				Kantor Cabang Jakarta Menara Jamsostek	-
				Kantor Cabang Jakarta Gambir	KCP Jakarta ITC Cempaka Mas
				Kantor Cabang Jakarta Cilandak	-
				Kantor Cabang Jakarta Kebayoran Baru	KCP Jakarta Kebayoran Lama
				Kantor Cabang Jakarta Kebon Sirih	-
				Kantor Cabang Jakarta Pluit	-
				Kantor Cabang Jakarta Ceger	-
				Kantor Cabang Jakarta Mangga Dua	-
				Kantor Cabang Jakarta Cilincing	-
				Kantor Cabang Jakarta Slipi	-
				Kantor Cabang Jakarta Mampang	KCP Jakarta Pasar Minggu
6	Jawa Barat (JABAR)	Bandung	Jawa Barat	Kantor Cabang Bandung Suci	-
				Kantor Cabang Bandung Lodaya	-
				Kantor Cabang Bandung Soekarno Hatta	-
				Kantor Cabang Bogor Kota	KCP Bogor Leuwiliang
				Kantor Cabang Bogor Cileungsi	-
				Kantor Cabang Bekasi Kota	-
				Kantor Cabang Karawang	-
				Kantor Cabang Bekasi Cikarang	KCP Bekasi Cifest Cibarusah
					KCP Bekasi Delta Mas
				Kantor Cabang Cimahi	KCP Bandung Barat Padalarang
				Kantor Cabang Sukabumi	KCP Sukabumi Pelabuhan Ratu
					KCP Sukabumi Cianjur Sawah Gede
				Kantor Cabang Tasikmalaya	KCP Banjar Husein Kartasasmita
					KCP Garut Kerkof
				Kantor Cabang Purwakarta	KCP Subang Otto Iskandardinata
				Kantor Cabang Sumedang	-
				Kantor Cabang Depok	-
				Kantor Cabang Cirebon	KCP Indramayu Sudirman
					KCP Majalengka Jatiwangi

No.	Kantor Wilayah *Regional Offices*	Kedudukan *Location*	Daerah Kerja *Area of Operation*	Kantor Cabang *Branch Office*	Kantor Cabang Perintis *Pilot Office*
7	Jawa Tengah & Daerah Istimewa Yogyakarta (JATENG & DIY)	Semarang	Jawa Tengah	Kantor Cabang Semarang Pemuda	KCP Kendal Soekarno Hatta
				Kantor Cabang Semarang Majapahit	KCP Grobogan Purwodadi
				Kantor Cabang Surakarta	KCP Sragen Sukowati
					KCP Karanganyar Triyagan
					KCP Sukoharjo Slamet Riyadi
				Kantor Cabang Klaten	KCP Boyolali Randusari
				Kantor Cabang Cilacap	KCP Kebumen Pemuda
				Kantor Cabang Pekalongan	KCP Pemalang Perintis Kemerdekaan
					KCP Batang Kauman
				Kantor Cabang Kudus	KCP Jepara Wahid Hasyim
					KCP Pati Diponegoro
					KCP Blora Ahmad Yani
					KCP Rembang Kartini
				Kantor Cabang Magelang	KCP Temanggung Kertosari
					KCP Purworejo Tentara Pelajar
					KCP Wonosobo Muntang
				Kantor Cabang Purwokerto	KCP Banjarnegara Pemuda
					KCP Purbalingga Ahmad Yani
				Kantor Cabang Tegal	KCP Brebes Ahmad Yani
				Kantor Cabang Ungaran	-
				Kantor Cabang Yogyakarta	KCP Bantul Ringin Harjo
					KCP Gunung Kidul Wonosari
					KCP Kulon Progo Wates
					KCP Sleman Godean
8	Jawa Timur (JATIM)	Surabaya	Jawa Timur	Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa	-
				Kantor Cabang Surabaya Darmo	-
				Kantor Cabang Surabaya Tanjung Perak	-
				Kantor Cabang Surabaya Rungkut	-
				Kantor Cabang Pasuruan	KCP Pasuruan Pandaan
					KCP Probolinggo Imam Bonjol
				Kantor Cabang Malang	KCP Malang Kepanjen
					KCP Batu Kota
				Kantor Cabang Sidoarjo	KCP Sidoarjo Krian
				Kantor Cabang Gresik	KCP Gresik Driyorejo
				Kantor Cabang Jember	KCP Bondowoso Diponegoro
					KCP Lumajang Ahmad Yani
				Kantor Cabang Banyuwangi	KCP Situbondo Kenanga
				Kantor Cabang Madiun	KCP Pacitan Basuki Rahmat
					KCP Ponorogo Soekarno Hatta
					KCP Ngawi Sudirman
				Kantor Cabang Mojokerto	KCP Jombang Wahid Hasyim
				Kantor Cabang Bojonegoro	KCP Lamongan Sunan Giri
					KCP Tuban Wahidin
				Kantor Cabang Madura	KCP Pamekasan Stadion
					KCP Sumenep Trunojoyo
				Kantor Cabang Blitar	KCP Trenggalek Soekarno Hatta
					KCP Tulungagung Plosokandang
				Kantor Cabang Kediri	KCP Nganjuk Gatot Subroto

No.	Kantor Wilayah *Regional Offices*	Kedudukan *Location*	Daerah Kerja *Area of Operation*	Kantor Cabang *Branch Office*	Kantor Cabang Perintis *Pilot Office*
9	Kalimantan	Balikpapan	Kalimantan Barat	Kantor Cabang Pontianak	KCP Kapuas Hulu Putussibau
					KCP Sanggau Ahmad Yani
					KCP Ketapang Panjaitan
					KCP Sintang Lintas Melawi
					KCP Singkawang Diponegoro
			Kalimantan Timur	Kantor Cabang Balikpapan	KCP Paser Tanah Grogot
				Kantor Cabang Samarinda	KCP Kutai Kertanegara Tenggarong
					KCP Kutai Barat Sendawar
				Kantor Cabang Berau	-
				Kantor Cabang Bontang	KCP Kutai Timur Sangata
			Kalimantan Tengah	Kantor Cabang Palangkaraya	KCP Kapuas Kuala Kapuas
					KCP Barito Utara Muara Teweh
				Kantor Cabang Sampit	KCP Seruyan Hanau
				Kantor Cabang Pangkalan Bun	KCP Lamandau Nanga Bulik
			Kalimantan Selatan	Kantor Cabang Banjarmasin	KCP Hulu Sungai Selatan Kandangan
					KCP Tabalong Tanjung
					KCP Tanah Laut Pelaihari
				Kantor Cabang Kotabaru	KCP Tanah Bumbu Batulicin
			Kalimantan Utara	Kantor Cabang Tarakan	KCP Nunukan Bhayangkara
					KCP Bulungan Tanjung Selor
10	Sulawesi dan Maluku (SULAMA)	Makassar	Sulawesi Utara	Kantor Cabang Manado	KCP Minahasa Tondano
					KCP Bitung Woltermonginsidi
					KCP Kotamobagu Veteran
			Sulawesi Tengah	Kantor Cabang Palu	KCP Banggai Luwuk
					KCP Morowali Bungku
					KCP Parigi Moutong Loji
					KCP Tojo Una-Una Ampana
					KCP Donggala Banawa
					KCP Poso Gebang Rejo
					KCP Buol Kali
			Sulawesi Barat Sulawesi Selatan	Kantor Cabang Makassar	KCP Mamasa Rante-Rante
					KCP Soppeng Kemakmuran
					KCP Kepulauan Selayar Benteng
					KCP Bantaeng Lamalaka
					KCP Wajo Sengkang
					KCP Majene Banggae
					KCP Bulukumba Sam Ratulangi
					KCP Mamuju Utara Pasangkayu
					KCP Sinjai Persatuan Raya
					KCP Maros Gladiol
					KCP Pare Pare Bau Massepe
					KCP Bone Watampone
					KCP Mamuju A.P. Pettarani
					KCP Gowa Sungguminasa
					KCP Pangkajene & Kepulauan Hasanuddin
				Kantor Cabang Palopo	KCP Luwu Utara Masamba
					KCP Luwu Timur Malili
					KCP Tana Toraja Makale
					KCP Sindenreng Rappang Pangkajene
			Sulawesi Tenggara	Kantor Cabang Kendari	KCP Baubau Betoambari
					KCP Kolaka Tahoa
					KCP Konawe Selatan Punggaluku
			Gorontalo	Kantor Cabang Gorontalo	KCP Pohuwato Marisa
			Maluku	Kantor Cabang Maluku	KCP Masohi Kepulauan Seram
					KCP Tual Ohoitel Un
			Maluku Utara	Kantor Cabang Ternate	KCP Halmahera Selatan Labuha
					KCP Halmahera Utara Tobelo

No.	Kantor Wilayah *Regional Offices*	Kedudukan *Location*	Daerah Kerja *Area of Operation*	Kantor Cabang *Branch Office*	Kantor Cabang Perintis *Pilot Office*
11	Bali, Nusa Tenggara & Papua (BANUSPA)	Denpasar	Bali	Kantor Cabang Bali Denpasar	KCP Badung Kuta
					KCP Buleleng Singaraja
					KCP Tabanan By Pass
					KCP Jembrana Negara
				Kantor Cabang Bali Gianyar	KCP Karangasem Amlapura
			Nusa Tenggara Barat (NTB)	Kantor Cabang Nusa Tenggara Barat	KCP Lombok Timur Selong
					KCP Lombok Tengah
					KCP Bima Soekarno Hatta
					KCP Sumbawa Bugis
			Nusa Tenggara Timur (NTT)	Kantor Cabang Nusa Tenggara Timur	KCP Ende Mautapaga
					KCP Belu Atambua
					KCP Sumba Timur Waingapu
					KCP Sikka Maumere
					KCP Manggarai Barat Labuan Bajo
			Papua	Kantor Cabang Papua Jayapura	-
					KCP Biak Samofa
					KCP Merauke Mandala
				Kantor Cabang Papua Mimika	KCP Nabire Oyehe
			Papua Barat	Kantor Cabang Papua Barat	KCP Fak-Fak Salasa Namudat
					KCP Manokwari Esau Sesa
					KCP Raja Ampat Waisai

Akses Informasi

Access to Information

Website BPJS Ketenagakerjaan menyediakan informasi terkait BPJS Ketenagakerjaan, peristiwa di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan, kliping berita media, *soft copy* Info BPJS Ketenagakerjaan, *soft copy* data, pengumuman pelelangan dan beberapa informasi lain yang bisa diakses dengan mudah oleh masyarakat dimanapun mereka berada. BPJS Ketenagakerjaan juga juga menyediakan alamat email; sbd@bpjsketenagakerjaan.go.id bagi publik yang ingin menanyakan berbagai hal yang berhubungan dengan BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan's website provides information related to BPJS Ketenagakerjaan, events related to BPJS Ketenagakerjaan, media clippings, the soft copy of Info BPJS Ketenagakerjaan, soft copy of data, calls for bid and other items of information. These can all be easily accessed by the public. For any inquiry related to BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan has provided a dedicated email with the address sbd@bpjsketenagakerjaan.go.id.

Penyebaran informasi melalui *website* tersebut kepada semua pemangku kepentingan merupakan bagian penting dari peningkatan prinsip transparansi informasi yang diharapkan dapat membantu, meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan persepsi positif tentang BPJS Ketenagakerjaan. Situs web BPJS Ketenagakerjaan menjadi portal digital resmi yang dapat diakses secara terbuka, dengan tujuan memberikan informasi yang komprehensif tentang BPJS Ketenagakerjaan kepada khalayak luas.

The dissemination and sharing of information to all stakeholders is an important part in the implementation of the principle of transparency and information disclosure. With the website, BPJS Ketenagakerjaan hopes to assist with information, educate and build understanding and positive perception about BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan's website is the aurthorized digital portal which is open for access, designed to give comprehensive information about BPJS Ketenagakerjaan to the public.

Informasi terkait berita terbaru dan informasi umum tentang BPJS Ketenagakerjaan dapat diperoleh melalui:

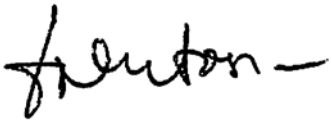
Current news and information related to BPJS Ketenagakerjaan can be obtained from the following:

Layanan Informasi *Information Services*	Kontak Badan *Information Services*
• Telepon: 021-520 7797 • Faksimili: 021-520 2310 • Facebook: BPJS Ketenagakerjaan • Twitter: @BPJSTKinfo • Youtube: BPJS Ketenagakerjaan • Contact Center: 1500.910 • Website: www.bpjsketenagakerjaan.go.id	Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan Badan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan Gedung BPJS Ketenagakerjaan Jl. Gatot Subroto No.79 Jakarta Selatan - 12930 Telepon: 021-520 7797 Faksimili: 021-520 2310 Email: sbd@bpjsketenagakerjaan.go.id

Pernyataan Tanggung Jawab Dewan Pengawas dan Direksi atas Laporan Tahunan Terintegrasi Tahun Buku 2017 BPJS Ketenagakerjaan

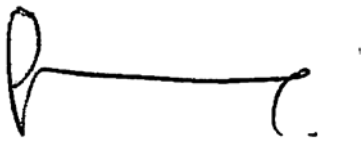
Kami yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa semua informasi dalam Laporan Tahunan Terintegrasi BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2017 telah dimuat secara lengkap, dan bertanggung jawab penuh atas kebenaran isi Laporan Tahunan ini. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

DEWAN PENGAWAS
Board of Commissioners



GUNTUR WITJAKSONO

Ketua Dewan Pengawas
Chairman of Board of Commissioners



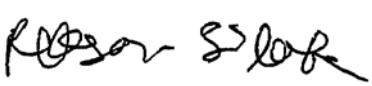
SYAFRI ADNAN BAHARUDDIN

Anggota Dewan Pengawas
Member of Board of Commissioners



EKO DARWANTO

Anggota Dewan Pengawas
Member of Board of Commissioners



REKSON SILABAN

Anggota Dewan Pengawas
Member of Board of Commissioners



M. ADITYA WARMAN

Anggota Dewan Pengawas
Member of Board of Commissioners



INDA D. HASMAN

Anggota Dewan Pengawas
Member of Board of Commissioners

POEMPIDA HIDAYATULLOH

Anggota Dewan Pengawas
Member of Board of Commissioners

Responsibility Statement of the Board of Commissioners and the Board of Directors on the Integrated Annual Report of Workers Social Security Agency (BPJS Ketenagakerjaan) for Fiscal Year 2017.

We the undersigned, certify that all information contained in the integrated Annual Report 2017 of Workers Social Security Agency (BPJS Ketenagakerjaan) has been presented completely, and we are fully responsible for the accuracy of the content of this integrated Annual Report. This statement is made truthfully.

DIREKSI
Board of Directors



AGUS SUSANTO

Direktur Utama
President Director



NAUFAL MAHFUDZ

Direktur Umum dan Sumber Daya Manusia
Director of General Affairs and Human Resources



SUMARJONO

Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi
Director of Strategic Planning and Information Technology



E. ILYAS LUBIS

Direktur Kepesertaan
Director of Membership



KRISHNA SYARIF

Direktur Pelayanan
Director of Services



AMRAN NASUTION

Direktur Pengembangan Investasi
Director of Investment Development



EVI AFIATIN

Direktur Keuangan
Director of Finance

04.


BPJS
Keterna
BPJS Ketenagakerjaan
GERAKAN NASIONAL
Revolusi Mental



Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi yang Mumpuni

Management of Excellent Human Capital and Information Technology

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul serta infrastruktur TI yang handal merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya mencapai sasaran-sasaran strategisnya.

Excellent Human Resources (HR) and reliable IT infrastructure are one of the key factors in the success of BPJS Ketenagakerjaan in achieving its strategic goals.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Management of Human Resources

BPJS Ketenagakerjaan memandang Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya sebagai salah satu faktor kunci keberhasilan institusi dalam upaya mencapai sasaran-sasaran strategisnya. Untuk itu, maka Tim Manajemen senantiasa mengelola SDM dengan prinsip profesionalisme mulai dari tahap perekrutan, pembinaan, pengembangan, dan pengelolaan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan bidang tugasnya.

BPJS Ketenagakerjaan views human capital it has as one of the key factors in achieving its strategic objectives. Therefore, the management team manages HR professionally, starting from the recruitment process, training and development, to management. The idea is to generate HR with high quality and competency as per their duties.

Kualitas SDM yang berkinerja tinggi tentu akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik. Bahkan pada tahun 2021 BPJS Ketenagakerjaan diproyeksikan untuk menjadi rujukan terbaik bagi praktek terbaik dalam pengelolaan *human capital* dan juga *High Tech Human Capital Practice*. Selain itu, pada tahun 2021 *Learning* Center BPJS Ketenagakerjaan juga dapat menjadi *hub* bagi pelatihan kompetensi di bidang jaminan sosial.

The high-quality HR will impact the organization positively. In fact, by 2021, BPJS Ketenagakerjaan is projected to have become the best reference for the management of human capital and High Tech Human Capital Practice. Moreover, by 2021 BPJS Ketenagakerjaan Learning Center can become the hub for competency training in social security sector.

Dalam hal menunjang pelaksanaan strategi cakupan kepesertaan, perlu dibangun kompetensi karyawan yang berkaitan langsung dengan operasional perluasan dan pengelolaan kepesertaan. Dengan sistem keagenan yang akan dibangun, maka perlu peningkatan kompetensi para *Marketing Officer* untuk menjadi para manajer kanal/agen pemasaran. Dengan sistem keagenan ini, fungsi *Relationship Officer* pun akan bergeser dari administratif untuk lebih fokus pada membangun hubungan dengan peserta. 103-2

To support the implementation of participation coverage strategy, BPJS Ketenagakerjaan needs to build its employees' competence, especially one directly related to the expansion operations and the management of the participants. With the agency system the Agency is to build, the marketing officers need to boost their competence so that they can perform well as channel managers/ marketing agents. With the agency system, the function of a Relationship Officer will also shift from focusing on administrative duties to building relationship with the participants. 103-2

STRATEGI MANAJEMEN SDM

BPJS Ketenagakerjaan senantiasa melakukan perbaikan dalam pengelolaan SDM. Pengelolaan tersebut meliputi beberapa aspek diantaranya mulai dari perekrutan, pemetaan kebutuhan, pengelolaan karir, sampai dengan pengembangan SDM. Sampai dengan 31 Desember 2017, jumlah karyawan tercatat sebanyak 5.632 orang di mana 742 orang ditempatkan di kantor pusat dan 4.890 orang di kantor wilayah dan cabang. Dari jumlah tersebut, 7,00% berpendidikan S2, 73,42% berpendidikan S1 dan D4, sementara sebesar 19,58% berpendidikan D3 dan lainnya. Dalam rangka meningkatkan kualitas dan profesionalisme SDM, manajemen telah mengadakan berbagai program pendidikan dan pelatihan, serta pengelolaan dan pengembangan kompetensi. (IR1)

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT STRATEGY

BPJS Ketenagakerjaan always makes improvement to the management of HR. The management covers several aspects, from the recruitment, mapping of needs, career management, to HR development. As of 31 December 2017, the Agency had 5,632 employees, comprising 742 employees in the head office, and 4,890 employees working at regional and branch offices. Of the number of employees, 7.00% have graduate degrees, 73.42% have undergraduate degrees and four-year diploma degrees, while 19.58% have three-year diploma degrees and others. To improve the quality and professionalism of the human resources, the management formulates and executes various education and training programs, and manages and develops the employees' competence. (IR1)

PENGEMBANGAN ORGANISASI

BPJS Ketenagakerjaan senantiasa melakukan asesmen atas kapabilitas organisasi serta strukturnya sehingga memungkinkan untuk bergerak secara adaptif menghadapi perkembangan kondisi lingkungan. Pengembangan organisasi ini juga mempertimbangkan perkembangan praktek terbaik di bidang jaminan sosial baik secara nasional maupun global.

DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION

BPJS Ketenagakerjaan also consistently assesses the capability of the organization and structure so that the Agency remains adaptive to development in the environment and in the industry. The development of the organization also takes into consideration the development of the best practices in the social security sector/ industry, both nationally and globally. The organizational

Struktur organisasi ini akan mengikuti formulasi strategi yang telah dipilih oleh Tim Manajemen. BPJS Ketenagakerjaan melalui Dewan Pengawas juga membentuk Komite Kebijakan, Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM (KKPKOS), agar pengeloaan yang dilakukan telah sesuai atau sejalan dengan visi dan misi BPJS Ketenagakerjaan.

structure follows the formulation of strategies chosen by the management team. BPJS Ketenagakerjaan through the Board of Commissioner also established Organization Performance Management, Policy and Human Capital Committee (KKPKOS) so that the management complies with or aligns with the vision and mission of BPJS Ketenagakerjaan.

REKRUTMEN

Penerimaan karyawan pada tahun 2017 telah dilakukan secara transparan dengan pendaftaran *online* melalui situs https://rekrutmen.bpjsketenagakerjaan.go.id/. Total penerimaan karyawan baru selama tahun 2017 adalah 693 orang, sedangkan yang keluar berjumlah 211 orang. 401-1

RECRUITMENT

The recruitment in 2017 was conducted in a transparent manner. Interested parties applied online via https://rekrutmen.bpjsketenagakerjaan.go.id/. The total number of recruits in 2017 was 693 people, while 211 people left the Agency. 401-1

SUMBER DAYA SARANA

Dalam hal fasilitas dan kesejahteraan pegawai, BPJS Ketenagakerjaan telah memenuhi ketentuan Upah Minimum Provinsi/Kabupaten/Kota (UMP/K) wilayah masing-masing unit kerja Badan yang ditetapkan oleh Pemerintah. Kompensasi program kesejahteraan dan fasilitas pegawai dalam lingkungan BPJS Ketenagakerjaan mengacu kepada Ketentuan dan Peraturan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, termasuk pemenuhan upah yang berlaku.

Selain itu, dalam rangka mendukung kegiatan operasional, sampai dengan akhir tahun 2017 BPJS Ketenagakerjaan telah memiliki sarana berupa tanah di 112 lokasi. Dari 112 lokasi tersebut, 6 lokasi dikelola langsung oleh kantor pusat, 7 lokasi dikelola oleh kantor wilayah dan 99 lokasi dikelola oleh kantor cabang. Untuk sarana bangunan dan gedung kantor tersedia sejumlah 488 unit dengan rincian kantor pusat 5 unit, kantor wilayah 25 unit, dan kantor cabang 458 unit. Sementara total kendaraan dinas (kendaraan roda 4 dan roda 2) sejumlah 1.435 unit dengan rincian kantor pusat 96 unit, kantor wilayah 116 unit dan kantor cabang 1.223 unit. (103-3, IR4)

RESOURCE FACILITIES

In terms of facilities and employee's welfare, BPJS Ketenagakerjaan meets the requirement of paying the government-sanctioned minimum salary benchmarks for provinces/regencies/cities and towns (UMP/K) of each region. Allowances in the form of welfare programs and facilities refer to the provisions in the Manpower and Transmigration Minister Regulation, including the amount of salary.

Moreover, to support operations, until the end of 2017, BPJS Ketenagakerjaan owned facilities, in the form of land in 112 locations. Of the 112 locations, six are managed by the head office, seven managed by regional offices and 99 managed by branch offices. For building and office facilities, the Agency has 488 units, comprising five units for head office, 25 units of regional offices, and 458 units of branch offices. Operational vehicles (four- and two-wheel vehicles) are 1,435 units, comprising 96 units at the head office, 116 units at the regional offices and 1,223 units at the branch offices. (103-3, IR4)

TURNOVER KARYAWAN 401-1

Selain rekrutmen, masalah *turnover* karyawan merupakan indikator yang diperhatikan BPJS Ketenagakerjaan. Sebab, tingkat *turnover* karyawan menggambarkan kualitas *system* SDM yang ada. Tingkat *turnover* yang terlalu tinggi menunjukkan terdapat permasalahan yang perlu diatasi oleh perusahaan atau sebuah lembaga untuk mengejar kelancaran kerja rutin dan keberlanjutan dalam jangka panjang. Dengan pemahaman seperti itu, maka BPJS Ketenagakerjaan senantiasa berupaya untuk menjaga suasana lingkungan kerja agar tetap kondusif sehingga mendukung rasa nyaman karyawan dalam bekerja.

EMPLOYEES TURNOVER 401-1

Aside from recruitment, employee turnover is also an indicator BPJS Ketenagakerjaan pays attention to. For, the level of turnover reflects the quality of HR system. A high turnover rate shows an issue a corporation needs to address to ensure the ease of routine operations and long-term continuity. With this understanding, BPJS Ketenagakerjaan strives to maintain conducive work environment so that employees are comfortable when working.

Turnover Karyawan Tahun 2017
Employee Turnover in 2017

Uraian *Description*	Karyawan Masuk *Recruited*	Karyawan Keluar *Leaving*
		Resign, PHK, Pensiun, Meninggal *Resigning, Laid off, Pension, Passed Away*
Berdasarkan Jenis Kelamin / *Based on Gender*		
Laki-laki / *Male*	465	139
Perempuan / *Female*	228	72
	693	211
Berdasarkan Pendidikan / *Based on Education Level*		
D3 / *Diploma program*	81	35
S1 / *Undergraduate (Bachelor)*	602	120
S2 / *Graduate*	10	13
Lainnya (SD, SMP, SMA) / *Others (Primary, Junior & High School)*	-	43
	693	211

PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN 404-2

Karyawan merupakan modal yang sangat penting dalam eksekusi strategi untuk mencapai target yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu dikembangkan baik dalam secara kompetensi maupun karakternya. Selain itu, dibutuhkan juga pengelolaan karyawan secara profesional yang dapat menghasilkan karyawan-karyawan yang unggul dan berkinerja tinggi.

BPJS Ketenagakerjaan senantiasa berupaya meningkatkan kualitas dan profesionalisme SDM dan mengembangkan karirnya melalui serangkaian pendidikan dan pelatihan. Realisasi pendidikan dan pelatihan selama tahun 2017 disajikan pada tabel di bawah ini. (103-3, IR1)

COMPETENCY DEVELOPMENT 404-2

Employees are an important element for executing strategies to achieve the desired targets. Hence, the Agency needs to develop employees' competency and characters. Moreover, employees need to be managed professionally so that the Agency has excellent and high performing employees.

BPJS Ketenagakerjaan strives to improve the quality and professionalism of its human resources and develop their careers through a series of education and training programs. In 2017, the education and training programs are presented in the following table. (103-3, IR1)

No.	Jenis Program Pengembangan *Types of Development Program*	Realisasi *Realization*
A.	PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR / *CAREER DEVELOPMENT PROGRAM*	
1	Orientasi Persiapan Kerja (OPK) *Job Orientation Program (OPK)*	Pelatihan kepada calon karyawan yang lulus tahapan seleksi rekrutmen karyawan sebelum ditempatkan pada unit kerja: • OPK Reguler Gelombang I, 113 peserta, September 2017 • OPK Reguler Gelombang II, 110 peserta, September 2017 • OPK Reguler Gelombang III, 118 peserta, Oktober 2017 • OPK Reguler Gelombang IV, 108 peserta, Oktober 2017 • OPK Reguler Gelombang V, 122 peserta, November 2017 • OPK Reguler Gelombang VI, 118 peserta, November 2017 *Training for prospective employees who passed recruitment selection phase before their placement:* • *OPK Regular Batch I, 113 participants, September 2017* • *OPK Regular Batch II, 110 participants, September 2017* • *OPK Regular Batch III, 118 participants, October 2017* • *OPK Regular Batch IV, 108 participants, October 2017* • *OPK Regular Batch V, 122 participants, November 2017* • *OPK Regular Batch VI, 118 participants, November 2017*

No.	Jenis Program Pengembangan *Types of Development Program*	Realisasi *Realization*
2	Program Pengembangan Kepemimpinan Muda (BLDP) *Young Leadership Development Program*	Diberikan kepada karyawan untuk menduduki jabatan pada level Kepala Bidang/Manajer, telah dilaksanakan: • BLDP Angkatan 60 dan 61 pada 29 September- 8 Oktober 2017 sebanyak 59 peserta. *For employees holding the position of Department Head/Manager, held on* • *29 September- 8 October 2017 (Batch 60 & 61) with 59 participants.*
3	Program Pengembangan Kepemimpinan Madya (ILDP) *Intermediate Leadership Development Program*	Diberikan kepada karyawan untuk menduduki jabatan pada level Asisten Deputi Direktur/Kepala Kantor Cabang, telah dilaksanakan pada 1-17 Mei 2017 sebanyak 54 peserta *Held for employees holding the position of Assistant Deputy Director/Branch Head/Manager, on 1-17 May 2017 with 54 participants*
4	Program Pengembangan Kepemimpinan Utama (ALDP) *Main Leadership Development Program*	Dilaksanakan untuk peserta yang akan menduduki jabatan Deputi Direktur dan Pejabat Jenjang I pada September 2017 dengan peserta 25 orang. *Held for deputy directors and Level I officers in September 2017 with 25 participants*
B.	PROGRAM PENGEMBANGAN TEKNIS / *TECHNICAL DEVELOPMENT PROGRAM*	
1.	Program Pengembangan Teknis *Technical Development Program*	• *Project Management* Fundamental Program dengan 11 peserta • Program Pengembangan Teknis Pelayanan Penyakit Akibat Kerja dengan 34 peserta • Program Petugas Pengawas dan Pemeriksa Tingkat Lanjutan Tahun 2017 dengan 110 peserta • Program Pengembangan Teknis *Relationship Officer* (RO) 2017 dengan 118 peserta • Program Pengembangan Teknis *Marketing Officer* (MO) 2017 dengan 79 peserta • Program Pengembangan Teknis Aktuaria bagi Non Aktuaris dengan 21 peserta • Program Pengembangan Teknis *Strategic Planning & Budgeting* dengan 79 peserta • Program Pengembangan Teknis *Case Manager* Tingkat Lanjutan Tahun 2017 dengan 30 peserta • Program Pengembangan Teknis Penata Madya Pelayanan Tahun 2017 dengan 92 peserta • Program Pengembangan Teknis *Quality Assurance for Internal Audit* dengan 30 peserta • Program Pengembangan Teknis Duta Peserta Bukan Penerima Upah dengan 132 peserta • Program Persiapan Pensiun Gelombang I dengan 60 peserta • Program Pengembangan Teknis *Customer Service Officer* (CSO) Tahun 2017 dengan 120 peserta • Program Pengembangan Teknis Penyakit Akibat Kerja Gelombang II Tahun 2017 dengan 67 peserta • Program Pengembangan Teknis *Customer Service Officer* (CSO) Gelombang II Tahun 2017 dengan 116 peserta • Program Pengembangan teknis Penata Madya SDM Tahun 2017 dengan 111 peserta • Program Pengembangan Teknis Audit Teknologi Informasi Tahun 2017 dengan 20 peserta • Program Pengembangan Teknis Penata Madya Pelayanan dan Umum (KCP PMPU) Gelombang I dengan 74 peserta • Program Persiapan Pensiun Gelombang II dengan 63 peserta • Program Pengembangan Teknis Penata Madya Pelayanan dan Umum (KCP PMPU) Gel II dengan 80 peserta • Program Persiapan Pensiun Gelombang III dengan 59 peserta • Program Persiapan Pensiun Gelombang IV dengan 44 peserta • Program Pengembangan Teknis Penata Madya TI Tahun 2017 dengan 102 peserta • *Project Management Fundamental Program with 11 participants* • *Work-related Disease Technical Service Development Program with 34 participants* • *Supervisor and Inspector Program Level Advance Year 2017 with 110 participants* • *Relationship Officer (RO) Technical Development Program 2017 with 118 participants* • *Marketing Officer (MO) Technical Development Program 2017 with 79 participants* • *Actuary Technical Development Program for Non-Actuary with 21 participants* • *Strategic Planning & Budgeting Technical Development Program with 79 participants* • *Case Manager Technical Development Program with Level Advance 2017 with 30 participants* • *Intermediate Service Administrator Program 2017 with 92 participants* • *Quality Assurance for Internal Audit Technical Development Program with 30 participants* • *Non-salary Participants Ambassador with 132 participants* • *Pension Preparation Program Batch I with 60 participants* • *Customer Service Officer (CSO) Technical Development Program 2017 with 120 participants* • *Work-related Disease Technical Development Program Batch II 2017 with 67 participants* • *Customer Service Officer (CSO) Technical Development Program Batch II 2017 with 116 participants* • *HR Intermediate Administrator Technical Development Program 2017 with 111 participants* • *IT Audit Technical Development Program 2017 with 20 participants* • *Service and General Affairs Intermediate Administrator (KCP PMPU) Technical Development Program Batch I with 74 participants* • *Pension Preparation Program Batch II with 63 participants* • *Service and General Affairs Intermediate Administrator (KCP PMPU) Service and General Affairs Intermediate Administrator Batch II with 80 participants* • *Pension Preparation Program Batch III with 59 participants* • *Pension Preparation Program Batch IV with 44 participants* • *Intermediate IT Administrator 2017 with 102 participants.*

No.	Jenis Program Pengembangan *Types of Development Program*	Realisasi *Realization*
C.	PROGRAM PENYEGARAN / *REFRESHMENT COURSE*	
		• *Program Training* & Magang Jurnalistik Internal Tahun 2017 (Gel. I) dengan 20 peserta / *Internal Journalistic Training & Internship Program 2017 (Batch I) with 20 participants* • *Upgrading* Kepala Kantor Cabang Perintis Gelombang I dengan 62 peserta / *Pilot Office Manager Upgrading Batch I with 62 participants* • *Upgrading* Kepala Kantor Cabang Perintis Gelombang II dengan 113 peserta / *Pilot Office Manager Upgrading Batch II with 113 participants* • *Upgrading* Kepala Kantor Cabang Madya dan Pratama dengan 74 peserta / *Intermediate and First Level Office Manager Upgrading Batch II with 74 participants* • *Upgrading* Kepala Bidang Pemasaran Gelombang I dengan 65 peserta / *Head of Marketing Upgrading Batch I with 65 participants* • *Upgrading* Kepala Bidang Pemasaran Gelombang II dengan 72 peserta / *Head of Marketing Upgrading Batch II with 72 participants* • Program Pengembangan Penyegaran Naskah Dinas dan Kearsipan Tahun 2017 dengan 80 peserta / *Official Document and Archive Development Refreshment Program 2017 with participants* • Program Pelatihan *Legal & Compliance Advance* Tahun 2017 dengan 19 peserta / *Legal & Compliance Training Program Level Advance 2017 with 19 participants* • Program *Training* & Magang Jurnalistik Internal Tahun 2017 (Gel. II) dengan 20 peserta / *Internal Journalistic Training & Internship Program 2017 (Batch II) with 20 participants* • Program Pelatihan Integrasi Manajemen Mutu dan Manajemen Risiko dengan 6 peserta / *Quality and Risk Management Integration Training Program with six participants* • Program *Training Acquisition and Project Modelling* dengan 25 peserta / *Acquisition & Project Modelling Training Program with 25 participants* • Program *Workshop* Pernyataan Standar Akuntan Keuangan (PSAK) dengan 34 peserta / *Standard Accounting & Financial Statement (PSAK) Workshop with 34 participants* • Program *Upgrading* Kepala Bidang Umum dan SDM Tahun 2017 dengan 108 peserta / *Head of General Affairs and HR Department Upgrading Program 2017 with 108 participants* • Program *Upgrading* Kepala Bidang Keuangan dengan 129 peserta / *Head of Finance Upgrading Program with 129 participants* • Program *Upgrading* Kepala Bidang Pelayanan dengan 117 peserta / *Head of Service Department Upgrading Program with 117 participants* • *Executive Development Program* (EDP) dengan 67 peserta / *Executive Development Program (EDP) with 67 participants* • *Progam* Pengembangan bagi Pejabat Level 2 Gelombang I dengan 28 peserta / *Development Program for Level 2 Officers Batch I with 28 participants* • *Program Training* & Magang Jurnalistik Internal Tahun 2017 (Gel. III) dengan 20 peserta / *Internal Journalistic Training & Internship Program 2017 (Batch III) with 20 participants* • Program *Training Acquisition and Project Modelling* Lanjutan dengan 22 peserta / *Acquisition & Project Modelling Training Program with 22 participants* • Progam Pengembangan bagi Pejabat Level 2 Gelombang 2 dengan 31 peserta / *Development Program for Level 2 Officers Batch 2 with 31 participants* • Program Pelatihan *Humanistic and Socio Marketing* dengan 36 peserta / *Humanistic & Socio-marketing Training Program with 36 participants* • Pelatihan dan Ujian Manajemen Umum Dana Pensiun dengan 1 peserta / *Pension Fund General Management Training and Examination with one participant* • *Workshop Contract Drafting & Sharing Session* 4 Pelatihan Kendala dan Solusi Pengadaan Tanah Untuk Bisnis & Investasi Serta Mekanisme Pembebasan Lahan dengan 2 peserta / *Contract Drafting & Sharing Session 4 Workshop, Land Acquisition for Business & Investment Issues & Solutions Training and Mechanism for Land Acquisition with two participants* • Pendidikan Khusus Profesi Advokat dengan 1 peserta / *Special Professional Training for Advocate with one participant* • Pelatihan *Neuro Linguistic Programming* (NLP) dengan 1 peserta / *Neuro Linguistic Programming (NLP) Training with one participant* • *Workshop Financial Accounting For In House Counsels & Lawyers* dengan 1 peserta / *Financial Accounting For In House Counsels & Lawyers Workshop with one participant* • Pendidikan Khusus Profesi Advokat dengan 1 peserta / *Special Professional Training for Advocate with one participant* • *Training Oracle Database* 12 C *Administration Workshop* dengan 1 peserta / *Oracle Database 12 C Administration Workshop Training with one participant* • *Seminar The 8th Indonesia Customer Service Summit* dengan 1 peserta / *The 8th Indonesia Customer Service Summit with one participant* • *Performance Based Training* dengan 3 peserta / *Performance Based Training with three participants* • Pelatihan *Data Mining* dengan 2 peserta / *Data Mining Training with two participants* • Seminar Manajemen Kinerja Untuk Generasi Milenial dengan 1 peserta / *Performance Management for Millennials Seminar with one participant* • *3rd Annual Corporate University Forum 2017 : Lessons From Disney* U dengan 2 peserta / *3rd Annual Corporate University Forum 2017 : Lessons From Disney U with two participants*

No.	Jenis Program Pengembangan *Types of Development Program*	Realisasi *Realization*
		• Seminar *Converge of Works, Play and Technology: A Series of Talking Millennials* dengan 2 peserta / *Converge of Works, Play and Technology: A Series of Talking Millennials Seminar with two participants* • Pelatihan *High Impact Presentation* dengan 2 peserta / *High Impact Presentation Training with two participants* • Seminar *Fraud* Jaminan Kesehatan dengan 4 peserta / *Health Insurance Fraud Seminar with four participants* • Pelatihan *Talent Management* dengan 2 peserta / *Talent Management Training with two participants* • *Strengthening Financial Literacy Through Color Accounting* dengan 2 peserta / *Strengthening Financial Literacy Through Color Accounting with two participants* • Pelatihan Integrasi Manajemen Mutu dan Manajemen Risiko Tahun 2017 dengan 6 peserta / *Quality and Risk Management Training 2017 with six participants* • Pelatihan Investigasi dengan 3 peserta / *Investigation Training with three participants* • *Training & Consulting* Semangatindo PSAK24 dengan 4 peserta / *Semangatindo PSAK24 Training & Consulting with four participants* • Pelatihan *Financial Projection & Valuation* dengan 6 peserta / *Financial Projection & Valuation Training with six participants* • Pelatihan Pengelolaan *Data Center* dengan 3 peserta / *Data Center Management Training with three participants* • *Workshop The New Strategic Marketing Management* (Multilateral Marketing Battle Plan) dengan 3 peserta / *The New Strategic Marketing Management (Multilateral Marketing Battle Plan) Workshop with three participants* • Pelatihan Oracle *Database* PL/SQl Fundamentals dengan 3 peserta / *Oracle Database PL/SQl Fundamentals Training with three participants* • Pelatihan Oracle *database* SQL Fundamental I dan II dengan 3 peserta / *Oracle database SQL Fundamental I and II training with three participants* • *Workshop Economic Outlook* 2018 dengan 4 peserta / *Economic Outlook 2018 workshop with four participants* • Pelatihan Analisa Makroekonomi & Investasi Tahun 2017 dengan 20 peserta / *Macroeconomy & Investment Analysis Training 2017 with 20 participants* • Pelatihan Administrasi Infrastruktur *E-Government* dengan 3 peserta / *e-Government Infrastructure Administration training with three participants* • *Workshop* Aspek Hukum di Lingkungan BUMN dengan 2 peserta / *Legal Aspects in SOE Workshop with two participants* • *Short Course Finance for Non Finance Manager* dengan 2 peserta / *Finance for Non Finance Manager short course with two participants* • Pelatihan Pendalaman Struktur dan Skala Upah dengan 5 peserta / *Salary Structure and Scale In-depth training with five participants* • *Workshop* Infografis Tahun 2017 dengan 17 peserta / *2017 Infographics workshop with 17 participants* • Seminar Tiga Pilar *Corporate Secretary* dalam Meningkatkan Reputasi dengan 4 peserta/ *Three Pillars of Corporate Secretary in Improving Reputation seminar with four participants* • Sekolah Staf dan Pimpinan Bank (SESPIBANK) dengan 1 peserta / *School for Bank Staff and Leaders (SESPIBANK) with one participant* • *The 9th Indonesia HR Summit* 2017 dengan 6 peserta / *The 9th Indonesia HR Summit 2017 with six participants* • *Time management* dengan 2 peserta / *Tim management with two participants* • *4th Indonesian Industrial Relations Conference* 2017 dengan 7 peserta / *4th Indonesian Industrial Relations Conference 2017 with seven participants* • *Competency Development and Assessment Center* dengan 2 peserta / *Competency Development and Assessment Center with two participants* • *Training Reinventing Human Capital Practices for Indonesian Millenials* dengan 2 peserta / *Reinventing Human Capital Practices for Indonesian Millenials Training with two participants* • Workshop Targeted Selection Interview 2017 dengan 3 peserta / *Targeted Selection Interview 2017 workshop with three participants* • Penggunaan Laporan Auditor Internal Sebagai Bukti di Pengadilan dengan 1 peserta / *Use of Internal Audit Report as Proofs in the Court of Law with one participant* • *Interpersonal Skills* dengan 4 peserta / *Interpersonal Skills with four participants* • Pelatihan Administrasi *Database* dengan 3 peserta / *Administration Database Training with three participants* • Pelatihan *Bond Market Analysis* dengan 2 peserta / *Bond Market Analysis Training with two participants* • Pelatihan Pengelolaan Layanan Teknologi Informasi dengan 3 peserta / *IT Service Management Training with three participants* • Pelatihan Pengelolaan Keamanan Informasi dengan 3 peserta / *Information Security Management training with three participants* • Markplus *Conference* Tahun 2017 dengan 29 peserta / *Markplus Conference 2017 with 29 participants* • Pelatihan Makro Ekonomi, Pasar Uang dan *Fixed Income, Equity* dan *Financial Modelling*, dan *Direct Investment* dengan 14 peserta / *Macroeconomy, Financial Market and Fixed Income, Equity and Financial Modelling, and Direct Investment Training with 14 participants*

No.	Jenis Program Pengembangan *Types of Development Program*	Realisasi *Realization*
		• *Project Management Professional Fast Track Workshop Program* dengan 8 peserta / *Project Management Professional Fast Track Workshop Program with eight participants* • *Seminar Skills* for 2020 dengan 3 peserta / *Skills for 2020 Seminar with three participants* • *Economy Outlook* 2018 *Labor Cost Reinforce Business Sustainability in Digitalization Era* dengan 4 peserta / *Economy Outlook 2018: Labor Cost Reinforce Business Sustainability in Digitalization Era with four participants* • "Sistem Pembayaran Digital di Indonesia: Regulasi, Perizinan, dan Implementasi Tahun 2017" dengan 6 peserta / *Digital Payment System in Indonesia: Regulation, License, and Implementation in 2017 with six participants* • *Workshop Structural Equation Modelling* (SEM) & *Statistic* dengan 12 peserta / *Structural Equation Modelling (SEM) & Statistic Workshop with 12 participants* • *Workshop* Aspek Hukum Properti dan Pengembangannya dengan 3 peserta / *Legal Aspects of Property and Their Development Workshop with three participants* • *Workshop* Hukum Bisnis "Membedah Aspek Hukum dalam Usaha Joint Venture" dengan 3 peserta / *In-depth about Legal Aspects in Joint Ventures Legal Business Workshop with three participants* • *In House Training* Teknik Presentasi "Melukis Dengan Hati" dengan 28 peserta / *Presentation Technique: Painting with the Heart In-house Training with 28 participants* • Rembug Nasional "Sistem Kompetensi Nasional Indonesia" dengan 2 peserta / *National Competency System National Discussion with two participants* • *Workshop Human Capital Transformation* dengan 2 peserta / *Human Capital Transformation Workshop with two participants* • Seminar "*Practice Of Execution*" dengan 1 peserta / *Practice Of Execution Seminar with one participant* • Pelatihan Investigative *Interview Level Basic* Tahun 2017 dengan 19 peserta / *Investigative Interview Level Basic 2017 Training with 19 participants* • Pelatihan Investigative *Interview Level Intermediate* dengan 21 peserta / *Investigative Interview Level Intermediate Training with 21 participants* • Pelatihan Information *Technology Infrastructure Library @Foundation with Case Study* dengan 2 peserta / *Information Technology Infrastructure Library @Foundation with Case Study Training with two participants* • Pelatihan MikroTik *Certified Network Associate* dengan 2 peserta / *MikroTik Certified Network Associate Training with two participants* • Pelatihan *Technical Analysis for Bonds* dengan 1 peserta / *Technical Analysis for Bonds Training with one participant* • *Pelatihan Bond Markets Instruments* dengan 3 peserta / *Bond Markets Instruments Training with three participants* • *Workshop* Aktuaria; Modul Matematika Keuangan dengan 8 peserta / *Actuary; Financial Mathematics Module Workshop with eight participants* • *Workshop* Penanganan Arbitrase Internasional dengan 2 peserta / *International Arbitration Workshop with two participants* • Pelatihan *Creative Thinking and Negotioation Skills* dengan 17 peserta / *Creative Thinking and Negotioation Skills Training with 17 participants* • *Pelatihan Public Speaking* dengan 12 peserta / *Public Speaking Training with 12 participants* • Pelatihan *High Impact* Presentasi dengan 5 peserta / *High Impact Presentation Training with five participants* • Pelatihan *Annual Report* dengan 5 peserta / *Annual Report Training with five participants* • Seminar Nasional IAI dengan 2 peserta / *IAI National Seminar with two participants* • *Workshop* PSAK 71-72-73 dengan 2 peserta / *PSAK 71-72-73 Workshop with two participants* • *Training Procurement Fraud* dengan 5 peserta / *Procurement Fraud Training with five participants* • Pelatihan Aplikasi Akuntansi Dasar dengan 1 peserta / *Basic Accounting Application Training with one participant*
D.	BEASISWA / SCHOLARSHIP	
1.	Beasiswa S2 *Double Degree* UGM – *University* of Melbourne *Double Degree Graduate Program, UGM-University of Melbourne*	Terdapat 14 orang penerima beasiswa S2 *Double Degree*. *Fourteen people received Double Degree Graduate program scholarship*
2.	Beasiswa S2 dalam negeri *Graduate program in Indonesia*	Terdapat 7 orang penerima beasiswa aktif yang masih pada tahap menyelesaikan kuliah. Pada tahun 2017 terdapat 9 penerima beasiswa baru yang memenuhi persyaratan. *Seven scholarship grantees are active and finishing their program. In 2017, nine people met the requirement for receiving scholarship.*

No.	Jenis Program Pengembangan *Types of Development Program*	Realisasi *Realization*
E.	KURSUS/ *SHORT COURSE*	
1.	*Short course* di luar negeri *Short course abroad*	• *World bank forum on pension fund* di Washington DC, Amerika Serikat (3 peserta) / *World bank forum on pension fund in Washington DC, USA (three participants)* • *Affordable Housing* di Singapora dari Deputi Direktur Bidang Investasi Langsung (2 peserta) / *Affordable Housing in Singapore from Direct Investment Deputy Director (two participants)* • ISSA *Academy Workshop* dengan tema *Contribution, Collection and Governance* di India, dari Deputi Direktur Bidang Pengelolaan Kepesertaan. (3 peserta) / *ISSA Academy Workshop with the theme Contribution, Collection and Governance in India from Participation Management Deputy Director (three participants)* • HR *Summit* di Singapura dari Deputi Direktur Bidang *Learning* dan Deputi Direktur Bidang HCP (3 peserta) / *HR Summit in Singapore from Learning Department Deputy Director and HCP Deputy Director (three participants)* • *Pension Course* di NPS Korea dari Kakanwil Banten, Deputi Direktur Bidang LNO dan Deputi Direktur Bidang Aktuaria (3 peserta) / *Pension Course in NPS Korea from Banten Regional Office Head, LNO Deputy Director and Actuary Deputy Director (three participants)* • *Course* ISSA *Guidelines* di Turin Italy, terkait *administration solution on extensive coverage, investment on social security, collection and compliance* dan ICT (6 peserta) / *Course ISSA Guidelines in Turin, Italy, regarding administration solution on extensive coverage, investment on social security, collection and compliance and ICT (six participants)* • Deputi Direktur Bidang Pengembangan Jaminan untuk menghadiri *Comprehensive Rehabilitation for Worker with Physical Disabilities*. (1 peserta) / *Insurance Development Deputy Director to attend Comprehensive Rehabilitation for Worker with Physical Disabilities (one participant)* • Deputi Direktur Bidang HCP, Deputi Direktur Bidang Learning, Deputi Direktur Bidang Perencanaan Strategis, Kanwil Sumbagsel dan Cabang Bandar Lampung untuk menghadiri *International Social Security Conferences* di Malaysia (5 peserta) / *HCP Deputy Director, Learning Department Deputy Director, Strategic Planning Deputy Director, Sumbagsel Regional and Bandar Lampung Branch offices to attend International Social Security Conferences in Malaysia (five participants)* • Deputi Direktur Bidang Manajemen Risiko untuk mengikuti *Intensive Wealth Management & Risk Management Refreshment Program for Executive* di Frankfurt dan Wiena. (1 peserta) / *Risk Management Deputy Director to attend Intensive Wealth Management & Risk Management Refreshment Program for Executive in Frankfurt and Vienna (one participant)* • Deputi Direktur Bidang Pengembangan Jaminan, Deputi Direktur Bidang *Learning*, dan Deputi Direktur Bidang Pengelolaan Aset dan Layanan Umum untuk mengikuti XXI *World Congress on Safety and Health at Work* 2017 di Singapura (3 peserta) / *Insurance Development Deputy Director, Learning Department Deputy Director, and Asset Management and General Affairs Deputy Director to attend XXI World Congress on Safety and Health at Work 2017 in Singapore (three participants)* • ISSA *Workshop: Communication by Social Security Administrations* di Korea Selatan. (1 peserta) / *ISSA Workshop: Communication by Social Security Administrations in South Korea (one participant)* • Deputi Direktur Bidang Aktuaria untuk mengikuti Actuarial Seminar of East Asia (ASEA) 2017 di Jepang. (1 peserta) / *Actuary Deputy Director to attend Actuarial Seminar of East Asia (ASEA) 2017 in Japan (one participant)* • Deputi Direktur Bidang Perluasan Kepesertaan untuk mengikuti *Academy on Social Security* di Turin, Italia. (1 peserta) / *Participation Expansion Deputy Director to attend Academy on Social Security in Turin, Italy. (one participant)* • Deputi Direktur Bidang Aktuaria untuk mengikuti Workshop on Sustaining Financing Mechanism for Social Insurance: Sustainability of Pension Systems in ASEAN di Vietnam (1 peserta) / *Actuary deputy Director to attend Workshop on Sustaining Financing Mechanism for Social Insurance: Sustainability of Pension Systems in ASEAN in Vietnam. (one participant)* • Deputi Direktur Bidang Analisa Portofolio dan Deputi Direktur Bidang Pasar Uang Pasar Modal untuk mengikuti *Advanced Financial Statement Analysis* di Singapura. (2 peserta) / *Portfolio Analysis Deputy Director and Capital and Money Market Deputy Director to attend Advanced Financial Statement Analysis in Singapore (two participants)* • Deputi Direktur *Bidang Human Capital* dan *Learning Office* untuk mengikuti ARTDO *International Conference on Leadership & Talent* di Malaysia. (3 peserta) / *Human Capital Deputy Director and Learning Office to attend ARTDO International Conference on Leadership & Talent in Malaysia. (three participants)* • *Benchmarking* ke Polandia dan Hungaria pada Sekolah Staf dan Pimpinan Bank (SESPIBANK) Angkatan 67 di Polandia dan Hungaria. (1 peserta) / *Benchmarking in Poland and Hungary at School of Bank Staff and Leaders (SESPIBANK) Class 67 in Poland and Hungary (one participant)* • Foundation Certification Program di Singapura. (1 peserta) / *Foundation Certification Program in Singapore. (one participant)* • NUS *Executive Education* "NUS-Chicago Booth Emerging CFOs for Asia Programme di Singapura. (3 peserta) *NUS Executive Education "NUS-Chicago Booth Emerging CFOs for Asia Programme in Singapore. (three participants)* • *Islamic Finance Pension Funds and Social Security System Summit* di Malaysia. (2 peserta) / *Islamic Finance Pension Funds and Social Security System Summit in Malaysia. (two participants)* • *Risk Governance Master Class* di Singapura. (2 peserta) / *Risk Governance Master Class in Singapore (two participants)*

No.	Jenis Program Pengembangan *Types of Development Program*	Realisasi *Realization*
		• *The Asset 12th Asian Bond Markets Summit* di Singapura. (2 peserta) / *The Asset 12th Asian Bond Markets Summit in Singapore. (two participants)* • *Actuarial Modelling of Public Pension Schemes* di Turin, Italia. (2 peserta) / *Actuarial Modelling of Public Pension Schemes in Turin, Italy (two participants)* • *Training Investasi Liability Driven Investing* di Kanada. (3 peserta) / *Investment Training: Liability Driven Investing in Canada. (three participants)* • *Management of Vocational Training Centres* di Turin, Italia (two 2 peserta) / *Management of Vocational Training Centres in Turin, Italy (two participants)* • *Fundamental Portfolio Management and Analysis* di Singapura (4 peserta) / *Fundamental Portfolio Management and Analysis in Singapore (two participants)* • *Case Manager Internship* di SOCSO Malaysia (11 Peserta) / *Case Manager Internship in SOCSO Malaysia (11 participants)*
F.	SERTIFIKASI / *CERTIFICATION*	
		• *Assessment Center Assessor Certification* dengan 2 peserta / *Assessment Center Assessor Certification with two participants* • *Cisco Certified Network Associate* (CCNA) *Accelerated* 200-120 dengan 3 peserta / *Cisco Certified Network Associate (CCNA) Accelerated 200-120 with three participants* • *Certified Professional Coach* - ICF ACSTH 88 *Hours* dengan 2 peserta / *Certified Professional Coach - ICF ACSTH 88 Hours with two participants* • Sertifikasi Teknik Negosiasi dengan 4 peserta / *Negotiation Technique Certification with four participants* • Pelatihan dan Sertifikasi Manajemen Umum Dana Pensiun dengan 6 peserta / *Pension Fund Management Training and Certification with six participants* • Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Hubungan Industrial dengan 4 peserta / *Industrial Relationship Competency Training and Certification with four participants* • Program Perkuliahan Terkait Penyetaraan Profesi Aktuaris dan Sertifikasi Persatuan Aktuaris Indonesia (PAI) dengan 4 peserta / *Lecture Program on Actuary Profession Equalization and Certification from Indonesia Actuary Association (PAI) with four participants* • *Industrial Relations Certification Program* dengan 2 peserta / *Industrial Relations Certification Program with two participants* • *Certified Strategy Execution Professional* (CSEP) dengan 3 peserta / *Certified Strategy Execution Professional (CSEP) with three participants* • Ujian Profesi Aktuaris Ujian A40-A40-Akuntansi dengan 1 peserta / *Actuary Profession Examination A40-A40-Akuntansi with one participant* • Pembekalan dan Ujian Sertifikasi Fasilitator Instruktur dan Tenaga kepelatihan BNSP dengan 3 peserta / *Debriefing and Certification Examination for BNSP Facilitator, Instructor and Training Officer with three participants* • *Certified Human Resources Program Executive* (CHRPE) dengan 3 peserta / *Certified Human Resources Program Executive (CHRPE) with three participants* • *Certified Risk Management Professional* (CRMP) dengan 10 peserta / *Certified Risk Management Professional (CRMP) with 10 participants* • *Certified Risk Management Officer* (CRMO) dengan 1 peserta / *Certified Risk Management Officer (CRMO) with one participant* • *Certified Ethical Hacker* dengan 1 peserta / *Certified Ethical Hacker with one participant* • *Certified Property Specialist* (CPS) dengan 22 peserta / *Certified Property Specialist (CPS) with 22 participants* • Sertifikasi *Governance Risk Control Professional* (GRCP) Satuan Pengawas Internal (SPI) Tahun 2017 dengan 14 peserta / *Governance Risk Control Professional (GRCP) Certiication for Internal Monitoring Unit (SPI) Year 2017 with 14 participants*

Dengan berbagai program pendidikan dan pelatihan seperti tersebut di atas, total jam pelatihan karyawan pada tahun 2017 adalah sebanyak 2.027 jam pelatihan yang terdiri dari 1.112 jam pelatihan *class based* dan 915 jam pelatihan *non class based*. 404-1

With various education and training programs listed above, the total hours of training for the employees in 2017 were 2,27 training hours comprising 1,112 class-based training hours and 915 non-class-based training hours. 404-1

Selain program-program pendidikan dan pelatihan sebagaimana disebutkan di atas, BPJS Ketenagakerjaan juga telah melaksanakan beberapa program kerja yang mendukung upaya peningkatan kapasitas karyawannya. Program kerja tersebut meliputi:

Aside from education and training programs listed above, BPJS Ketenagakerjaan also ran diverse work programs to support the capacity of the employees. They include:

1. Pendirian LSP BPJS Ketenagakerjaan yang telah mendapatkan lisensi dari BNSP pada Desember 2017.
2. Pembuatan *Tools Assessment Center*.
3. Desain Program Pengembangan BPJS Ketenagakerjaan dan Analisa Kebutuhan *Learning* Program Pengembangan BPJS Ketenagakerjaan.
4. Konsep Pengembangan Kompetensi *Talent*.
5. Penerbitan Jurnal Jaminan Sosial dengan melibatkan kontributor eksternal dan internal.
6. Kemitraan antar lembaga dalam rangka *joint learning*.

1. *The establishment of LSP BPJS Ketenagakerjaan which obtained its license from BNSP in December 2017.*
2. *The establishment of Tools Assessment Center.*
3. *The design of BPJS Ketenagakerjaan development program and needs analysis of BPJS Ketenagakerjaan Development Learning Program.*
4. *Talent Competency Development Concept.*
5. *The publication of Jurnal Jaminan Sosial which engages external and internal contributors.*
6. *Inter-institutional partnership for joint learning programs.*

Biaya Pengembangan Kompetensi Karyawan
Budget for Employee Competency Development

	2017	2016	Pertumbuhan *Growth*	
			Selisih *Difference (Rp)*	Persentase *Percentage (%)*
Pendidikan dan Pelatihan *Education & Training*	105.480.435.000,-	51.754.000.000,-	53.726.435.000,-	103.81%

Peningkatan anggaran terjadi karena adalah program kerja baru yang membutuhkan anggaran besar, seperti beasiswa *double degree*, pengelolaan *Learning Center* Bogor dan sentralisasi anggaran pelatihan dari seluruh Unit Kerja di BPJS Ketenagakerjaan.

The increase in budget is because of new work programs which required bigger budget, such as double degree scholarship, the management of Bogor Learning Center and centralization of training budget from all work units in BPJS Ketenagakerjaan.

FASILITAS DAN KESEJAHTERAAN

Dalam hal fasilitas dan kesejahteraan karyawan, BPJS Ketenagakerjaan telah memenuhi ketentuan Upah Minimum Provinsi/Kabupaten/Kota (UMP/K) wilayah masing-masing unit kerja Badan yang ditetapkan oleh Pemerintah. Kompensasi program kesejahteraan dan fasilitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan mengacu kepada Ketentuan dan Peraturan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, termasuk pemenuhan upah yang berlaku.

FACILITIES AND WELFARE

In terms of facilities and welfare for the employees, BPJS Ketenagakerjaan has complied with the provision from the government regarding for Provincial/Regency/Town Minimum Salary (UMP/K) of each region where the work unit is located. The welfare compensation programs and facilities for BPJS Ketenagakerjaan refer to the Manpower and Transmigration Minister's Provision and Regulation, including regarding the payment of salary.

Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga memberikan kepastian kesejahteraan karyawan berupa tunjangan-tunjangan bagi karyawan yang mencakup:

1. Tunjangan kesehatan;
2. Tunjangan posisi;
3. Tunjangan Hari Raya (THR);
4. Tunjangan cuti tahunan;
5. Tunjangan cuti besar;
6. Uang lembur dan uang makan lembur;
7. Imbalan kerja semesteran; dan
8. Tunjangan/*benefit* lainnya.

BPJS Ketenagakerjaan, moreover, ensures the welfare of the employees by providing benefits and allowances including:

1. *Health benefit;*
2. *Position allowance;*
3. *Holiday Bonus (THR);*
4. *Annual leave allowance;*
5. *Service leave allowance;*
6. *Overtime pay and overtime meal pay;*
7. *Semester work benefit; and*
8. *Other allowance/benefits.*

PROGRAM PENSIUN

Di tahun 2017, BPJS Ketenagakerjaan telah melaksanakan Program Persiapan Pensiun yakni sebuah pembekalan bagi karyawan yang akan memasuki masa pensiun dengan 165 peserta dalam 3 gelombang. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat melanjutkan kehidupan dengan tingkat kesejahteraan yang terjamin pada saat memasuki usia pensiun dengan batasan usia 56 tahun. Penyelenggaraan program pensiun merujuk pada UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 404-2

PENSION PROGRAM

In 2017, BPJS Ketenagakerjaan ran Pension Preparation Program. This is a debriefing for employees who were to enter the pension age. 165 participants took part divided into three batches. The program is designed to help the employees continue to have decent living post retirement age, which is 56 years old. The pension program refers to Manpower Act No. 13 Year 2003 on Manpower. 404-2

PEMBENTUKAN LINGKUNGAN KERJA YANG KONDUSIF

Berdasarkan teori pengelolaan SDM, lingkungan kerja yang kondusif cukup mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kerekatan karyawan terhadap perusahaan atau lembaga. Untuk itu, BPJS Ketenagakerjaan mendukung kebijakan *work-life balance* dengan menyediakan berbagai fasilitas ibadah, olahraga dan kesenian, antara lain adanya Masjid di dalam lingkungan komplek yang dapat diakses baik oleh seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan, maupun komunitas di sekitar komplek BPJS Ketenagakerjaan, lengkap dengan berbagai kegiatan keagamaan didalamnya.

Sedangkan untuk fasilitas lainnya, BPJS Ketenagakerjaan menyediakan berbagai fasilitas yang dapat menunjang kepuasan karyawan dan agar dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan timbul rasa kebersamaan antar karyawan.

GUARANTEE OF CONDUCIVE WORK ENVIRONMENT

Based on the HR management theory, conducive work environment impacts the satisfaction and cohesive rates of the employees with their employer or institution they work for. BPJS Ketenagakerjaan, therefore, supports the work-life balance policy by providing facilities, including praying room, sports and arts facilities. This includes a mosque within the office complex which all employees and the public can easily access, as well as other facilities for religious and spiritual activities.

For other facilities, BPJS Ketenagakerjaan provides facilities to improve the employees' satisfaction rate and to create conducive work environment and strengthen togetherness.

HUBUNGAN INDUSTRIAL

BPJS Ketenagakerjaan berupaya untuk mengelola hubungan dengan karyawan sebagai kerangka mitra dalam upaya mencapai visi BPJS Ketenagakerjaan untuk Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) kebanggaan bangsa, yang amanah, bertata kelola baik, serta unggul dalam Operasional dan Pelayanan. Oleh sebab itu, BPJS Ketenagakerjaan berupaya membangun hubungan ketenagakerjaan yang sehat sesuai dengan aturan yang berlaku.

INDUSTRIAL RELATIONSHIP

BPJS Ketenagakerjaan strives to manage the relationship with the employees within the framework which supports the achievement of BPJS Ketenagakerjaan's vision. Hence, BPJS Ketenagakerjaan makes every effort to build sound industrial relationship in compliance with the prevailing regulations.

PERKEMBANGAN PENGELOLAAN SDM KE DEPAN

BPJS Ketenagakerjaan memandang Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya sebagai salah satu faktor kunci keberhasilan institusi dalam upaya mencapai sasaran-sasaran strategisnya. Untuk itu, maka Tim Manajemen senantiasa mengelola SDM dengan prinsip profesionalisme mulai dari tahap perekrutan, pembinaan, pengembangan, dan pengelolaan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan bidang tugasnya. Kualitas SDM yang berkinerja tinggi tentu akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik. Bahkan pada tahun 2021 BPJS Ketenagakerjaan diproyeksikan untuk menjadi rujukan terbaik bagi praktek terbaik dalam pengelolaan *human capital* dan juga *high tech human capital practice*. Selain itu, pada tahun 2021 *Learning Center* BPJS Ketenagakerjaan juga dapat menjadi *hub* bagi pelatihan kompetensi di bidang jaminan sosial.

Dalam hal menunjang pelaksanaan strategi cakupan kepesertaan, perlu dibangun kompetensi karyawan yang berkaitan langsung dengan operasional perluasan dan pengelolaan kepesertaan. Dengan sistem keagenan yang akan dibangun, maka perlu peningkatan kompetensi para *Marketing Officer* untuk menjadi para manajer kanal/agen pemasaran. Dengan sistem keagenan ini, fungsi *Relationship Officer* pun akan bergeser dari administratif untuk lebih fokus pada membangun hubungan dengan peserta.

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE FUTURE

BPJS Ketenagakerjaan sees human capital as one of the keys to success in achieving the Agency's strategic targets. Due to this, the management team manages the human capital based on the principle of professionalism, from the recruitment, education and training and development, to management phases to generate quality and competent human resources based on the needs and assignment. The high-quality human resources will impact the organizational performance. In 2021, BPJS Ketenagakerjaan is projected to become the reference for best practices in managing human capital and high-tech human capital practice. Moreover, in 2021, BPJS Ketenagakerjaan Learning Center can also become the hub for competency practices in the social security sector.

To support the implementation of participation coverage strategy, the Agency needs to build its employees' competency, especially that directly related to the expansion operations and management of participation. With the agent system BPJS Ketenagakerjaan plans to build, the marketing officers need to develop their competence so that they can become channel managers/marketing agents. With this agent system, the function of the Relationship Officers will shift from administrative functions to the focus on the building relationship with the participants.

Teknologi Informasi yang Mumpuni

Excellent Information Technology



SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI (IR8)

Untuk mendukung pencapaian sasaran BPJS Ketenagakerjaan di tahun 2017, aspek pendukung berupa teknologi informasi (TI) sangat diperlukan. Fungsi TI BPJS Ketenagakerjaan sendiri memiliki objektif sebagai tulang punggung operasional itu sendiri dimana TI mengambil hampir semua area operasional yang dilakukan oleh Badan. Hampir di semua lini bisnis baik internal maupun eksternal Badan didukung oleh peran TI khususnya pada penyediaan aplikasi pendukung proses bisnis hingga arus data dan informasi.

Unit kerja TI BPJS Ketenagakerjaan memiliki visi "Menjadi tulang punggung institusi untuk mewujudkan keunggulan operasional dan layanan" dan misi "*Bring Business Sustain*". Kata "*SUSTAIN*" sendiri merupakan akronim dari 7 prinsip pengelolaan TI yakni *SIMPLIFY, UNIFY, SERVICE, TRANSPARENCY, AGILE, INNOVATION, NETWORK*.

INFORMATION TECHNOLOGY SYSTEM (IR8)

To support the achievement of BPJS Ketenagakerjaan targets in 2017, BPJS Ketenagakerjaan requires the full support from the information technology (IT). The function of IT in BPJS Ketenagakerjaan is to become the backbone for the operations with IT takes over almost all operational areas of the Agency. In almost all business lines, both internal and external, are supported by IT, especially in the form of applications which support business processes up to the flow of data and information.

IT work unit has the vision "To become the backbone of the institution to achieve operational and service excellence" and the mission "To Bring Business Sustain". The word "SUSTAIN" stands for the seven principles of managing IT, namely SIMPLIFY, UNIFY, SERVICE, TRANSPARENCY, AGILE, INNOVATION, NETWORK.

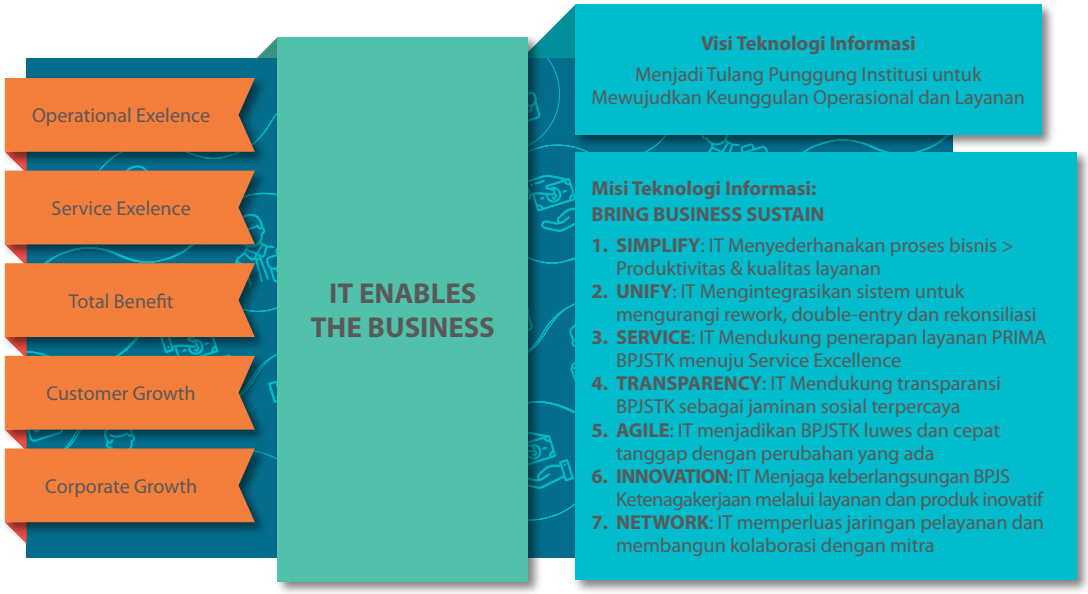
TATA KELOLA INFORMASI

Sebagaimana visi TI yakni menjadi tulang punggung institusi, maka sudah menjadi mandat bagi fungsi teknologi informasi BPJS Ketenagakerjaan untuk berperan di dalam setiap proses operasional BPJS Ketenagakerjaan. Dengan TI menjadi tulang punggung proses internal maka diharapkan bisnis dapat bergerak secara efektif, efisien dan produktif. Hal lain adalah TI menjadi sarana integrasi antara 1 proses dengan proses lainnya. Tujuannya pada akhirnya adalah sebuah skema proses bisnis yang *controllable, auditable, accountable*, dan transparan.

INFORMATION GOVERNANCE

With the vision of becoming the backbone of the institution, the IT function carries the mandate of playing a role in every operational process in BPJS Ketenagakerjaan. By IT becoming the backbone in the internal processes, it is expected that the business can run effectively, efficiently and productively. Another thing is that IT becomes a means to integrate one process with another. The objective is to ultimately create a business process scheme which is controllable, auditable, accountable, and transparent.

Visi Misi IT BPJS Ketenagakerjaan
Vision and Mission of BPJS Ketenagakerjaan IT



TI BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya "melayani" penguatan dari sisi internal namun juga menjadi jembatan untuk integrasi BPJS Ketenagakerjaan dengan institusi lain. Untuk meningkatkan kinerjanya, BPJS Ketenagakerjaan menyadari akan perlunya dukungan maupun kolaborasi kerja sama dengan institusi lain baik dalam hal pertukaran data maupun integrasi layanan.

Teknologi informasi di BPJS Ketenagakerjaan memiliki peranan yang signifikan dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Pengembangan aplikasi secara terus menerus dilakukan, baik aplikasi *core operation system* maupun *core support system*. Ekspansi bisnis BPJS Ketenagakerjaan menuntut adanya kemampuan infrastruktur jaringan yang andal. Salah satu strategi BPJS Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja adalah melalui implementasi keunggulan operasional dan layanan yang didukung oleh implementasi teknologi informasi.

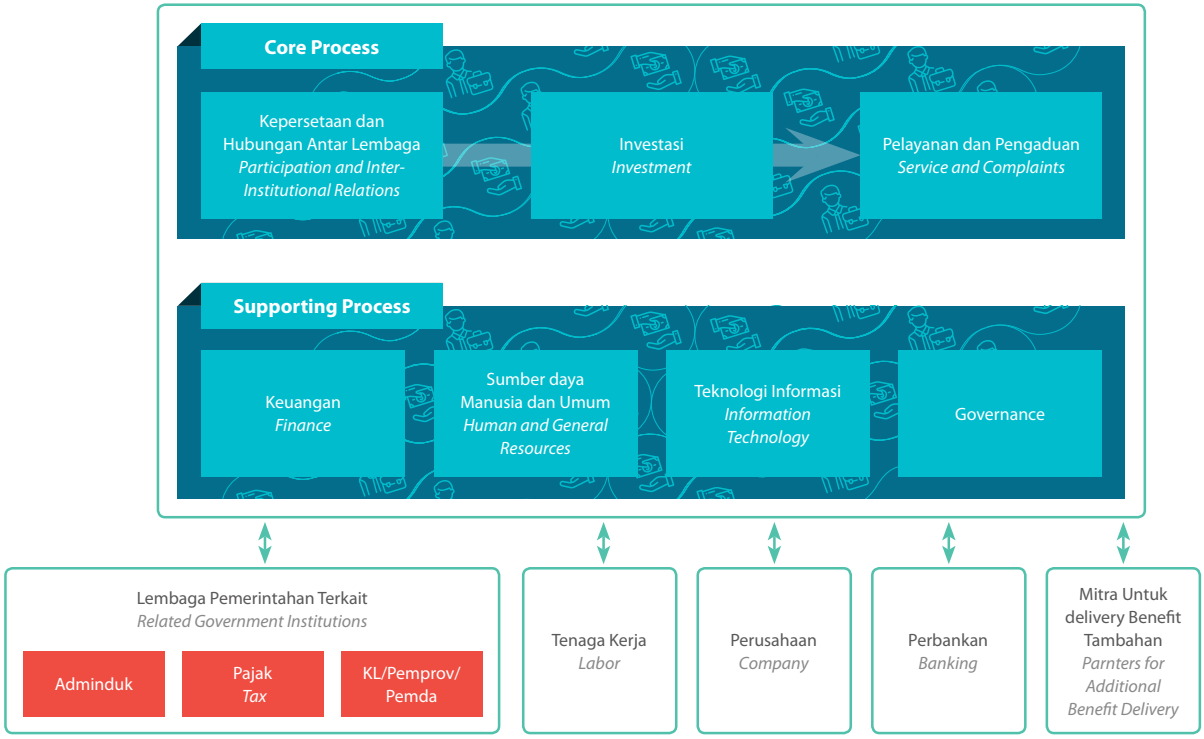
Hal yang cukup strategis dan besar yang dibuat oleh IT BPJS Ketenagakerjaan di tahun 2017 adalah pembangunan *core system* BPJS Ketenagakerjaan yang disebut dengan SMILE (Sistem Informasi Perlindungan Pekerja). Hal tersebut dilakukan untuk menjawab tantangan yang terjadi di BPJS Ketenagakerjaan. SMILE dikerjakan dengan konsep *in-house* dimana seluruh pengembangnya adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan sehingga lebih efisien di dalam biaya pengembangan dan pemeliharaannya. SMILE dikembangkan di tahun 2017.

The IT function doesn't only "serve" the strengthening of the internal aspect; it also acts as the bridge to integrate BPJS Ketenagakerjaan with other institutions. To improve its performance, BPJS Ketenagakerjaan realizes the need of the support and collaboration from other institutions both for data exchange and for service integration.

Information technology at BPJS Ketenagakerjaan has a significant role in helping the organization achieves its objectives. BPJS Ketenagakerjaan pushes for continuous development of applications, both the core operation system and the core support system. the Agency's business expansion demands reliable infrastructures. One of the strategies to provide protection to all workers is the implementation of operational and service excellence with the support from IT implementation.

The strategic and major achievement made by the IT function in 2017 is the development of BPJS Ketenagakerjaan core system dubbed SMILE (*Sistem Informasi Perlindungan Pekerja* or Workers Protection Information System). The core system is the answer to the challenges BPJS Ketenagakerjaan faces. SMILE applies the in-house concept, in which all the developers are BPJS Ketenagakerjaan employees. This is to ensure efficiency in development and maintenance costs. SMILE was developed in 2017.

Skema Proses Bisnis BPJS Ketenagakerjaan
Scheme of the Business Process at BPJS Ketenagakerjaan



IMPLEMENTASI TEKNOLOGI INFORMASI BPJS KETENAGAKERJAAN

Implementasi teknologi informasi BPJS Ketenagakerjaan dalam mendukung kinerja Badan pada tahun 2017, adalah sebagai berikut:

1. Pembangunan Modul Keuangan Sentralisasi Rekening
   a. Telah selesai dilakukan pembangunan dan *testing* (*User Acceptance Test*, yaitu tes yang dilakukan dengan melibatkan *user* serta menguji setiap fungsi pada aplikasi yang sesuai kebutuhan unit bisnis) dengan pihak Bank Mandiri,
   b. Telah dilakukan pembahasan dengan Deputi Direktur Bidang Akuntansi, Deputi Direktur Bidang Keuangan dan Bank Mandiri terkait proses sentralisasi rekening (penutupan operasional kantor cabang dan pembukaan rekening operasional terpusat),
   c. Telah dilakukan pengembangan *web service* untuk Bank BJB, BNI, dan BRI,
   d. Tahapan selanjutnya adalah *pilot project* dengan melibatkan Bank Mandiri,
   e. Modul Keuangan Sentralisasi Rekening telah di-integrasikan di aplikasi SMILE.
2. Pembangunan Portal Bersama antara BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan
   a. Portal Bersama BPJS telah selesai dibangun dan *Go-Live*.

IMPLEMENTATION OF INFORMATION TECHNOLOGY AT BPJS KETENAGAKERJAAN

The implementation of IT at BPJS Ketenagakerjaan to support the Agency's performance in 2017 is described as follow:

1. *The development of Account Centralization Finance Module*
   a. *The Agency finished the development and testing (User Acceptance Test, namely a test which involves users and assesses each function in the application as per the need of each business unit) with Bank Mandiri,*
   b. *Accounting Department Deputy Director, Finance Department Deputy Director and representatives of Bank Mandiri discussed the account centralization process (the closing of branch office operations and the opening of account centralization operations),*
   c. *The development of web service for Bank BJB, BNI, and BRI,*
   d. *The next stage in the pilot project which engaged Bank Mandiri,*
   e. *Account Centralization Finance Module was integrated with SMILE application.*
2. *The development of BPJS Ketenagakerjaan and BPJS Kesehatan Joint Portal:*
   a. *BPJS joint portal was developed and Go-Live.*

3. Tindak lanjut temuan audit BPK-RI
   a. Telah dilakukan penyusunan dan proses pengadaan Kajian *Cost-Benefit Analysis Sistem* Informasi BPJS Ketenagakerjaan,
   b. Telah dilakukan penyelesaian tindak lanjut Audit BPK-RI terkait permasalahan data,
   c. Telah dilakukan *brainstorming* kebutuhan unit bisnis terkait pengembangan sistem informasi (melibatkan unit bisnis, asisten deputi bidang pemasaran, pelayanan dan IT kantor wilayah),
   d. Telah dilakukan proses *design dan development (coding)* SIJSTK *Core* v2 Modul Kepesertaan PU,
   e. Telah dilakukan proses pengadaan infrastruktur guna persiapan migrasi data SIJSTK *Core* v2.
4. Pembangunan aplikasi *E-Manpower Planning*
   a. Telah dilakukan Pembangunan Aplikasi dan Pengujian Infrastruktur,
   b. Telah dilakukan *testing* (*User Acceptance Test*) dan *Stress Test*,
   c. Aplikasi *E-Manpower Plan* telah selesai dibangun dan *Go-Live*.
5. Pembangunan aplikasi *E-Selection*
   a. Aplikasi *E-Selection* telah selesai dibangun dan *go-live* pada Maret 2017,
   b. Aplikasi *E-Selection* telah digunakan untuk rekrutmen karyawan BPJS Ketenagakerjaan tahun 2017.
6. Pembangunan aplikasi Manfaat Layanan Tambahan (Bantuan kredit Perumahan dan Konstruksi)
   a. Telah dilakukan pembangunan modul MLT pada aplikasi SIJSTK Core,
   b. Saat ini menunggu penyelesaian aplikasi dari sisi Bank BTN,
   c. Tahapan selanjutnya pelaksanaan integrasi modul MLT antara BPJS Ketenagakerjaan dan BTN.
7. Pengembangan *Smart Investment Management System*
   a. Tahap pembangunan aplikasi telah selesai dilakukan,
   b. Saat ini masih dilakukan proses *testing* (UAT) dengan melibatkan *user* dari Direktorat Investasi,
   c. *Smart Investment Management* telah diintegrasikan dengan *core system* BPJS Ketenagakerjaan yakni aplikasi Sistem Informasi Perlindungan Pekerja (SMILE).
8. Pembangunan aplikasi E-Disposisi
   a. Tahap pembangunan aplikasi telah selesai dilakukan,
   b. Telah dilakukan proses *testing (UAT)* dengan melibatkan *user* dari Deputi Direktur Bidang Sekretaris Badan,
   c. Tahap selanjutnya proses *pilot project* di Kantor Pusat,
   d. Aplikasi E-Disposisi telah selesai dibangun dan saat ini menunggu pengesahan kebijakan dan peraturan (*legal aspect*) atas proses bisnis E-Disposisi.
9. Pembangunan aplikasi PERISAI
   a. Proses *development* aplikasi PERISAI telah dilakukan,
   b. Tahap dilakukan pelaksanaan *UAT* dengan melibatkan *user* dan *pilot project,*
   c. Aplikasi PERISAI telah selesai dibangun dan *Go-Live.*

3. *Follow up of BPK audit findings*
   a. *Cost-Benefit Analysis of the BPJS Ketenagakerjaan information system,*
   b. *Follow up of the findings of BPK about data issues,*
   c. *Brainstorming of the needs of the business units related to the development of the information system (involving business units, deputy assistant to marketing, services and IT in the regional offices),*
   d. *Design and development (coding) process of SIJSTK Core v2 PU participation module,*
   e. *Infrastructure procurement process for the preparation of SIJSTK Core v2 data migration.*
4. *The development of e-Manpower Planning application*
   a. *The development of infrastructure application and testing,*
   b. *User Acceptance Test and Stress Test,*
   c. *e-Manpower Plan application fully developed and Go-Live.*
5. *The development of e-Selection application*
   a. *e-Selection application fully developed and go-live in March 2017,*
   b. *e-Selection application utilized in the recruitment process in 2017.*
6. *The development of Additional Benefit Service application (Housing and Construction Loan Assistance)*
   a. *The development of MLT module on the SIJSTK Core application,*
   b. *Awaiting the completion of the development of the Bank BTN application (the Bank's part of the work),*
   c. *The next stage of the integration of MLT module between BPJS Ketenagakerjaan and BTN.*
7. *The development of Smart Investment Management System*
   a. *The completion of the phase of the application development,*
   b. *Awaiting the testing process (UAT) which involved the users from Investment Directorate,*
   c. *Smart Investment Management integrated with the BPJS Ketenagakerjaan core system, namely SMILE.*
8. *The development of e-Disposisi application*
   a. *The completion of the development phases,*
   b. *The testing process (UAT) which involved users from the Secretariat Deputy Director,*
   c. *The next phase of the pilot project process at the head office,*
   d. *e-Disposisi application completed and currently awaiting the approval of the policy and regulation (legal aspect) of the e-Disposisi business process.*
9. *The development of PERISAI application*
   a. *The development of PERISAI application,*
   b. *UAT phase involving users and pilot project,*
   c. *The development of PERISAI application completed and Go-Live.*

10. Pembangunan aplikasi Pembayaran Iuran berbasis *Auto Debet*
    a. Telah dilakukan pengembangan modul Penerimaan Iuran melalui *autodebet* pada aplikasi SIJSTK Core
    b. Menunggu penyesuaian pembangunan aplikasi dari pihak bank BTN
    c. Tahapan selanjutnya adalah pelaksanaan UAT dan *pilot project*
    d. Saat ini masih dilakukan pengembangan atas aplikasi Pembayaran Iuran berbasis *Auto Debet* dengan aplikasi SMILE
11. Pembangunan *core system* BPJS Ketenagakerjaan (SMILE, Sistem Informasi Perlindungan Pekerja)
    a. Telah dilakukan pembangunan aplikasi SMILE
    b. Tahap pembangunan telah diselesaikan di Desember 2017
    c. Saat ini aplikasi SMILE telah *Go Live* secara Nasional
12. Asesmen *IT Capability* berbasis *COBIT 5*
    a. Telah dilakukan asesmen oleh auditor independen untuk mengukur tingkat kematangan proses pengelolaan TI BPJS Ketenagakerjaan dengan menggunakan *framework COBIT5*
    b. Hasil asesmen yang dilakukan menunjukan pengelolaan TI BPJS Ketenagakerjaan berada pada level 2 (sesuai dengan target tahun 2017 yang telah ditetapkan)
13. *Review* Kebijakan Tata Kelola TIK BPJS Ketenagakerjaan
    a. Telah dilakukan *review* atas Kebijakan Tata Kelola TIK BPJS Ketenagakerjaan
    b. Telah dilakukan revisi dan penyesuaian atas Kebijakan Tata Kelola TIK BPJS Ketenagakerjaan
14. Pengembangan aplikasi Kepesertaan BPU *Online*
    a. Proses *development* aplikasi BPU *Online* telah dilakukan
    b. Tahap dilakukan pelaksanaan UAT dengan melibatkan *user* dan *pilot project*
    c. Aplikasi BPU *Online* telah selesai dibangun dan *go-live*
15. Pembangunan aplikasi Kepesertaan Pekerja Migran Indonesia (PMI)
    a. Proses *development* aplikasi Kepesertaan PMI telah dilakukan
    b. Tahap dilakukan pelaksanaan UAT dengan melibatkan *user* dan *pilot projec*t
    c. Aplikasi Kepesertaan PMI telah selesai dibangun dan *Go-Live*
16. Pembangunan aplikasi *NEW* SIPP (Sistem Informasi Pelaporan Peserta)
    a. Proses *development* aplikasi *New* SIPP telah dilakukan
    b. Tahap dilakukan pelaksanaan UAT dengan melibatkan *user* dan *pilot project*
    c. Aplikasi *New* SIPP telah selesai dibangun dan *Go-Live*

10. *The development of Fee Payment application based on autodebet*
    a. *The development of Fee Payment module using autodebet integrated in the SIJSTK Core application*
    b. *Awaiting the adjustment of the application development by BTN*
    c. *The next phase, namely the UAT and pilot project*
    d. *The development of the Fee Payment application based on autodebet with SMILE application.*
11. *The development of BPJS Ketenagakerjaan core system (SMILE, Sistem Informasi Perlindungan Pekerja)*
    a. *The development of SMILE application*
    b. *The development phase concluded in December 2017*
    c. *SMILE application currently Go Live nationally.*
12. *IT Capability assessment based on COBIT 5*
    a. *Assessment by an independent auditor to measure the maturity level of the IT management process using COBIT5 framework*
    b. *The assessment result showing that the IT management at BPJS Ketenagakerjaan standing at the Level 2 (as per the 2017 target)*
13. *Review of the IT Management Policy*
    a. *A review of the ICT management policy in BPJS Ketenagakerjaan*
    b. *Revision and adjustment of the ICT management policy in BPJS Ketenagakerjaan*
14. *The development of BPU Participation Online application*
    a. *The development process of BPU Online application*
    b. *The UAT phase involving users and pilot project*
    c. *BPU Online application competed and go-live*
15. *The development Indonesian Migrant Workers (PMI) Participation application*
    a. *The development process of PMI Participation application*
    b. *The UAT phase involving users and pilot project*
    c. *The PMI Participation application completed and Go-Live*
16. *The development of NEW SIPP (Participant Reporting Information System) application*
    a. *The development of New SIPP application*
    b. *The UAT phase involving users and pilot project*
    c. *New SIPP application completed and Go-Live*

INVESTASI TEKNOLOGI INFORMASI

Untuk menunjang operasional BPJS Ketenagakerjaan, dukungan sarana dan infrastruktur TI sangat dibutuhkan, terutama di zaman digitalisasi saat ini. Oleh karena itu seluruh unit kerja di BPJS Ketenagakerjaan sudah dilengkapi dengan peralatan komputer, *server* dan jaringan untuk memenuhi kebutuhan operasional di dalam meningkatkan pelayanan kepada peserta.

INVESTMENT IN INFORMATION TECHNOLOGY

To support operations, BPJS Ketenagakerjaan needs IT facilities and infrastructures and even more so in today's highly digitized age. All work units, therefore, are equipped with computers, server and network to support their operations and to improve services.

SARANA *FACILITIES*	KANTOR PUSAT *HEAD OFFICE*	KANTOR WILAYAH *REGIONAL OFFICE*	KANTOR CABANG *BRANCH OFFICE*		
			UTAMA *MAIN*	MADYA *INTERMEDIATE*	PRATAMA *FIRST LEVEL*
Personal Computer (PC)	297	379	1.790	1.649	1.829
Laptop/ Notebook	721	124	424	433	498
Scanner	42	11	75	77	68
Barcode Reader	1	-	-	-	-
Modem External	-	-	4	2	2
Edms	56	4	14	23	52
Hardisk External	46	9	27	20	25
Monitor	24	11	47	24	45
Tablet	51	25	171	53	113
Server	121	4	69	60	98
Jaringan / Network	94	63	269	286	334
Printer	257	195	1.097	958	1.218
TOTAL	1.710	825	3.987	3.585	4.282

RENCANA PENGEMBANGAN JANGKA PANJANG

Keandalan teknologi informasi merupakan tulang punggung bagi *operational excellence* sehingga infrastruktur yang memadai pun menjadi kritikal. Untuk itu, maka seluruh kebutuhan infratruktur teknologi informasi yang dibutuhkan akan dipenuhi. Selain itu, sistem teknologi informasi pun perlu diperkuat dengan peningkatan *quality assurance* sistem informasi dan kebijakan *data cleansing*. Sebagai acuan penjagaan mutu sistem teknologi informasi, dicanangkan peraihan sertifikasi pemuh ISO 20000: IT *Service Management* pada tahun 2020. Dengan demikian, pada tahun 2021 BPJS Ketenagakerjaan diharapkan untuk dapat menjadi salah satu rujukan dalam IT *Service Management* di industri jaminan sosial.

Seluruh pembangunan sistem teknologi informasi ini juga diharapkan dapat mendukung pembangunan kapasitas digital sebagaimana disebutkan pada bagian kapabilitas di atas. Dengan demikian, layanan kepada peserta dapat bergeser ke arah layanan digital, dimana diharapkan pada tahun 2020 telah dapat diimplementasikan *digital e-service* secara penuh.

LONG-TERM DEVELOPMENT PLAN

The reliability of the information technology acts as the backbone of the operational excellence. This means, good IT infrastructures are critical. Therefore, the Agency strives to meet all the needs for IT infrastructures. Moreover, the IT system needs to be strengthened by improving the quality assurance of the information system and the policy of data cleansing. As a reference for maintaining the quality of the IT system, the Agency launched a campaign to get the ISO 20000:IT Service Management certification by 2020. This means that in 2021 BPJS Ketenagakerjaan can become one of the references in IT Service Management in the social security industry.

All the IT system development efforts are also expected to support the achievement of digital capability as mentioned in the sub-chapter about Capability. Thus, services to participants can shift to digital services and by 2020 the Agency can implement full digital e-service.

05.



Analisa dan Pembahasan Manajemen atas Kinerja BPJS Ketenagakerjaan

Management Discussion and Analysis on BPJS Ketenagakerjaan Performance

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk mengembangkan kapasitas organisasi yang meliputi aspek struktur organisasi dan SDM, IT dan otomasi, distribution channel, proses bisnis & prosedur, komunikasi dan branding, penegakan hukum dan penguatan struktur modal BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan is committed to develop organizational capacity which includes aspects of organizational and HR structure, IT and automation, distribution channel, business process & procedur, communication and branding, law enforcement and strengthening of BPJS Ketenagakerjaan's capital structure.

Tinjauan Perekonomian dan Industri

Economic and Industrial Review

TINJAUAN EKONOMI GLOBAL

Ekonomi global sedang mengalami perbaikan musiman, yang ditunjukkan dengan kembali naiknya tingkat investasi, aktivitas manufaktur dan perdagangan. Perbaikan ini kemungkinan disebabkan semakin ramahnya kondisi pendanaan global, kebijakan-kebijakan yang akomodatif, meningkatnya kepercayaan, serta kuatnya harga-harga komoditas. Produk Domestik Bruto global diperkirakan terus meningkat dari 2.4% di tahun 2016 menjadi kisaran 3% pada 2017.

Kondisi peningkatan ini secara umum terjadi secara global di mana pertumbuhan positif terjadi pada lebih dari separuh jumlah negara-negara di dunia. Akselerasi pertumbuhan PDB global sebagian besar merupakan hasil dari kembali naiknya pertumbuhan investasi yang didukung oleh struktur pembiayaan yang baik, meningkatnya tingkat laba perusahaan-perusahaan dan perbaikan sentimen pasar baik pada negara maju maupun negara-negara berkembang. Perbaikan yang berlandaskan kekuatan investasi ini dapat memberikan dorongan yang cukup signifikan terhadap perdagangan ekspor dan impor global pada waktu dekat.

Di negara-negara ekonomi maju, pertumbuhan pada tahun 2017 diperkirakan pada kisaran 2,3%. Hal ini didorong oleh peningkatan belanja modal, kecepatan perputaran perdagangan, dan penguatan permintaan pasar. Pertumbuhan ekonomi ini terjadi di seluruh negara maju, dengan pertumbuhan tertinggi terdapat di wilayah Eropa.

Sementara itu, pertumbuhan di negara-negara berkembang (EMDEs) diperkirakan mencapai 4,3% pada tahun 2017, di mana hal ini merefleksikan perbaikan pada aktivitas ekspor dan juga pertumbuhan pada usaha importir. Sebagian besar negara berkembang mendapatkan keuntungan dari membaiknya kondisi perdagangan ekspor.

Negara-negara eksportir mendapatkan keuntungan dari kondisi resesi periode sebelumnya di mana harga-harga komoditas melonjak, kepercayaan terhadap negara-negara tersebut membaik, berkurangnya kebijakan pengetatan finansial, dan perbaikan tingkat investasi setelah sekian lama mengalami periode penurunan. Namun, kecepatan pertumbuhan ekspor pada tahun 2017 yang hanya mencatat 1,8% dinilai masih belum cukup untuk mengangkat pendapatan per kapita yang masih stagnan selama 2 (dua) tahun terakhir.

Berikut disajikan realisasi dan estimasi pertumbuhan ekonomi global sebagaimana diterbitkan oleh Bank Dunia:

GLOBAL ECONOMIC REVIEW

The global economy is experiencing seasonal improvement, as indicated by the rising of investment, manufacturing and trading activities. This improvement is likely due to the more friendly condition of global funding, accommodative policies, increased confidence, and strong commodity prices. Global Gross Domestic Product is estimated to continue to increase from 2.4% in 2016 to around 3% in 2017.

This increase generally occurs globally where positive growth occurs in more than half of the countries in the world. The acceleration of global GDP growth is largely the result of returning increased investment growth supported by good financing structure, risings corporate profits and improved market sentiment in both developed and developing countries. Improvements based on the strength of this investment can provide a significant boost to global export and import trade in the near future.

In developed countries, growth in 2017 is estimated at around 2.3%. This is driven by an increase in capital spending, speed of trade turnover, and strengthening market demand. This economic growth occurs in all developed countries, with the highest growth is in Europe.

Meanwhile, growth in developing countries (EMDEs) is estimated at 4.3% in 2017, which reflects improvements in export activity and also growth in the import business. Most developing countries benefit from improving export trade condition.

Exporting countries benefited from previous recession condition where commodity prices surged, confidence in these countries improved, reduced financial tightening policies, and improved investment level after a period of decline. However, the speed of export growth in 2017 that is recorded only at 1.8% is still considered insufficient to improve per-capita income that has remained stagnant for the past 2 (two) years.

The following is the realization and estimation of global economic growth as published by the World Bank:

Regions *Countries*	2015	2016	2017	2018	2019	2020
World	2,8	2,4	3,0	3,1	3,0	2,9
Advanced Economies	2,2	1,6	2,3	2,2	1,9	1,7
Emerging market and developing economies (EMDEs)	3,6	3,7	4,3	4,5	4,7	4,7
East Asia and Pacific	6,5	6,3	6,4	6,2	6,1	6,0
Europe and Central Asia	1,0	1,7	3,8	2,9	3,0	3,0
Latin America and the Caribbean	-0,6	-1,5	0,9	2,0	2,6	2,7
Middle East and North Africa	2,8	5,0	1,8	3,0	3,2	3,2
South Asia	7,1	7,5	6,5	6,9	7,2	7,2
Sub-Saharan Africa	3,1	1,3	2,4	3,2	3,5	3,6
United States	2,9	1,5	2,3	2,5	2,2	2,0
Japan	1,4	0,9	1,7	1,3	0,8	0,5
China	6,9	6,7	6,8	6,4	6,3	6,2
Indonesia	4,9	5,0	5,1	5,3	5,3	5,3

Sumber/ *Source*: World Bank-Global Economic Prospects

KONDISI PEREKONOMIAN NASIONAL

Kondisi perekonomian Indonesia kian menguat pada akhir tahun 2017 yang ditunjukkan dengan naiknya tingkat harga komoditas, kondisi pertumbuhan global yang menguat, peningkatan perdagangan internasional, dan kondisi moneter serta keuangan yang akomodatif. Menurut data BPS, akumulasi pertumbuhan ekonomi Indonesia per 31 Des 2017 adalah 5,07%, naik dibanding tahun 2016 dengan PDB sebesar 5,02%. Hal ini sebagian disebabkan oleh kuatnya aspek investasi dan pertumbuhan ekspor

Pertumbuhan investasi mencatat tingkat tertinggi dalam kurun waktu empat tahun terakhir, di mana investasi langsung luar negeri mencatat jumlah aliran masuk bersih terbesar dalam empat tahun terakhir. Nilai ekspor komoditas-komoditas kunci dan barang manufaktur lain juga menunjukan lonjakan yang menggembirakan. Untuk pertama kalinya sejak tahun 2012, baik nilai ekspor maupun impor menunjukan pertumbuhan yang mencapai angka dua digit.

Namun pertumbuhan konsumsi sektor swasta belum memperlihatkan pertumbuhan dibanding tahun sebelumnya, walaupun ada indikasi bahwa akan ada perbaikan dalam waktu dekat. Ini ditunjukkan angka penjualan barang-barang seperti penjualan mobil dan motor di mana penjualan mulai meningkat menuju dua digit setelah mengalami kontraksi selama 3 tahun berturu-turut. Seluruh aktivitas ekonomi tersebut berdampak pada neraca perdagangan yang memperlihatkan penurunan defisit pada neraca perdangangan dari 1,9% PDB pada triwulan kedua menjadi 1,7% PDB pada triwulan ketiga dan terus menurun pada akhir tahun 2017.

NATIONAL ECONOMIC CONDITION

The condition of the Indonesian economy has strengthened by the end of 2017 as indicated by rising level of commodity prices, stronger global growth, increased international trade, and accommodative monetary and financial condition. According to BPS data, the accumulation of Indonesia's economic growth as of 31 December 2017 is 5.07%, an increase compared to 2016 with GDP of 5.02%. This is partly due to the strong aspect of investment and export growth

Investment growth records the highest level in the past four years, foreign direct investment records the largest net inflow in the past four years. The export value of key commodities and other manufactured goods also show an encouraging surge. For the first time since 2012, both export and import values show growth that reach a double digit number.

However, private sector consumption growth has not shown growth compared to the previous year, although there are indications that there will be improvement in the near future. This is shown by the sales figure of goods such as car and motorcycle sales where sales began to rise to double digits after fluctuating for 3 consecutive years. All these economic activities have an impact on the trade balance which shows a decrease in the deficit in the trade balance from 1.9% of GDP in the second quarter to 1.7% of GDP in the third quarter and continues to decline at the end of 2017.

Secara umum, variabel-variabel yang menggambarkan kondisi perekonomian Indonesia dapat ditunjukan dengan tabel berikut:

In general, the variables that describe Indonesia's economic condition can be shown in the following table:

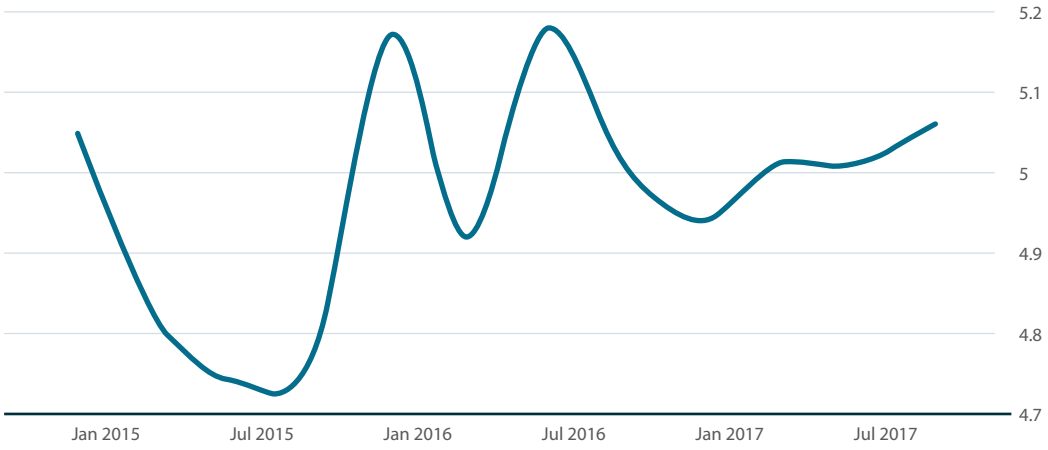
Indikator Perekonomian Indonesia
Indonesian Economic Indicator

Variable	2017
Pertumbuhan GDP	5,07%
Inflation Rate	3,61%
Kurs Rupiah/USD	13.548
Interest Rate	4,25%
IHSG	6.355

1. Pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB)
   Perekonomian Indonesia terus menunjukan kinerja yang membaik. Pertumbuhan PDB Riil Indonesia dilaporkan sebesar 5,07% dan diestimasi akan terus berlangsung hingga 2018 yang diperkirakan mencapai 5,4%. Hal ini didukung oleh kebijakan ekonomi yang prudent, perbaikan pada pertumbuhan ekonomi global dan harga komoditas, serta konsistensi terhadap upaya-upaya meningkatkan daya saing. Dalam waktu dekat, kebijakan-kebijakan Pemerintah harus mendukung pertumbuhan dengan tetap menjaga stabilitas. Kebijakan moneter harus fokus pada stabilitas harga dan mendukung pertumbuhan, sedangkan kebijakan fiskal perlu memupuk cukup cadangan untuk melindungi stabilitas ekonomi.

1. *GDP Growth*
   The Indonesian economy continues to show improved performance. Indonesia's real GDP growth us reported at 5.07% and is estimated to continue until 2018 which is estimated to reach 5.4%. This is supported by prudent economic policies, improvement in global economic growth and commodity prices, as well as consistency in efforts to increase competitiveness. In the near future, Government policies must support growth while maintaining stability. Monetary policy must focus on price stability and foster growth, while fiscal policy needs to foster sufficient reserves to protect economic stability.

Indonesia GDP *Annual Growth*



2. Tingkat Inflasi

Harga-harga konsumen di Indonesia naik sebesar 3,61% (year-on-year) pada Desember 2017, terakselerasi dari 3,30% pada bulan sebelumnya, dan melebihi ekpektasi pelaku di pasar, yaitu pada kisaran 3,40%. Angka ini adalah tingkat inflasi tertinggi sejak bulan September, di mana harga-harga makanan mentah kembali naik dibanding bulan sebelumnya (1.26% dari -0.49% di November), sementara tingkat harga produk tertentu naik dengan cepat seperti pakaian (3.92% dari 3.31%) dan pendidikan (3.33% dari 3.31%). Beberapa harga naik dengan lambat seperti transportasi (4.23% ke 4.62%), peralatan rumah tangga (5.14% ke 5.15%), makanan olahan (4.10% ke 4.26%), and kesehatan (2.99% ke 3.14%). Rata-rata tingkat inflasi di Indonesia sejak 1997 sampai dengan 2017 adalah 10,34%, di mana pada September 1998 mencetak tingkat inflasi tertinggi, yaitu 82,40% dan pada Maret 2000 mencatat nilai terendah, yaitu -1,17%.

2. Inflation Level

Consumer prices in Indonesia rise by 3.61% (year-on-year) in December 2017, accelerating from 3.30% in the previous month, and exceeding expectation of market players that predicted 3.40%. This figure is the highest inflation rate since September, where raw food price rises again compared to the previous month (1.26% from -0.49% in November), while the price level of certain products rises rapidly like clothing (3.92% from 3.31%) and education (3.33% from 3.31%). Some prices rise slowly such as transportation (4.23% to 4.62%), household appliances (5.14% to 5.15%), processed food (4.10% to 4.26%), and health (2.99% to 3.14%). The average inflation rate in Indonesia from 1997 to 2017 is 10.34%, where in September 1998 the highest inflation rate was 82.40% and in March 2000 the lowest value was -1.17%.

Inflasi Indonesia

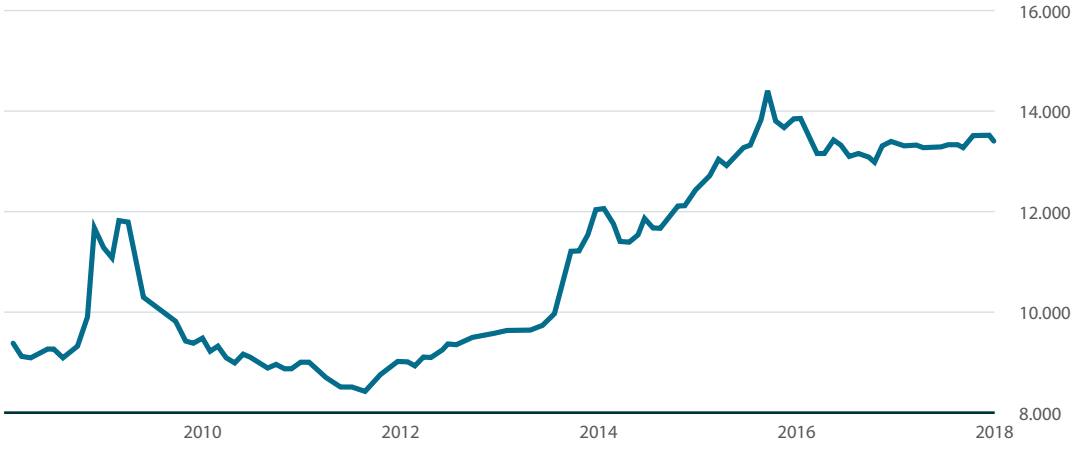
Indonesia Inflation



3. Nilai Tukar Rupiah
   Nilai tukar mata uang uang Rupiah terhadap mata uang utama seperti Dolar Amerika cukup berfluktuasi sepanjang tahun 2017 di mana Rupiah sempat menguat pada kisaran September, kemudian kembali melemah sehingga pada akhir Desember 2017 tercatat nilai tukar di posisi Rp13.548/USD.

3. *Rupiah Exchange Rate*
   The exchange rate of Rupiah against major currencies such as the US Dollar has fluctuated throughout 2017 it was strong in September, then went down again that by end of December 2017 the exchange rate is recorded at Rp13,548 / USD.

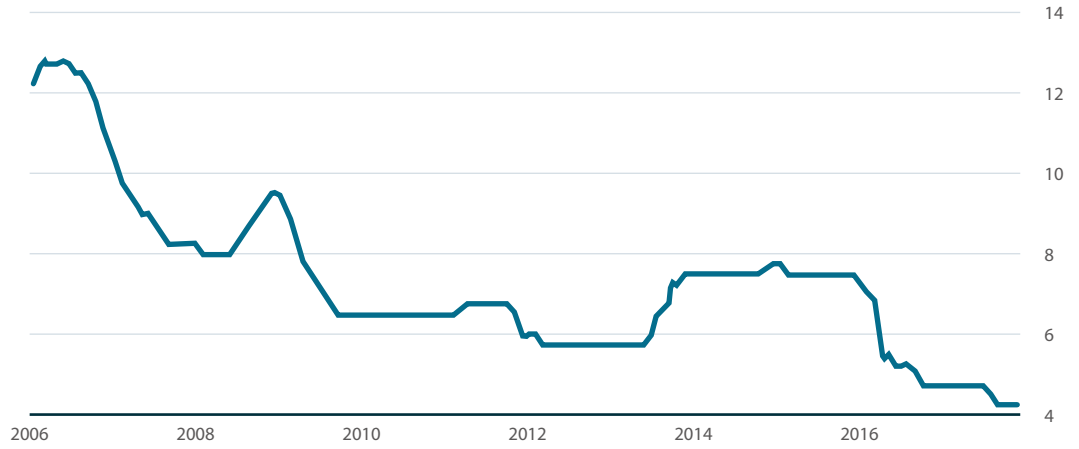
Nilai Tukar Rupiah
Rupiah Exchange Rate



4. Tingkat Suku Bunga
   Bank Sentral Indonesia mempertahankan tingkat suku bunga acuan di level 4,25% pada Desember 2017, di mana hal ini sejalan dengan ekspektasi pasar, yaitu terkait upaya Pemerintah mempertahankan stabilitas ekonomi makro dan mendukung perbaikan ekonomi domestik. Fasilitas pinjaman dan deposito juga relatif stabil masing-masing pada level 5% dan 3,5%. Rata-rata tingkat suku bunga di Indonesia pada rentang tahun 2005 sampai dengan 2017 tercatat sebesar 7,27%, di mana tingkat tertinggi tercatat pada bulan Desember 2005, yaitu 12,75% dan terendah pada Desember 2017, yaitu sebesar 4,25%.

4. *Interest Rate*
   The Indonesian Central Bank maintains the benchmark interest rate at 4.25% in December 2017, which is in line with market expectatios and is related to the Government's effort to maintain macroeconomic stability and support the improvement of the domestic economy. Loan and deposit facilities are also relatively stable at 5% and 3.5%, respectively. The average interest rate in Indonesia between 2005 and 2017 was recorded at 7.27%, with the highest level was recorded in December 2005 at 12.75% and the lowest in December 2017at 4.25%.

Tingkat Suku Bunga
Interest Rate



5. Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG)
Jakarta Compsite Index (IHSG) pada tahun 2017 menunjukan kinerja yang sangat baik di mana trend selama tahun 2017 adalah meningkat sampai pada akhir Desember 2017 mencatat sejarah nilai IHSG tertinggi pada penutupan tahun, yaitu pada level 6.355.

5. Indonesian Composite Index (IHSG)
Indonesian Composite Index (IHSG) in 2017 shows a very good performance where the trend throughout 2017 is increasing until the end of December 2017, the highest IHSG value at the end of the year is at 6,355.

Indonesia IHSG



6. Ketenagakerjaan

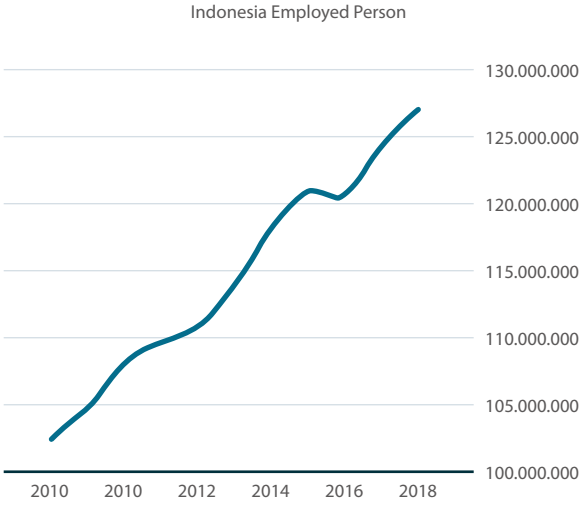
Jumlah penduduk bekerja di Indonesia terus meningkat pada tahun 2017 dibandingkan dengan tahun sebelumnya, yaitu mencapai angka 124,53 juta pada 2017 dari jumlah sebanyak 120,64 pada tahun 2016. Di mana jumlah terendah yang tercatat adalah pada tahun 1980, yaitu sebanyak 51,19 juta. Sedangkan jumlah pengangguran di Indonesia mengalami penurunan, yaitu sejumlah 7.005.262 pada 2017 dibandingkan jumlah pada tahun 2016, yaitu sebanyak 7.024.172. Rata-rata jumlah pengangguran di Indonesia sejak 1980 sampai dengan 2017 adalah sebesar 5,89 juta, di mana jumlah tertinggi tercatat pada tahun 2005, yaitu sebanyak 11,89 juta dan terendah pada 1980 sebesar 91.700 orang.

6. *Employment*

The number of people working in Indonesia continues to increase in 2017 compared to the previous year, reaching 124.53 million in 2017 from a total of 120.64 in 2016. The lowest number ever recorded was in 1980 at 51.19 million. Meanwhile the number of unemployed people in Indonesia has decreased, 7,005,262 in 2017 compared to the number in 2016 which was at 7,024,172. The average number of unemployed in Indonesia from 1980 to 2017 is 5.89 million, with the highest number was recorded in 2005 with 11.89 million and the lowest in 1980 with 91,700 people.

Ketenagakerjaan Indonesia

Employment in Indonesia





Tinjauan Operasional Kegiatan

Operational Review of Activities

Tahun 2017 merupakan tahun dengan optimisme pada pertumbuhan ekonomi Indonesia. Demikian pula halnya dengan BPJS Ketenagakerjaan yang memformulasikan strategi secara optimis dan tetap tumbuh secara konsisten. Secara umum, kinerja operasional BPJS Ketenagakerjaan menunjukan hal yang cukup menggembirakan walaupun tidak seluruh target yang telah ditetapkan tercapai, sebagaimana dapat terlihat pada bagian Gambaran Singkat Kinerja.

2017 is a year of optimism for Indonesia's economic growth. The same thing with BPJS Ketenagakerjaan that formulates strategies optimistically and continues to grow consistently. In general, the operational performance of BPJS Employment shows quite encouraging result, although not all targets have been achieved, as can be seen in the Performance Overview section.

Gambaran Singkat Kinerja BPJS Ketenagakerjaan
Brief Overview of BPJS Employment Performance

Uraian *Description*	RKAT 2017	Realisasi Tahun 2017 *2017 Realization*	Pencapaian *Achivement(%)*
Total Peserta *Tota Participants*			
· Tenaga Kerja / *Labor*	N/A	44.985.966	-
Kepesertaan Aktif *Active Participation*			
· Pemberi kerja/badan usaha / *Employer/ business entiy*	425.000	488.118	114,85%
· Tenaga Kerja/*Labor*	25.207.545	26.242.032	104,10%
Penambahan Kepesertaan *Additional Membership*			
· Pemberi kerja/badan usaha / *Employer/ business entiy*	165.000	215.603	130,67%
· Tenaga Kerja / *Labor*	18.500.000	18.683.127	100,99%
Iuran (dalam miliar Rp) *Contribution (in billion Rp)*			
· JKK	4.706	4.650	98,80%
· JKM	2.090	2.121	101,51%
· JHT	38.052	37.322	98,08%
· JP	10.527	12.319	117,02%
Total Iuran *Total Contribution*	55.375	56.412	101,87%
Pembayaran Jaminan (dalam miliaran Rp) *Collateral Payement (in billion Rp)*			
· JKK	953	972	101,94%
· JKM	747	612	81,96%
· JHT	22.070	19.707	89,29%
· JP	88	76	85,92%
Total Jaminan *Total Collateral*	23.859	21.367	89,56%
Dana Investasi (dalam miliaran Rp) *Investment Fund (in billion Rp)*			
· JKK	23.187	23.784	102,58%
· JKM	7.588	8.211	108,21%
· JHT	237.392	249.050	104,91%
· JP	20.921	25.286	120,87%
Sub Total (DJS)	289.088	306.332	105,96%
· BPJS	7.836	10.787	137,66%
Total Dana Investasi *Total Investment Fund*	296.924	317.119	106,80%

Kinerja BPJS Ketenagakerjaan dibandingkan dengan target ditetapkan dalam RKAT 2017 secara umum dapat dinilai cukup baik. Dari sisi kepesertaan, pencapaian kepesertaan pemberi kerja/badan usaha aktif mencapai 488.118 pemberi kerja/ badan usaha dan tenaga kerja aktif sebesar 26.242.032. Jumlah tersebut melampaui target kepesertaan yang ditetapkan, yaitu 114,85% untuk kepesertaan aktif pemberi kerja/badan usaha, dan 104,10% untuk pencapaian jumlah tenaga kerja aktif. Namun, BPJS Ketenagakerjaan masih memiliki tantangan untuk meningkatkan jumlah cakupan perlindungan hingga mencapai universal coverage, yaitu perlindungan kepada seluruh tenaga kerja di Indonesia.

In general, BPJS Ketenagakerjaan's performance compared to the target set in the 2017 RKAT can be categorized as quite good. In terms of membership, the achievement of membership in the employer / active business entity reaches 488,118 employers / business entities and active workforce of 26,242,032. This number exceeds the target that was set at 114.85% for active membership of the employer / business entity, and 104.10% for the achievement of the active workforce. However, BPJS Ketenagakerjaan still has a challenge to increase the amount of coverage to reach the universal coverage, which is protection for all workers in Indonesia.

Pada aspek kepuasan pelanggan, berdasarkan e-survei yang dilakukan diisi oleh 1.234.698 peserta, sebanyak 73,13% sangat puas, 22,72% puas, 3,13% cukup puas ,walaupun masih ada yang kurang puas dan tidak puas dengan persentase yang kecil masing-masing 0,45% dan 0,57%. Hasil survei tersebut menjadi acuan bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk terus melakukan peningkatan dan perbaikan kualitas layanan yang excellent bagi peserta.

In the aspect of customer satisfaction, based on the e-survey conducted and was filled by 1,234,698 participants, as many as 73.13% are very satisfied, 22.72% are satisfied, 3.13% are quite satisfied, some respondents are less satisfied and dissatisfied, the percentages are quite small at 0.45% and 0.57%, respectively. The survey results become a reference for BPJS Ketenagakerjaan to continue to improve and fix the quality of excellent service for participants.

Dana investasi yang dikelola sampai dengan akhir tahun 2017 mencapai Rp317.119 miliar di mana jumlah tersebut terdiri dari Dana Jaminan Sosial (DJS) sebesar Rp306.332 miliar dan Dana BPJS sebesar Rp10.787 miliar. Secara total, capaian tersebut melampaui target Dana Investasi yang telah ditetapkan, yaitu 107,30% dari RKAT 2017. Demikian juga dengan Hasil Investasi dari seluruh DJS dan Dana BPJS yang melampaui target sebesar 107,58% atau sejumlah Rp26.724 miliar.

Investment fund managed up to the end of 2017 reaches Rp.317,119 billion, it consists of Social Security Fund (DJS) for Rp306,332 billion and the BPJS Fund for Rp.10,787 billion. In total, the achievement exceeds the Investment Fund target that was set at 107.30% from 2017 RKAT. Likewise, the Investment Results of all DJS and BPJS Funds exceed the target of 107.58% or a total of Rp26,724 billion.

Penerimaan iuran pada tahun 2017 mencapai Rp56.412 miliar atau melampaui target sebesar 101,87% dari target tahun 2017. Jumlah terbesar berasal dari iuran program JHT, yaitu Rp37.322 miliar walaupun angka tersebut belum melampaui target penerimaan iuran JHT, yaitu sebesar Rp38.051 miliar. Secara umum, penerimaan iuran pada tahun 2017 tumbuh sebesar 16,02% dibanding tahun sebelumnya.

Contributions in 2017 reach Rp. 56,412 billion or beyond the 2017 target of 101.87%. The highest amount comes from the contribution of the JHT program at Rp. 37,322 billion, however the figure has not exceeded the JHT contribution target that was set Rp. 38. 051 billion. In general, contributions in 2017 grows by 16.02% compared to the previous year.

Pembayaran manfaat/jaminan sepanjang tahun 2017 mencapai Rp21.366 miliar atau 89,56% dari estimasi RKAT 2017 sebesar Rp23.858 miliar. Proporsi pembayaran JHT merupakan jumlah terbesar, yaitu Rp19.706 miliar, namun jumlah tersebut masih lebih kecil daripada estimasi pembayaran JHT tahun 2017, yaitu Rp22.069 miliar. Sedangkan pembayaran JKK sebesar Rp971 miliar melampaui estimasi pembayaran JKK sebesar 101,94%.

Payment of benefits / collateral throughout 2017 reach Rp21,366 billion or 89.56% of the 2017 RKAT estimation, or Rp23,858 billion. JHT payment has the highest number at Rp19,706 billion, but this amount is still smaller than the estimated JHT payment in 2017, which is Rp22,069 billion. Meanwhile JKK payment is amounted to Rp971 billion, beyond JKK's estimated payment at 101.94%.

Rencana Kerja dan Kebijakan Strategis 2017

2017 Work Plan and Strategic Policies

Tahun 2017 merupakan tahun dengan optimisme pada pertumbuhan ekonomi Indonesia. Demikian pula halnya dengan BPJS Ketenagakerjaan yang memformulasikan strategi secara optimis dan tetap tumbuh secara konsisten hal tersebut sebagaimana yang telah di susun dan ditetapkan melalui Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) 2017. Di mana BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk mengembangkan kapasitas organisasi yang meliputi aspek struktur organisasi dan SDM, IT dan otomasi, distribution channel, proses bisnis & prosedur, komunikasi dan branding, penegakan hukum dan penguatan struktur modal BPJS Ketenagakerjaan. Tema ini ditujukan sebagai kriteria program kerja strategis dan sebagai fungsi alignment antar unit kerja sehingga dapat mendukung implementasi strategi BPJS Ketenagakerjaan.

2017 is a year filled with optimism for Indonesia's economic growth. The same thing with BPJS Ketenagakerjaan that formulates strategies optimistically and continues to grow consistently as they have been arranged and determined through the 2017 Annual Work Plan and Budget (RKAT). BPJS Ketenagakerjaan is committed to developing organizational capacity covering aspects of organizational structure and HR, IT and automation, distribution channels, business processes & procedures, communication and branding, law enforcement and strengthening of the BPJS Ketenagakerjaan capital structure. This theme is intended as a criterion for the strategic work program and as an alignment function between work units so that it can support the implementation of the BPJS Ketenagakerjaan's strategy.

Optimisme tersebut di atas tercermin dalam proyeksi pertumbuhan target-target sebagai berikut:

The optimism mentioned above is reflected in the projected growth of targets as follows:

Target Peserta RKAT 2016 dan 2017 (orang)

Target for 2016 and 2017 RKAT Participants (people)

Uraian *Description*	RKAT 2016	**RKAT 2017**	Kenaikan *Increase*
Tenaga Kerja Aktif Penerima Upah (PU) *Active Workforce Earning Wage Salary (PU)*	15.772.908	16.924.055	7,30%
Tenaga Kerja Aktif Jasa Konstruksi (Jakon) *Active Workforce in Construction Servce (Jakon)*	5.541.044	7.253.983	30,91%
Tenaga Kerja Aktif Bukan Penerima Upah (BPU) *Active Workforce that Includes those Who are not Wage Recipients (BPU)*	604.592	1.029.507	70,28%
Total Tenaga Kerja Aktif *Total Active Labor*	21.918.544	25.207.545	15,01%

Target RKAT 2016 dan 2017

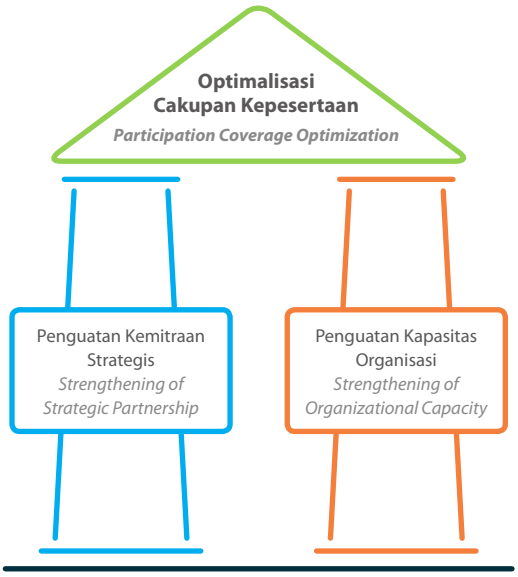
2016 and 20117 RKAT Target

Uraian *Description*	RKAT 2016	**RKAT 2017**	Kenaikan (Penurunan) *Increase (Decrease)*
Iuran *Contribution*	(dalam miliaran Rp) *(in billion Rp)*		
- JKK	3.917	4.706	20,15%
- JKM	1.777	2.090	17,63%
- JHT	31.841	38.052	19,51%
- JP	5.123	10.527	105,50%
Total Iuran *Total Contribution*	42.657	55.375	29,81%
Aset *Asset*		(dalam miliaran Rp) *(in billion Rp)*	
- JKK	18.533	23.689	27,82%
- JKM	5.951	7.721	29,74%
- JHT	208.021	241.194	15,95%
- JP	10.292	21.560	109,49%
Subtotal DJS *DJS Subtotal*	224.264	294.165	31,17%
- BPJS	11.883	12.892	8,49%
Total Aset *Total Asset*	236.147	307.057	30,03%

Dalam rangka memudahkan komunikasi strategis, BPJS Ketenagakerjaan telah menyusun model strategis 2017 sebagai berikut:

In order to facilitate strategic communication, BPJS Ketenagakerjaan has compiled the 2017 strategic model as follows:

Model Strategi RKAT tahun 2017
2017 RKAT Strategic Model



Penjelasan masing-masing elemen dalam model tersebut adalah sebagai berikut:

The explanation of each element in the model is as follows:

1. Optimalisasi Cakupan Kepesertaan
   Elemen ini adalah hasil yang ingin dicapai pada bisnis utama BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2017, yaitu perluasan cakupan kepesertaan yang meliputi:

   a. Kepesertaan aktif sebanyak 25,21 juta tenaga kerja
   b. Iuran sebesar Rp55,38 triliun

   Dalam rangka memperluas cakupan kepesertaan, BPJS Ketenagakerjaan memfokuskan pada sektor yang potensi tenaga kerja maupun perusahaannya masih sangat besar. Sektor yang difokuskan tersebut adalah:

   a. Sektor formal
      Dalam perluasan cakupan kepesertaan di sektor formal, BPJS Ketenagakerjaan menggunakan strategi *intensifikasi* dan *ekstensifikasi* pada segmen perusahaaan kecil dan mikro.

   b. Sektor Informal
      Dalam perluasan cakupan kepesertaan di sektor informal, BPJS Ketenagakerjaan menggunakan strategi *ekstensifikasi* pada segmen tenaga kerja yang bekerja sebagai petani, pedagang pasar, nelayan, dan pekerja di bidang transportasi. Jumlah pekerja di sektor peserta bukan penerima upah (BPU) yang menjadi target peserta aktif pada tahun 2017 adalah 1.029.507 tenaga kerja.

1. *Participation Coverage Optimization*
   This element is the result that BPJS Ketenagakerjaan's main business wants main business in 2017, which is the expansion of the membership coverage that includes:

   a. *Active participation of 25.21 million workers,*
   b. *Contribution of Rp55.38 trillion.*

   In order to expand the scope of participation, BPJS Ketengakerjaan focuses on sectors whose workforce and company potential are still very large, those sectors are:

   c. *Formal Sector*
      In expanding the coverage of participation in the formal sector, BPJS Ketenagakerjaan uses intensification and extensification strategy for small and micro enterprise segment.

   d. *Informal Sector*
      In expanding the coverage of participation in the informal sector, BPJS Ketenagakerjaan uses an extensification strategy for those who work as farmers, market traders, fishermen, and workers in the transportation sector. The number of workers in Active Workforce that Includes those Who are not Wage Recipients (BPU) sector that become active participants in 2017 is 1,029,507 workers.

2. Penguatan Kapasitas Organisasi
   Dalam mencapai tujuan utama, yaitu perluasan cakupan kepesertaan yang signifikan maka BPJS Ketenagakerjaan perlu untuk memperkuat kapasitas organisasi. Penguatan kapasitas organisasi tersebut didefinisikan dalam sasaran-sasaran strategis Badan sebagai berikut:

   a. Membangun *High Performance Human Capital*
      Karyawan merupakan modal yang sangat penting dalam eksekusi strategi untuk mencapai target yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu dikembangkan baik dalam secara kompetensi maupun karakternya. Selain itu, dibutuhkan juga pengelolaan karyawan secara profesional yang dapat menghasilkan karyawan-karyawan yang unggul dan berkinerja tinggi.

   b. Mengakselerasi Pemenuhan Kapasitas Infrastruktur dan Fungsi TI dalam Memenuhi Ekspektasi Bisnis
      TI merupakan tulang punggung dalam operasional BPJS Ketenagakerjaan. Untuk dapat melayani, mengakuisisi dan mengelola peserta, dibutuhkan sistem yang berskala besar. Peningkatan target kepesertaan yang tinggi membutuhkan infrastruktur yang lebih besar dan juga fungsi TI yang dapat memenuhi kebutuhan bisnis.

   c. Mengoptimalkan Efektivitas Fungsi Pengawasan dan Pemeriksaan
      BPJS Ketenagakerjaan dalam fungsinya memberikan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja diberikan kewenangan pengawasan dan pemeriksaan. Dalam rangka meningkatkan efektivitas fungsi pengawasan dan pemeriksaan, dibutuhkan perbaikan dan peningkatan kapasitas terhadap fungsi pengawasan dan pemeriksaan (wasrik).

   d. Mengoptimalkan Fungsi Komunikasi Pemasaran dan *Customer Relationship*
      Awareness terhadap brand BPJS Ketenagakerjaan dinilai masih rendah. Untuk meningkatkan *awareness* masyarakat terhadap *brand* BPJS Ketenagakerjaan, fungsi komunikasi perlu ditingkatkan kapasitasnya baik di tingkat pusat untuk komunikasi nasional maupun di tingkat daerah untuk komunikasi lokal. Selain itu, peserta aktif yang ada juga perlu dipertahankan agar tetap menjadi peserta. Untuk mempertahankan peserta aktif tersebut, BPJS Ketenagakerjaan perlu memperkuat fungsi *customer relationship* dan memberikan manfaat tambahan yang sifatnya kekinian. Salah satu inisiatif untuk penguatan *customer relationship* adalah inisiatif *co-marketing* dengan mitra lokal.

2. *Strengthening of Organizational Capacity*
   In achieving the main objective, that is significant expansion of membership coverage, the BPJS Ketenagakerjaan needs to strengthen organizational capacity. Strengthening of organizational capacity is defined in the following strategic objectives of the Agency:

   a. *Build High Performance Human Capital*
      Employees are very important capital in executing strategies in order to achieve the expected target. Therefore, employees need to be developed both in competence and character. In addition, professional management of employees is needed in order to produce excellent and high-performing employees.

   b. *Accelerate Fulfillment of Infrastructure Capacity and IT Function in Meeting Business Expectation*
      IT is the backbone of BPJS Ketenagakerjaan operations. To be able to serve, acquire and manage participants, a large-scale system is needed. Increasing membership target requires greater infrastructure and IT function that can meet business needs.

   c. *Optimize the Effectiveness of Monitoring and Inspection Function*
      BPJS Ketenagakerjaan in its function to provide social security protection for workers is given the authority to supervise supervision and examine. In order to improve the effectiveness of the supervision and inspection function, it is necessary to improve and increase the capacity of the supervisory and inspection functions.

   d. *Optimize Marketing Communication and Customer Relationship Function*
      Awareness of the BPJS Ketengakerjaan brand is still considered low. To increase public awareness of the BPJS Ketengakerjaan brand, the communication function needs to be increased in both in the central level for national communication and in the regional level for local communication. In addition, existing active participants also need to be maintained. To maintain active participants, BPJS Ketengakerjaan needs to strengthen the customer relationship function and provide contemporry additional benefits. One initiative to strengthen customer relationship is a co-marketing initiative with local partners.

e. Meningkatkan Kecepatan dan Kualitas Proses Bisnis Untuk Mempercepat Proses serta Menjaga Mutu Pelayanan dan Kepesertaan

Perbaikan proses merupakan proses yang terus menerus dilaksanakan sehingga seluruh sumber daya dapat digunakan optimal dalam mendukung eksekusi strategi untuk mencapai tujuan organisasi. Perbaikan proses bisnis yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan akan berfokus pada peningkatan kecepatan dan juga mutu pelayanan, baik dari sisi pengelolaan kepesertaan maupun pelayanan pemrosesan klaim jaminan.

f. Optimalisasi *Channel* Fisik dan *e-Channel*

Saat ini BPJS Ketenagakerjaan memiliki 122 kantor cabang dan 203 kantor cabang perintis, kanal kolaborasi dengan industri perbankan dalam bentuk *Service Point Office*, kanal kolaborasi dengan Pemerintah Pusat dan Daerah dalam bentuk PTSP, dan kanal lainnya. Kanal tersebut digunakan sebagai kanal perluasan kepesertaan maupun pelayanan. Untuk menjangkau dan melayani seluruh tenaga kerja Indonesia, kanal distribusi yang sudah ada ini perlu dioptimalkan. Dengan demikian, manfaat kemudahan akses dapat dirasakan oleh peserta maupun calon peserta dan BPJS Ketenagakerjaan.

g. Membangun Kultur Berorientasi Hasil dan Pelanggan

Kepuasan peserta yang tinggi terhadap layanan BPJS Ketenagakerjaan merupakan tujuan penting yang harus dicapai. Untuk mencapai hal tersebut seluruh insan harus berpikir dan bertindak yang mengutamakan peserta dalam aktivitas operasionalnya. Oleh karena itu, selain penguatan kompetensi karyawan, kultur berorientasi hasil dan pelanggan juga perlu dibangun dan dikembangkan di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

h. Penguatan Kemitraan Strategis

Dalam mencapai penguatan kemitraan strategis, BPJS Ketenagakerjaan mendefinisikan sasaran-sasaran strategis, yaitu: "Berkolaborasi dengan Stakeholder dan Mitra Strategis untuk Integrasi Regulasi, Proses dan Informasi". Stakeholder dan mitra strategis yang dimaksud di antaranya adalah:

i. Kementerian dan lembaga publik di tingkat pusat,
ii. Pemerintah daerah,
iii. Pusat data potensi tenaga kerja dan ketenagakerjaan baik di pusat maupun di daerah,
iv. Asosiasi pengusaha,
v. Serikat pekerja/buruh,
vi. Perbankan,
vii. Mitra lainnya untuk perluasan kepesertaan dan layanan.

e. Increase the Speed and Quality of Business Process to Accelerate the Process and Maintain Service Quality and Participation

The improvement process is a process that is continuously implemented so that all resources can be used optimally in supporting the execution of strategies to achieve the goals of organization. Improvement of business process carried out by BPJS Ketenagakerjaan will focus on increasing the speed and also service quality, both in terms of membership management and guarantee claim service.

f. Optimization of Physical Channel and e-Channel

Currently BPJS Ketenagakerjaan has 122 branch offices and 203 pioneering branch offices, network to collaborate with the banking industry in the form of Service Point Office, collaboration network with the Central and Regional Governments in the form of PTSP, and other nwtworks. The network is used as a channel for expansion of membership and service. To reach and serve all Indonesian workers, this existing distribution channel needs to be optimized. Thus, the easy access benefit can be felt by participants and prospective participants and BPJS Ketenagakerjaan.

g. Build Result-Oriented Culture and Customers

The high satisfaction level of participants in the BPJS Employment service is an important goal that must be achieved. To achieve this, all individuals must think and act to prioritize participants in their operational activities. Therefore, in addition to strengthening employee's competence, result-oriented culture and customers also need to be built and developed in the BPJS Ketenagakerjaan environment.

h. Strengthening of Strategic Partnership

In achieving the strengthening of strategic partnerships, BPJS Ketenagakerjaan defines strategic objective as: "Collaborating with Stakeholders and Strategic Partners for Integration of Regulations, Processes and Information". Stakeholders and strategic partners mentioned include:

i. Ministries and Public Institutes at Central Level,
ii. Regional Administration,
iii. Data center on potential labor and employment at central and regional areas,
iv. Association of entrepreneurs,
v. Trade Unions,
vi. Banking,
vii. Other partners for expanding membership and services.

Tinjauan Operasi per Segmen Kegiatan

Operational Review per Activity Segment

Berdasarkan UU No.24 Tahun 2011 tentang BPJS, BPJS Ketenagakerjaan bertugas dan melakukan kegiatan meliputi:

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. Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.

Based on Law No.24 Year 2011 concerning BPJS, BPJS Ketenagakerjaan has duties and activities including:

1. *Conduct and / or accept registration;*
2. *Collecting contributions from participants and employers;*
3. *Receive contributions from the Government;*
4. *Manage social security funds for the benefit of participants;*
5. *Pay benefits and / or finance health services in accordance with the provisions of the social security program.*

Program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan mencakup

1. jaminan kecelakaan kerja (JKK);
2. jaminan Hari Tua (JHT);
3. jaminan Pensiun (JP);
4. jaminan kematian (JK).

The manpower social security program that is organized includes:

1. *Work Accident Benefit Program (JKK);*
2. *Provident Fund Benefit Program (JHT);*
3. *Pension Benefit (JP);*
4. *Death Benefit Program (JK).*

SEGMEN KEGIATAN PENDAFTARAN PESERTA

Kinerja BPJS Ketenagakerjaan pada aspek kepesertaan di tahun 2017 terlihat cukup baik walaupun ada beberapa hal yang kurang optimal. Kinerja BPJS Ketenagakerjaan dibandingkan dengan target ditetapkan dalam RKAT 2017 secara umum dapat dinilai cukup baik. Dari sisi kepesertaan, pencapaian kepesertaan pemberi kerja/badan usaha aktif mencapai 488.118 pemberi kerja/badan usaha dan tenaga kerja aktif sebanyak 26.242.032 orang. Jumlah tersebut melampaui target kepesertaan yang ditetapkan, yaitu 114,85% untuk kepesertaan aktif pemberi kerja/ badan usaha, dan 104,10% untuk pencapaian jumlah tenaga kerja aktif. Pada tahun 2017, BPJS Ketenagakerjaan mencatat kinerja kepesertaan sebagai berikut:

REGISTRATION SEGMENT ACTIVITY

BPJS Ketenagakerjaan's performance in the participation aspect in 2017 looks pretty good even though there are some things that are less than optimal. BPJS Ketenagakerjaan's performance compared to the target set in the 2017 RKAT in general can be considered quite good. In terms of membership, the achievement of membership in the employer / active business entity is 488,118 employers / business entities and active workforce of 26,242,032 people. This number exceeds the target membership that was set at 114.85% for active membership of the employer / business entity, and 104.10% for the achievement of the active workforce. In 2017, BPJS Ketenagakerjaan records the following membership performance:

Kepesertaan Pemberi Kerja/Badan Usaha BPJS Ketenagakerjaan

Participation of BPJS Ketenagakerjaan Employe/Business Entity

No	Uraian *Description*	Realisasi Tahun 2016 *2016 Realization*	Tahun 2017 2017		% Pencapaian *% Achievement*	YoY
			Target	**Realisasi** *Realization*		
1	Pemberi Kerja/Badan Usaha Aktif *Employer/ Active Business Entity*	361.972	425.000	488.118	114,85%	34,85%
2	Total Peserta/ Total Participants:					
	• Peserta Penerima Upah *Wage-Earner Participants*	33.586.651	N/A	34.626.095	N/A	3,09%
	• Peserta Bukan Penerima Upah *Non-Wage-Earner Particiapnts*	1.469.120	N/A	1.900.479	N/A	29,36%
	• Peserta Jasa Konstruksi *Construction Service Participants*	6.682.219	N/A	8.459.410	N/A	26,60%
	Total Peserta *Total Participants*	41.737.990	N/A	44.985.966	N/A	7,78%

No	Uraian *Description*	Realisasi Tahun 2016 *2016 Realization*	Tahun 2017 2017		% Pencapaian *% Achievement*	YoY
			Target	**Realisasi** *Realization*		
3	Peserta Aktif *Active Participants:*					
	• Peserta Aktif Penerima Upah *Active Workforce Earning Wage Salary*	14.571.791	16.924.055	16.068.453	94,94%	10,27%
	• Peserta Aktif Bukan Penerima Upah *Active Workforce that includes those who are not Wage Recipients*	1.379.072	1.029.507	1.714.169	166,50%	24,30%
	• Peserta Jasa Konstruksi Aktif *Active Workforce in Construction Service*	6.680.231	7.253.983	8.459.410	116,62%	26,63%
	Total TK Aktif *Total Active Workforce*	22.631.094	25.207.545	26.242.032	104,10%	15,96%
4	Peserta Non Aktif *Non-Active Participants:*					
	• Peserta Non Aktif Penerima Upah *Non-Active Wage Recipient Participants*	19.016.848	N/A	18.557.642	N/A	-2,41%
	• Peserta Non Aktif Bukan Penerima Upah *Non-Active Participants who are not Wage Recipients*	90.048	N/A	186.310	N/A	106,90%
	• Peserta Jasa Konstruksi Non Aktif *Non-Active Workforce in Construction Service*	-	-	-	-	-
	Total TK Non Aktif *Total Non-Active Workforce*	19.106.896	N/A	18.743.934		-1,90%

Peserta BPJS Ketenagakerjaan yang terdaftar sebagai peserta baik aktif maupun non-aktif sampai dengan 31 Desember 2017 adalah 44.985.966 yang terdiri dari 26.242.032 peserta aktif dan 18.743.934 peserta non aktif. Sedangkan jumlah Pemberi Kerja/ Badan Usaha terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan 31 Desember 2017 adalah sebanyak 488.118 dengan jumlah tenaga kerja aktif yang terlindungi oleh jaminan sosial sebanyak 26.242.032 orang, yang tediri dari kelompok peserta Penerima Upah sebanyak 16.068.453 tenaga kerja (94,94% dari target RKAT 2017), Jasa Konstruksi sebesar 8.459.410 (116,62% dari target RKAT 2017) dan Bukan Penerima Upah sebanyak 1.714.169 tenaga kerja (166,50% dari target RKAT 2017). Secara umum, jika dibandingkan dengan target RKAT 2017, kinerja jumlah Pemberi Kerja/Badan Usaha aktif mencapai 114,85% dan tenaga kerja aktif 104,10%.

BPJS Ketenagakerjaan participants registered as active and non-active participants up to December 31, 2017 are 44,985,966 consisting of 26,242,032 active participants and 18,743,934 non-active participants. While the number of Employers / Business Entities registered as BPJS Ketenagakerjaan participants as of December 31, 2017 is 488,118 with the number of active workforce protected by social security is as many as 26,242,032 people consisting of 16,068,453 Wage Recipient groups (94.94% of the 2017 RKAT target, Construction Service amounted to 8,459,410 (116.62% of the 2017 RKAT target) and Non-Wage Recipients with 1,714,169 workers (166.50% of the 2017 RKAT target). In general, compared to the 2017 RKAT target, the number of active Employers / Business Entities has reached 114.85% and 104.10% active workforce.

Rincian peserta aktif per program adalah sebagai berikut:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) sebanyak 24.527.863 yang terdiri dari Penerima Upah (PU) sebanyak 16.068.453 dan Jasa Konstruksi (Jakon) sebanyak 8.459.410
2. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) Bukan Penerima Upah (BPU) sebanyak 1.714.169
3. Jaminan Hari Tua (JHT) sebanyak 14.570.283 yang terdiri dari Penerima Upah (PU) sebanyak 14.427.135 dan Bukan Penerima Upah (BPU) sebanyak 143.148
4. Jaminan Pensiun (JP) sebanyak 10.633.387 yang seluruhnya merupakan Penerima Upah (PU)

The details of active participants per program are as follows:

1. *Work Accident Benefit Program (JKK) and Life Security (JKM) at 24,527,863 consisting of 16,068,453 Wage Recipients (PU) and 8,459,410 Construction Service (Jakon),*
2. *Work Accident Benefit Program and Death Benefit Program for Non Wage-Recipients (BPU) is 1,714,169,*
3. *Provident Fund Benefit Program (JHT) is 14,570,283 consisting of Wage Recipients (PU) for 14,427,135 and Non Wage-Recipients (BPU) for 143,148 ,*
4. *Pension benefit for 10,633,387, all of them are Wage Recipients (PU).*

Pencapaian jumlah Pemberi Kerja/Badan Usaha aktif tersebut merupakan kontribusi seluruh kantor cabang di bawah jajaran 11 (sebelas) kantor wilayah dengan rincian sebagai berikut:

Business Entities is the contribution of all branch offices in the ranks of 11 (eleven) regional offices is described in the following details:

Jumlah Pemberi Kerja/Badan Usaha Aktif per Wilayah
Number of Active Employers/ Business Entities per Region

Kanwil *Region*	Realisasi 2016 *2016 Realization*	**Tahun 2017** *Year 2017*		Pencapaian *Achievement(%)*	% Komposisi Realisasi *Realization Composition*	Pertumbuhan 2016-2017 *2016-2017 Growth*
		Target *Target*	**Realisasi** *Realization*			
Sumbagut	32.483	40.478	49.951	123,40%	10,23%	53,78%
Sumbagsel	25.070	30.671	30.633	99,88%	6,28%	22,19%
DKI Jakarta	69.194	80.696	95.828	118,75%	19,63%	38,49%
Jawa Barat	32.735	36.644	43.872	119,72%	8,99%	34,02%
Jateng & DIY	38.752	44.231	52.732	119,22%	10,80%	36,08%
Jatim	44.062	51.269	57.952	113,04%	11,87%	31,52%
Kalimantan	24.070	28.308	29.416	103,91%	6,03%	22,21%
Sulawesi Maluku	33.861	40.131	47.307	117,88%	9,69%	39,71%
Sumbarriau	24.771	30.676	32.720	106,66%	6,70%	32,09%
Banten	13.823	16.714	18.319	109,60%	3,75%	32,53%
Banuspa	23.151	25.182	29.388	116,70%	6,02%	26,94%
Nasional	361.972	425.000	488.118	114,85%	100,00%	34,85%

Sampai dengan 31 Desember 2017, realisasi jumlah pemberi kerja/badan usaha aktif tercatat sebanyak 488.118 Pemberi Kerja/ Badan Usaha dengan penjelasan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Wilayah Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) memiliki pencapaian tertinggi dari wilayah lainnya, yaitu 123,40% dari target yang ditetapkan, diikuti oleh Wilayah Jawa Barat dengan pencapaian 119,72%.
2. Sebanyak 95.828 Pemberi Kerja/Badan Usaha aktif atau 19,63% dari realisasi nasional berada di wilayah DKI Jakarta dengan pencapaian target, yaitu 118,75% dari target tahun 2017.
3. Kinerja pencapaian jumlah Pemberi Kerja/Badan Usaha aktif terendah ada pada Wilayah Sumatera Bagian Selatan, yaitu hanya mencapai 99,88% dari target tahun 2017 atau setara dengan 30.633 pemberi kerja/badan usaha.
4. Pemberi Kerja/Badan Usaha nasional tahun 2017 bertumbuh sebesar 34,85% dibandingkan dengan realisasi nasional tahun 2016.
5. Wilayah Sumatera Bagian Utara mencatat pertumbuhan Pemberi Kerja/Badan Usaha aktif tertinggi dibandingkan tahun 2016, yaitu sebesar 53,78%, kemudian diikuti Wilayah Sulawesi Maluku sebesar 39,71% dan Wilayah DKI Jakarta sebesar 38,49%.

As of December 31, 2017, the realization of the number of active employers / business entities is 488,118 Employers / Business Entities with further explanation as follows:

1. *The North Sumatra Region (Sumbagut) has the highest achievement from other regions with 123.40% of the target set, followed by the West Java with 119.72%.*
2. *A total of 95,828 active Employers / Business Entities or 19.63% of the national realization are in the DKI Jakarta region with the target achieved at 118.75% of the 2017 target.*
3. *The lowest achievement of the number of active Employers / Business Entities is in the Southern Sumatra Region, which is only 99.88% of the 2017 target, equivalent to 30,633 employers / business entities.*
4. *National Employers / Business Entities in 2017 grows by 34.85% compared to national realization in 2016.*
5. *The North Sumatra Region records the highest growth of active Employers / Business Entities compared to 2016, which amounted to 53.78%, followed by Sulawesi Maluku Region at 39.71% and Jakarta Capital City Region at 38.49%.*

Kepesertaan Pemberi Kerja/Badan Usaha Berdasarkan Skala Usaha

Participation of Employers / Business Entities Based on Business Scale

Kanwil *Region*	Pemberi Kerja/Badan Usaha Aktif *Employers/ Active Business Entities*				
	Besar *Large*	Menengah *Medium*	Kecil *Small*	Mikro *Micro*	Jumlah *Total*
Sumbagut	286	4.096	7.869	37.700	49.951
Sumbagsel	308	3.950	6.799	19.576	30.633
DKI Jakarta	3.506	25.257	31.974	35.091	95.828
Jawa Barat	1.667	10.618	15.003	16.584	43.872
Jateng & DIY	541	6.255	16.357	29.579	52.732
Jatim	906	8.538	15.581	32.927	57.952
Kalimantan	697	6.052	7.975	14.692	29.416
Sulawesi Maluku	176	2.918	8.112	36.101	47.307
Sumbarriau	438	4.834	8.693	18.755	32.720
Banten	692	5.157	6.308	6.162	18.319
Banuspa	206	4.221	10.718	14.243	29.388
Nasional *National*	9.423	81.896	135.389	261.410	488.118

Pengelompokan berdasarkan skala usaha diatur di dalam Peraturan Presiden No. 109 Tahun 2013 yang terdiri atas usaha besar, menengah, kecil dan mikro. Pemberi kerja selain penyelenggara negara sesuai dengan skala usahanya, mulai tanggal 1 Juli 2015 wajib mendaftarkan pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian secara bertahap.

Grouping based on business scale is regulated in Presidential Regulation No. 109 Year 2013 which consists of large, medium, small and micro businesses. Employers other than state administrators, in accordance with the scale of their business, starting on July 1, 2015 must gradually register their workers for the BPJS Ketenagakerjaan to participate in Work Accident Benefit Program, retirement age security, pension security and life security programs.

Penahapan pendaftaran dapat dibagi menjadi:

1. Usaha besar dan usaha menengah wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian.
2. Usaha kecil wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, dan program jaminan kematian.
3. Usaha mikro wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja dan program jaminan kematian.

Registration phases can be divided into:

1. *Large and medium-sized businesses are required to participate in Work Accident Benefit Program, Provident Fund Benefit Program, Pension benefit, and Death Benefit Program.*
2. *Small business is required to take part in Work Accident Benefit Program, Provident Fund Benefit Program and Death Benefit Program.*
3. *Micro business is required to participate in Work Accident Benefit Program, Provident Fund Benefit Program and Death Benefit Program.*

Sebagaimana pencapaian pada jumlah pemberi kerja/ badan usaha aktif, pencapaian jumlah tenaga kerja aktif juga merupakan kontribusi seluruh kantor cabang pada masing-masing wilayah dengan rincian sebagai berikut:

As the achievement of the number of active employers / business entities, the achievement of the number of active workforce also gives contribution to all branch offices in each region with the following details:

Jumlah Peserta Aktif per Wilayah

Number of Active Participants per Region

Kanwil *Region*	Realisasi 2016 *2016 Realization*	Tahun 2017 *Year 2017*		Pencapaian *Achievement(%)*	% Komposisi Realisasi *Realization Composition*	Pertumbuhan 2016-2017 2016-2017 Growth
		Target	Realisasi			
Sumbagut	1.574.031	1.624.220	1.826.380	112,45%	6,96%	16,03%
Sumbagsel	1.246.810	1.571.110	2.169.971	138,12%	8,27%	74,04%
DKI Jakarta	5.304.014	5.488.238	6.054.482	110,32%	23,07%	14,15%
Jawa Barat	3.412.875	3.985.777	4.090.654	102,63%	15,59%	19,86%
Jateng & DIY	2.319.511	2.644.647	2.442.018	92,34%	9,31%	5,28%
Jatim	2.199.668	2.488.992	2.554.218	102,62%	9,73%	16,12%
Kalimantan	1.924.424	1.897.164	1.869.448	98,54%	7,12%	-2,86%
Sulawesi Maluku	1.031.334	1.309.468	1.434.267	109,53%	5,47%	39,07%
Sumbarriau	1.317.405	1.639.926	1.213.460	73,99%	4,62%	-7,89%
Banten	1.341.283	1.364.636	1.512.728	110,85%	5,76%	12,78%
Banuspa	959.739	1.193.367	1.074.406	90,03%	4,09%	11,95%
Nasional *National*	22.631.094	25.207.545	26.242.032	104,10%	100,00%	15,96%

Pencapaian Tenaga Kerja aktif sampai dengan 31 Desember 2017 adalah sebanyak 26.242.032 tenaga kerja dengan penjelasan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Wilayah Sumatera Bagian Selatan memiliki persentase pencapaian target tertinggi, yaitu 138,12% dibanding target tahun 2017 dengan 2.169.971 tenaga kerja.
2. Terdapat beberapa wilayah yang tidak mencapai target tahun 2017, yaitu Wilayah Sumatera Barat dan Riau, Bali - Nusa Tenggara - Papua, Jateng & DIY dan Kalimantan.
3. Komposisi jumlah tenaga kerja aktif tertinggi berada di Wilayah DKI Jakarta sebesar 23,07% dari jumlah realisasi nasional atau sejumlah 6.054.482 tenaga kerja.
4. Tenaga kerja aktif nasional tahun 2017 bertumbuh sebesar 15,96% dibandingkan dengan realisasi nasional tahun 2016.
5. Wilayah Sumatera Bagian Selatan mencatatkan pertumbuhan tenaga kerja aktif tertinggi dibandingkan tahun 2016, yaitu sebesar 74,04%, kemudian diikuti Wilayah Sulawesi Maluku sebesar 39,07% dan Wilayah Jawa Barat sebesar 19,86%.

Tabel berikut menjelaskan Jumlah Peserta Aktif berdasarkan skala usaha. Data Peserta Aktif berdasarkan skala usaha adalah data Pekerja Penerima Upah di luar Jasa Konstruksi dan Bukan penerima Upah.

Active Labor Achievement as of December 31, 2017 is 26,242,032 workers with further explanation as follows:

1. *The Southern Sumatra Region has the highest percentage of target achieved at 138.12% compared to the target in 2017 with 2,169,971 workers.*
2. *There are several regions that do not reach the 2017 target namely West Sumatra and Riau, Bali - Nusa Tenggara Region - Papua, Central Java & DIY and Kalimantan.*
3. *The composition of the highest number of active workforce is in the DKI Jakarta Region is 23.07% of the total national realization or a total of 6,054,482 workers.*
4. *National active workforce in 2017 grows by 15.96% compared to national realization in 2016.*
5. *The Southern Sumatra Region records the highest growth of active workforce compared to 2016, which amounted to 74.04%, followed by Sulawesi Maluku Region at 39.07% and West Java Region at 19.86%.*

The following table explains the number of Active Participants based on business scale. Active Participant Data based on business scale is data of Wage Recipient Workers outside Construction Services and Non Wage recipients.

Jumlah Peserta Aktif per Wilayah Berdasarkan Skala Usaha

Number of Active Participants per Region by Business Scale

Kanwil *Region*	Tenaga Kerja Aktif PU *PU Active Workers*				Jakon	BPU	Total
	Besar *Large*	Menengah *Medium*	Kecil *Scale*	Mikro *Micro*			
Sumbagut	247.119	334.981	108.271	109.391	904.380	122.238	1.826.380
Sumbagsel	206.523	444.263	101.904	70.359	1.211.350	135.572	2.169.971
DKI Jakarta	2.799.223	1.205.341	238.645	104.947	1.493.604	212.722	6.054.482
Jawa Barat	1.472.405	755.338	164.908	68.345	1.407.448	222.210	4.090.654
Jateng & DIY	706.172	617.154	222.205	101.773	611.379	183.335	2.442.018
Jatim	658.220	686.019	194.429	113.119	709.777	192.654	2.554.218
Kalimantan	470.318	575.150	119.364	33.797	533.990	136.829	1.869.448
Sulawesi Maluku	135.937	248.314	127.184	112.166	629.018	181.648	1.434.267
Sumbarriau	335.898	349.488	89.999	49.156	284.316	104.603	1.213.460
Banten	638.478	382.001	57.456	28.247	305.323	101.223	1.512.728
Banuspa	119.451	288.449	120.560	55.986	368.825	121.135	1.074.406
Nasional *National*	7.789.744	5.886.498	1.544.925	847.286	8.459.410	1.714.169	26.242.032

Peserta BPJS Ketenagakerjaan terdiri dari Peserta Aktif dan Peserta Non-Aktif dimana Peserta Aktif adalah peserta yang masih membayar iuran dan Peserta Non-Aktif adalah Peserta yang belum mengambil Jaminan Hari Tua nya. Berikut adalah tabel Peserta Non Aktif di setiap wilayah

BPJS Ketenagakerjaan Participants consist of Active Participants and Non-Active Participants. Active Participants are participants who are still paying contributions and Non-Active Participants are Participants who have not taken their Pension Age Insurance. The following is a table of Non-Active Participants in each region

Tenaga Kerja non Aktif per Wilayah

Non Active Workforce per Region

Kanwil *Region*	TK Non Aktif PU *Non-Active Wage Recipient Workforce*	TK Non Aktif Non-Active Workforce	Total TK Non Aktif *Total Non-Active Workforce*	%
Sumbagut	879.889	10.830	890.719	4,75%
Sumbagsel	971.724	16.332	988.056	5,27%
DKI Jakarta	4.600.163	37.546	4.637.709	24,74%
Jawa Barat	3.249.670	28.325	3.277.995	17,49%
Jateng & DIY	1.200.065	11.217	1.211.282	6,46%
Jatim	1.255.401	40.199	1.295.600	6,91%
Kalimantan	2.144.952	10.927	2.155.879	11,50%
Sulawesi Maluku	586.181	7.114	593.295	3,17%
Sumbarriau	1.753.305	9.209	1.762.514	9,40%
Banten	1.359.158	10.565	1.369.723	7,31%
Banuspa	557.116	4.046	561.162	2,99%
Nasional National	18.557.624	186.310	18.743.934	100,00%

Pencapaian sampai dengan 31 Desember 2017 tersebut diraih dengan upaya penambahan kepesertaan baik peserta pemberi kerja/badan usaha maupun tenaga kerja. Untuk mencapai pertumbuhan kepesertaan aktif tahun 2017, akuisisi kepesertaan baru yang masuk menjadi peserta program jaminan sosial ditargetkan sebanyak 165.000 pemberi kerja/badan usaha dan 18.500.000 tenaga kerja. Secara nasional, penambahan kepesertaan pada tahun 2017 adalah sebagai berikut:

Achievement up to December 31, 2017 is achieved with efforts to increase participation in both participants of employers / business entities and labor. To achieve active membership growth in 2017, the acquisition of new memberships that are included as participants in the social security program is targeted at 165,000 employers / business entities and 18,500,000 workers. Nationally, the addition of participation in 2017 is as follows:

Penambahan Kepesertaan Pemberi Kerja/Badan Usaha dan Tenaga Kerja
Additional Participation of Employers / Business Entities and Labor

No	Uraian *Description*	Realisasi Tahun 2016 *2016 Realization*	**Tahun 2017** *Year 2017*		Analisa % Pencapaian *Analysis of % Achievement*	Pertumbuhan 2016-2017 2016-2017 *Growth*
			Target	**Realisasi** *Realization*		
1	Pemberi kerja/badan usaha *Employer/ business entity*	126.352	165.000	215.603	130,67%	70,64%
2	Penambahan Tenaga Kerja Penerima Upah *Additional Wage-Recipient Workforce*					
	a. Program JKK	5.740.090	7.500.000	6.710.589	89,47%	16,91%
	b. Program JKM	5.740.090	7.500.000	6.710.589	89,47%	16,91%
	c. Program JHT	5.074.376	6.464.000	5.334.041	82,52%	5,12%
	d. Program JP	2.351.522	3.107.000	4.834.735	155,61%	105,60%
	e. Jasa Konstruksi *Construction Service*	8.573.285	9.500.000	9.226.541	97,12%	7,62%
	Jumlah Penambahan TK Penerima Upah *Total Additional Wage-Recipient Workforce (a+e)*	14.313.375	17.000.000	15.937.130	93,75%	11,34%
3	Penambahan Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah *Additional Non Wage-Recipient Workforce*					
	a. Program JKK	1.863.843	1.500.000	2.745.997	183,07%	47,33%
	b. Program JKM	1.863.843	1.500.000	2.745.997	183,07%	47,33%
	c. Program JHT	122.008	136.117	266.550	195,82%	118,47%
	Jumlah Penambahan TK bukan Penerima Upah *Total Additional Non Wage-Recipient Workforce (a)*	1.863.843	1.500.000	2.745.997	183,07%	47,33%
	Jumlah Penambahan TK *Total Additional Workforce*	16.177.218	18.500.000	18.683.127	100,99%	15,49%

Penambahan kepesertaan hingga 31 Desember 2017 menunjukan capaian yang cukup baik, yaitu mencapai 215.603 pemberi kerja/badan usaha dan 18.683.127 tenaga kerja. Penambahan pemberi kerja/badan usaha tahun 2017 dibandingkan tahun 2016 tumbuh sebesar 71%. Akuisi kepesertaan tenaga kerja untuk program BPJS Ketenagakerjaan adalah sebanyak masing-masing 15.937.130 pekerja Penerima Upah (93,75% dari target RKAT 2017) dan pekerja bukan Penerima Upah sebanyak 2.745.997 tenaga kerja (183.07% dari target RKAT 2017). Pertumbuhan akuisisi Penerima Upah tahun 2017 dibandingkan tahun 2016 adalah sebesar 11%. Di sisi lain, akuisisi tenaga kerja Bukan Penerima Upah tahun 2017 mengalami kenaikan yang cukup tinggi dibandingkan realisasi tahun 2016, yaitu sebesar 47%. Secara umum, akuisisi tenaga kerja pada program BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2017 mencatat pertumbuhan sebesar 15% dibandingkan tahun 2016.

The addition of membership until December 31, 2017 shows a fairly good achievement, reaching 215,603 employers / business entities and 18,683,127 workers. The addition of employers / business entities in 2017 compared to 2016 grows by 71%. Acquisition of employment for the BPJS Ketenagakerjaan program is as much as 15,937,130 Wage Recipients (93.75% of the 2017 RKAT target) and 2,745,997 Non-Wage Recipients (183.07% of the 2017 RKAT target). The 2017 Wage Recipient acquisition growth compared to 2016 is 11%. On the other hand, the acquisition of Non-Wage Recipients in 2017 experiences a relatively high increase compared to the realization in 2016 at 47%. In general, the acquisition of labor in the BPJS Ketenagakerjaan program in 2017 records a growth of 15% compared to 2016.

Penambahan kepesertaan Pemberi Kerja/Badan Usaha dan tenaga kerja aktif dapat dirinci berdasarkan kontribusi pada setiap wilayah sebagai berikut:

The addition of membership of the Employer / Business Entity and active workforce can be broken down based on the contribution in each region as follows:

Penambahan Kepesertaan Pemberi Kerja/Badan Usaha per Wilayah
Additional Participation of Employers / Business Entities per Region

Kanwil *Region*	Realisasi 2016 *2016 Realization*	**Tahun 2017** *Year 2017*		% Pencapaian *Achievement*	% Komposisi Realisasi *% Realization Composition*	Pertumbuhan 2016-2017 *2016-2017 Growth*
		Target	**Realisasi** *Realization*			
Sumbagut	18.384	19.682	34.471	175,14%	15,99%	87,51%
Sumbagsel	9.781	10.949	13.748	125,56%	6,38%	40,56%
DKI Jakarta	19.047	30.532	35.026	114,72%	16,25%	83,89%
Jawa Barat	8.643	13.323	17.155	128,76%	7,96%	98,48%
Jateng & DIY	12.730	17.239	20.370	118,16%	9,45%	60,02%
Jatim	12.339	18.307	20.668	112,90%	9,59%	67,50%
Kalimantan	9.277	9.705	12.564	129,46%	5,83%	35,43%
Sulawesi Maluku	15.284	16.478	24.925	151,26%	11,56%	63,08%
Sumbarriau	8.446	13.367	16.386	122,59%	7,60%	94,01%
Banten	3.957	6.470	7.691	118,87%	3,57%	94,36%
Banuspa	8.464	8.948	12.599	140,80%	5,84%	48,85%
Nasional *National*	126.352	165.000	215.603	130,67%	100,00%	70,64%

Pencapaian penambahan Pemberi Kerja/Badan Usaha adalah sebanyak 215.603 pemberi kerja/badan usaha atau 130,67% dari target tahun 2017 sebanyak 165.000 pemberi kerja/badan usaha. Simpulan umum dari pencapaian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Wilayah Sumatera Bagian Utara (Sumbagut) menjadi wilayah dengan pencapaian tertinggi, yaitu 175,14% dari target tahun 2017 atau sebesar 34.471 pemberi kerja/badan usaha dan Wilayah Jawa Timur sebagai Wilayah dengan capaian terendah walaupun melebihi target, yaitu mencapai 112,90% atau setara dengan 20.668 pemberi kerja/badan usaha.
2. Pada tahun 2017, capaian seluruh wilayah melebihi target tahunan yang telah ditetapkan.
3. Wilayah DKI Jakarta merupakan wilayah yang berkontribusi penambahan pemberi kerja/badan usaha tertinggi, yaitu sebanyak 35.026 pemberi kerja/badan usaha atau sebesar 16,25% dari realisasi nasional, diikuti oleh Wilayah Sumatera Bagian Utara dan Wilayah Sulawesi-Maluku.
4. Sedangkan pertumbuhan akuisisi perusahaan dari tahun 2016 ke 2017, wilayah yang mencatatkan kinerja tertinggi adalah Wilayah Jawa Barat dengan pertumbuhan akuisisi pemberi kerja/badan usaha sebesar 98,48%. Secara umum, seluruh Wilayah mengalami pertumbuhan akuisisi perusahaan.

The achievement of additional Employer / Business Entity is 215,603 employers / business entities or 130.67% of the 2017 target of 165,000 employers / business entities. The general conclusion of these achievements are as follows:

1. *The North Sumatra Region (Sumbagut) has the highest achievement area with 175.14% of the 2017 target or 34,471 employers / business entities and the East Java Region is the region with the lowest achievement despite exceeding the target, reaching 112.90% or equivalent to 20,668 employers / business entities.*
2. *In 2017, the achievement of all regions exceed the annual target.*
3. *Jakarta Capital City is the region that contributes to highest employer / business entity, namely as many with 35,026 employers / business entities or 16.25% of the national realization, followed by the Northern Sumatra Region and Sulawesi-Maluku Region.*
4. *Meanwhile the company's acquisition growth from 2016 to 2017, the region that records the highest performance is the West Java Region with the growth of acquisition of employers / business entities by 98.48%. In general, all regions experience growth in company acquisition.*

Rincian penambahan kepesertaan tenaga kerja pada masing-masing wilayah adalah sebagai berikut

Details of additional workforce participation in each region are as follows:

Penambahan Kepesertaan Tenaga Kerja per Wilayah

Additional Workforce Participation per Region

Kanwil *Region*	Realisasi 2016 *2016 Realization*	Tahun 2017 *Year 2017*		% Pencapaian *Achievement*	% Komposisi Realisasi *% Realization Composition*	Pertumbuhan 2016-2017 *2016-2017 Growth*
		Target	Realisasi *Realization*			
Sumbagut	1.460.886	1.628.784	1.351.568	82,98%	7,23%	-7,48%
Sumbagsel	1.292.377	1.373.646	1.543.971	112,40%	8,26%	19,47%
DKI Jakarta	2.401.940	3.087.563	2.919.745	94,56%	15,63%	21,56%
Jawa Barat	1.829.265	2.312.024	2.404.843	104,01%	12,87%	31,46%
Jateng & DIY	2.080.081	2.321.611	2.234.546	96,25%	11,96%	7,43%
Jatim	1.726.681	2.011.721	2.203.938	109,55%	11,80%	27,64%
Kalimantan	1.725.815	1.364.471	1.386.282	101,60%	7,42%	-19,67%
Sulawesi Maluku	1.080.471	1.307.530	1.520.457	116,28%	8,14%	40,72%
Sumbarriau	1.026.036	1.230.443	1.148.806	93,37%	6,15%	11,97%
Banten	639.970	782.574	937.769	119,83%	5,02%	46,53%
Banuspa	913.695	1.079.633	1.031.202	95,51%	5,52%	12,86%
Nasional *National*	16.177.217	18.500.000	18.683.127	100,99%	100,00%	15,49%

Rata-rata pencapaian penambahan tenaga kerja terhadap target tahun 2017 adalah sebesar 100,99% atau setara dengan penambahan tenaga kerja sebanyak 18.683.127 tenaga kerja dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Persentase pencapaian akuisisi tenaga kerja tertinggi berada di Wilayah Banten, yaitu sebesar 119,83% dari target 2017.
2. Kontribusi terbesar untuk penambahan tenaga kerja diberikan oleh DKI Jakarta, yaitu sebesar 15,63% dari total penambahan tenaga kerja nasional.
3. Sampai dengan posisi 31 Desember 2017, hanya enam Wilayah yang mencapai target tahun 2017, yaitu Wilayah Sumatera Bagian Selatan, Wilayah Jawa Barat, Wilayah Jawa Timur, Wilayah Kalimantan, Wilayah Sulawesi-Maluku, dan Wilayah Banten.
4. Pertumbuhan akuisisi tenaga kerja secara nasional dari tahun 2016 ke 2017 adalah sebesar 15,49%. Wilayah dengan pertumbuhan akuisisi tertinggi adalah Banten, yaitu sebesar 46,53%. Namun, dua Wilayah, yaitu Sumbagut dan Kalimantan mengalami penurunan dibanding capaian tahun 2016.

The average achievement of additional workforce to the 2017 target is 100.99%, equivalent to the additional workforce of 18,683,127 workers with the following explanation:

1. *The percentage of achievement of the highest labor acquisition is in Banten Region, which is 119.83% of the 2017 target.*
2. *The largest contribution to additional workforce is provided by DKI Jakarta, which is 15.63% of the total addition of the national workforce.*
3. *As of December 31, 2017, only six regions reach the 2017 target, namely the Southern Sumatra Region, West Java Region, East Java Region, Kalimantan Region, Sulawesi-Maluku Region, and Banten Region.*
4. *The growth of national labor acquisition from 2016 to 2017 is 15.49%. The region with the highest acquisition growth is Banten at 46.53%. However, the two regions, namely Sumbagut and Kalimantan experience a decline compared to the achievement in 2016.*

Kepesertaan Pekerja Migran Indonesia

Indonesian Migrant Workers Participation

Kanwil *Region*	PPTKIS	Pe-nambahan TK *Additional Workforce*	TK Aktif *Active Workforce*	Iuran (Dalam Jutaan Rp) *Contribution (In Million Rp)*			
				JKK	JKM	JHT	Total
Sumbagut	10	7.871	7.871	1.535,57	2.418,46	-	3.954,03
Sumbagsel	4	1.599	1.599	222,39	337,03	-	559,42
DKI Jakarta	157	31.840	31.840	4.673,09	7.258,49	0,53	11.932,11
Jawa Barat	71	18.407	18.407	2.526,37	3.815,95	-	6.342,32
Jateng & DIY	23	9.717	9.717	1.374,67	2.081,66	-	3.456,33
Jatim	78	20.535	20.535	2.832,54	4.278,40	-	7.110,94
Kalimantan	1	73	73	10,87	16,62	-	27,50
Sulawesi Maluku	1	48	48	21,56	36,45	-	58,01
Sumbarriau	6	1.930	1.930	321,80	497,88	-	819,68
Banten	11	2.505	2.505	325,45	487,53	-	812,99
Banuspa	14	5.275	5.275	621,21	928,57	-	1.549,77
Nasional *National*	376	99.800	99.800	14.465,52	22.157,04	0,53	36.623,08

Sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 7 Tahun 2017 BPJS ketenagakerjaan wajib melindungi Calon TKI/TKI. Jumlah PPTKIS atau lembaga penyalur TKI yang sudah menjadi peserta adalah sebanyak 376 PPTKIS. Sampai dengan akhir Desember 2017 jumlah penambahan TKI sebanyak 99.800 TK dan iuran yang telah diterima sebesar Rp36,62 miliar.

In accordance with the Minister of Manpower Regulation No. 7 Year 2017 BPJS Ketenagakerjaan is obliged to protect prospective Indonesian Migrant Wokers (TKI). The number of PPTKIS or TKI distribution institutions that have become participants is as many as 376 PPTKIS. As of the end of December 2017 the number of additional migrant workers is 99,800 people and the contribution received is Rp36.62 billion.

Kepesertaan Warga Negara Asing

Foreign Workers Participation

Wilayah *Region*	WNA *Foreign Workers*			WNI *Indonesians*			Total		
	Aktif *Active*	Non Aktif *Non-Active*	Total	Aktif *Active*	Non Aktif *Non-Active*	Jumlah *Total*	Aktif *Active*	Non Aktif *Non-Active*	Jumlah *Total*
BANTEN	2.303	240	2.543	1.510.425	890.479	2.400.904	1.512.728	890.719	2.403.447
BANUSPA	3.998	742	4.740	1.070.408	987.314	2.057.722	1.074.406	988.056	2.062.462
DKI JAKARTA	14.300	5.268	19.568	6.040.182	4.632.441	10.672.623	6.054.482	4.637.709	10.692.191
JABAR	6.368	2.775	9.143	4.084.286	3.275.220	7.359.506	4.090.654	3.277.995	7.368.649
JATENG DIY	1.634	725	2.359	2.440.384	1.210.557	3.650.941	2.442.018	1.211.282	3.653.300
JATIM	2.118	948	3.066	2.552.100	1.294.652	3.846.752	2.554.218	1.295.600	3.849.818
KALIMANTAN	811	357	1.168	1.868.637	2.155.522	4.024.159	1.869.448	2.155.879	4.025.327
SULAMA	638	1.894	2.532	1.433.629	591.401	2.025.030	1.434.267	593.295	2.027.562
SUMBAGSEL	778	1.756	2.534	2.169.193	1.760.758	3.929.951	2.169.971	1.762.514	3.932.485
SUMBAGUT	559	657	1.216	1.825.821	1.369.066	3.194.887	1.826.380	1.369.723	3.196.103
SUMBARRIAU	1.813	2.120	3.933	1.211.647	559.042	1.770.689	1.213.460	561.162	1.774.622
Total	35.320	17.482	52.802	26.206.712	18.726.452	44.933.164	26.242.032	18.743.934	44.985.966

BPJS Ketenagakerjaan wajib melindungi pekerja asing yang bekerja di Indonesia minimal sudah 6 (enam) bulan bekerja. Dari data di atas terlihat bahwa perbandingan WNA yang dilindungi masih cenderung sedikit, tidak mencapai 1% dari seluruh pekerja yang sudah dilindungi oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja asing di Indonesia paling banyak terkonsentrasi di pulau Jawa khususnya di daerah DKI Jakarta.

BPJS Ketenagakerjaan must protect foreign workers working in Indonesia for at least 6 (six) months of work. The data above shows that the ratio of protected foreigners is still low, below1% of all workers who have been protected by the BPJS Ketenagakerjaan. Foreign workers in Indonesia are most concentrated on the island of Java, especially in the DKI Jakarta area.

POTENSI PENGEMBANGAN KEPESERTAAN

PARTICIPATION DEVELOPMENT POTENTIAL

Proyeksi Tenaga Kerja

Labor Projection

BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan mandat untuk melindungi seluruh pekerja di Indonesia. Berdasarkan data Sakernas Agustus 2016 dari BPS dan proyeksi dari Bappenas, diproyeksikan jumlah angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2021 mencapai 135.069.249 dan proyeksi orang yang bekerja sejumlah 128.315.787 pekerja.

BPJS Ketenagakerjaan has a mandate to protect all workers in Indonesia. Based on Sakernas data from August 2016 from BPS and projection from Bappenas, it is projected that the number of labor force in Indonesia in 2021 will reach 135,069,249 and the projection of working people will be 128,315,787 workers.

Berdasarkan peta jalan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan yang disusun bersama dengan Bapenas disepakati angka cakupan kepesertaan secara bertahap sampai dengan tahun 2021. Asumsi-asumsi yang digunakan di dalam menyusun peta jalan jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan adalah:

Based on the plan of the manpower social security implementation that was prepared together with Bapenas about the the number of membership coverage gradually up to 2021. The assumptions used in compiling the BPJS Ketenagakerjaan social security plan are:

1. Tidak mengikutsertakan peserta TASPEN (PNS)
2. Tidak mengikutsertakan peserta ASABRI
3. Tidak mengikutsertakan pekerja yang tidak dibayar
4. Batasan umur untuk peserta BPU <62 Tahun
5. Untuk BPU tidak mengikutsertakan pekerja dengan jumlah jam kerja <20 jam per minggu dengan jenis jabatan:
   a. Pekerja terampil pertanian, kehutanan dan perikanan
   b. Pekerja pengolahan, kerajinan dan YBDI
   c. Operator dan perakit mesin
   d. Pekerja kasar

1. *Does not include TASPEN (Civil Servant) participants*
2. *Does not include ASABRi participants*
3. *Does not include unpaid workers*
4. *Age limit for BPU participants is <62 Years*
5. *BPU does not include workers with <20 working hour per week with the type of positions:*
   a. *Skilled workers in agriculture, forestry and fisheries*
   b. *Processing workers, craftsmen and YBDI*
   c. *Operators and technicians*
   d. *Blue-collar workers*

Tahun *Year*	Angkatan Kerja *Work Force*	Bekerja *Working*	Peta Jalan Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan *BPJS Ketenagakerjaan Social Security Plan*		
			PU	Jakon	BPU
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

Asumsi dan Nilai Pertumbuhan Upah (dalam rupiah)

Assumption and Wage Growth Value (in Rupiah)

Asumsi pertumbuhan upah dari tahun 2017 sampai dengan 2021 didasarkan oleh beberapa faktor seperti inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang akan membentuk Upah Minimum Provinsi (UMP) sesuai dengan PP 78 Tahun 2015. Rata-rata kenaikan upah dari tahun 2017 sampai dengan 2021 adalah sebesar 18%.

The assumption of wage growth from 2017 to 2021 is based on several factors such as inflation and economic growth which will form the Provincial Minimum Wage (UMP) that is in accordance with PP 78 Year 2015. The average wage increase from 2017 to 2021 is 18%.

Tahun Year	Rata-rata Upah Total *Average Total Wage*			
	Besar *Large*	Menengah *Medium*	Kecil *Small*	Mikro *Micro*
2017	5.242.329	3.735.543	2.652.434	2.072.557
2018	6.219.987	4.248.866	2.860.713	2.255.644
2019	7.379.972	4.832.728	3.085.346	2.454.905
2020	8.666.527	5.453.512	3.311.817	2.657.625
2021	10.072.312	6.105.327	3.538.008	2.861.826

Sumber : Deputi Direktur Bidang Perluasan Kepesertaan

PROGRAM PERLUASAN CAKUPAN KEPESERTAAN

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk senantiasa memperluas cakupan kepesertaan baik dari sektor formal maupun informal, melalui berbagai program kerja yang dapat dikelompokkan ke dalam upaya Penguatan Kapasitas Organisasi dan Penguatan Kemitraan Strategis.

1. Penguatan Kapasitas Organisasi/ *Strengthening Organizational Capacity*
   a. *High Performance Human Capital*
      - Optimalisasi *Corporate University*.
      - Program Pendidikan Kepemimpinan dan Pengembangan Karir.
      - Program beasiswa pendidikan bagi karyawan.
      - Program pengembangan teknis/*shortcourse*/ sertifikasi bagi karyawan.
      - Program *Coaching Counseling* dan *Mentoring*.
      - Sosialisasi nilai budaya baru ETHIKA sehingga terbentuknya karyawan yang berperilaku sesuai nilai budaya BPJS Ketenagakerjaan.
      - Membangun Sistem Karir dan *Talent Managenment*.
      - *Employee Gathering* dan Ibadah Keagamaan.
      - Penyempurnaan *Job Description* dan *Job Grading*.
      - Pengayaan sumber pengetahuan dalam bentuk fisik maupun digital.
      - Pengembangan komunitas melalui forum *strategic management* untuk *outlook* lingkungan bisnis dengan *expert*.

   b. Kapasitas Infrastruktur dan Fungsi TI
      - *Assesment IT Maturity Level based* on COBIT.
      - Pengembangan sistem rekonsiliasi secara otomatis terhadap rekening operasional dan jaminan.
      - Pengembangan aplikasi SIPATUH dan SIHUKUM dengan integrasi aplikasi manajemen risiko dan audit internal.
      - Implementasi Tatakelola IT *Governance*.
      - Penyediaan Solusi Kontijensi Sistem Informasi.
      - Pengembangan SIPP berbasis *Mobile* (Android *platform*).
      - Pembangunan Aplikasi berbasis *Mobile* untuk mendukung Implementasi *Co-Marketing* BPJSTK (*e commerce*).

PARTICIPATION COVERAGE PROGRAM

BPJS Ketenagakerjaan is committed to constantly expanding the scope of participation from both the formal and informal sectors, through various work programs that can be grouped into efforts to strengthen organizational capacity and strengthen strategic partnerships.

1. *Strengthening Organizational Capacity*

   a. *High Performance Human Capital*
      - *Corporate University ptimization.*
      - *Leadership Education and Carrer Development Program.*
      - *Scholarship program for Employees.*
      - *Technical development program/shortcourses and certification for employees.*
      - *Coaching Counseling program and Mentoring.*
      - *Socialization of new cultural values ETHIKA to shape employees who behave according to the cultural value of BPJS Ketenagakerjaan.*
      - *Build Career System and Talent Management.*
      - *Employee Gathering and Religious Activities.*
      - *Job Description and Job Grading Improvement.*
      - *Knowledge enrichment in physical and digital formats.*
      - *Community development through strategic management forum for the outlook of the business environment with experts.*

   b. *Infrastructure Capacity and IT Function*
      - *IT Maturity Level assessment based on COBIT.*
      - *Development of an automatic reconciliation system for operational account and guarantees.*
      - *Development of SIPATUH and SIHUKUM applications with the integration of risk management application and internal audit.*
      - *Implementation of IT Governance.*
      - *Provision of Information System Contingency Solutions.*
      - *SIPP development based on Mobile (Android platform).*
      - *Development of Mobile-based Application to support BPJSTK (e commerce) Co-Marketing Implementation.*

- Pembangunan *Social Media* & *Digital Marketing System*.
- Pembangunan *Employer Mobile System* (Modul Payment kerjasama Bank dan Telekomunikasi, SIPP, *Payment Reminder System*, Notifikasi Layanan dan Informasi).
- Pembangunan Portal Program TKI (G2G).
- Pengembangan Aplikasi E-RSTC.
- Pengembangan Aplikasi *Return to Work*.
- Pembangunan dan Pengembangan aplikasi *service center*.
- Pembangunan aplikasi bantu (tahap 1) untuk otomasi pengolahan data valuasi aktuaria.
- Pembangunan aplikasi bantu valuasi kewajiban imbalan kerja BPJS Ketenagakerjaan.
- Menyempurnakan Sistem Informasi Investasi yang terintegrasi.
- Aplikasi *eManpower Plan (eMap)* telah di-*launching* dan diterapkan.

c. Efektivitas Fungsi Pengawasan dan Pemeriksaan
- Intensifikasi penyelesaian ketidakpatuhan Pemberi Kerja yang diduga melakukan indikasi dugaan tindak pidana Jaminan Sosial melalui kerjasama dengan instansi penegak hukum.
- Sosialisasi *Law Enforcement Management System* / Wasrik *Mobile* kepada Tenaga Wasrik dan Pemasaran.
- Penyusunan *roadmap* pengawasan dan pemeriksaan.
- Penguatan fungsi pengawasan dan pemeriksaan dengan mengintegrasikan (rekrut) PPNS Kementerian Tenaga Kerja, Kepolisian RI dan Kejaksaaan untuk menjadi bagian dalam fungsi BPJS Ketenagakerjaan.

d. Komunikasi Pemasaran dan Customer Relationship
- Pembangunan Gerai BPJS Ketenagakerjaan di Lingkungan Pekerja.
- Implementasi akses rumah berbiaya ringan untuk peserta/*Housing Benefit*.
- Penyusunan Materi Sosialisasi Juknis (Buku/CD/e-Book/Pedoman) Kepesertaan.
- Implementasi *Collection Contact Center* (3C).
- Menyusun dan Kampanye Materi *social media* dan *digital marketing* dengan unit bisnis terkait.
- Pengiriman SMS/*E-mail Blasting* untuk mendukung perluasaan cakupan kepesertaan, iuran dan utilisasi *E-Service*.
- Implementasi *Co-Marketing* sebagai Manfaat Keseharian bagi Peserta.
- Pelaksanaan *Customer Gathering* dengan Perusahaan.
- *Redesign* Website Resmi BPJS Ketenagakerjaan.
- *Community Development*.
- Sinergi Pelaksanaan CSR.

- *Development of Social Media & Digital Marketing System.*
- *Employer Mobile System Development (Payment Module in collaboration with Banks and Telecommunications, SIPP, Payment Reminder System, Service and Information Notification).*
- *Development of the TKI Program Portal (G2G).*
- *E-RSTC Application Development.*
- *Return to Work Application Development.*
- *Service center development and application development.*
- *Development of auxiliary application (stage 1) for automation of actuarial valuation data processing.*
- *Development of an application to help evaluate BPJS Ketenagakerjaan employee benefit obligations.*
- *Improve an integrated Investment Information System.*
- *The eManpower Plan (eMap) application has been launched and applied.*

c. Effectiveness of Supervision and Inspection Functions
- *Intensification of the settlement of non-compliance with the Employer who is suspected of conducting a criminal act of Social Security through cooperation with law enforcement agencies.*
- *Socialization of Law Enforcement Management System / Wasrik Mobile to Wasrik and Marketing Personnel.*
- *Roadmap reparation for supervision and inspection.*
- *Strengthening the supervision and inspection function by integrating (recruiting) PPNS of Ministry of Manpower, the Indonesian Police and the Attorney to be part of the BPJS Ketenagakerjaan function.*

d. Marketing Communicatio and Customer Relationship
- *Construction of BPJS Ketenagakerjaan outlets in the Workers' Environment.*
- *Implementation of low-cost home access for participants / Housing Benefits.*
- *Preparation of Technical Guidance (Books / CD / e-Book / Guidelines) for Participation.*
- *Implementation of Contact Center Collection (3C).*
- *Formulate social media and Campaign and digital marketing with related business units.*
- *Blasting SMS / E-mail to support expansion including membership, contributions and E-Service utilization.*
- *Co-Marketing implementation as a daily benefit for participants.*
- *Implementation of Customer Gathering with the Company.*
- *Redesign of BPJS Employment Official Website.*
- *Community Development.*
- *Synergy Implementation of CSR.*

- Meningkatkan kompetensi pekerja yang berpengaruh kepada peningkatan penghasilan pekerja melalui program Peduli Pendidikan Pekerja.
- Kegiatan Hari Pelanggan Nasional/ Hari Buruh.
- Riset Potensi Akuisisi Kantor Daerah.
- Penyusunan kebijakan komunikasi pemasaran BPU CSR.
- Implementasi gerakan sadar jaminan sosial ketenagakerjaan.
- Program *The Ambassador* BPJS Ketenagakerjaan.
- Program Kader BPJS Ketenagakerjaan sebagai agen di lingkungan masyarakat.
- Sosialisasi BPU pada segmen pedagang, pengemudi, petani, nelayan, organisasi keagamaan, profesional, dan sosial.
- Pembentukan Duta Program BPU & Jakon Kantor Cabang.
- Program Pemberian penghargaan *Zero Accident Award.*

e. Kecepatan dan Kualitas Proses Bisnis Pelayanan dan Kepesertaan
- Pemanfaatan *EDC* untuk transaksi pembayaran iuran dan KTP Reader untuk Administrasi kepesertaan.
- Kolaborasi dan sinergi pemanfaatan NIK dengan Ditjen Dukcapil Kemendagri untuk meningkatkan *data governance* dan *cleansing elemen* data kepesertaan.
- Pengembangan SLA Layanan dalam Pengaduan.
- Pengembangan *Virtual Account Real Time*.
- Restrukturisasi Aset Bank Custodian.
- Penyesuaian Proses Bisnis Kepesertaan untuk Percepatan Layanan kepada Peserta.
- Pembangunan *Early Warning System (EWS)* Manajemen Risiko.
- Pemberdayaan Komite Independen KK-PAK dan Dokter Penasehat.
- Meningkatkan dan menjaga konsistensi penerapan pelayanan PRIMA.
- Implementasi *Enterprise* BPM Bidang Kepesertaan.

f. *Channel* Fisik dan *e-Channel*
- Kampanye Komunikasi Optimalisasi *e-channel* dan fisik.
- Integrasi Layanan Informasi Komprehensif dan BPJSTK Digital Service.
- Program peningkatan *Brand Image Trauma Center* dan BLK mitra BPJS Ketenagakerjaan.
- Pengembangan portal Pendaftaran Kepesertaan dengan BPJS Kesehatan.
- Pengembangan Portal *eService* BPJSTK (*eregistration* (PU, BPU dan Jakon), *e-claim*, *epayment* dan layanan pengaduan).
- Pengembangan layanan BPJSTK-SMS.

- *capacity building program to create Worker Education Care program.*
- *National Customer Day / Labor Day activities.*
- *Potential Acquisition of Regional Office Research.*
- *Preparation of Mahutang BPU CSR policies.*
- *Implementation of social labor movement.*
- *BPJS Ketenagakerjaan Ambassador Program.*
- *BPJS Ketenagakerjaan Group Program as an agent in the community.*
- *BPU socialization for traders, drivers, farmers, fishermen, religious, professional and social organizations.*
- *Establishment of BPU & Jakon Branch Office Program Ambassadors.*
- *Zero Accident Award Program.*

e. Speed and Quality of Service and Participation Business Process
- *Utilization of EDC for contribution payment and Identitiy Card Reader for membership administration.*
- *Collaboration and synergy in the utilization of NIK with the Directorate General of Ministry of Home Affairs to improve data governance and cleaning the data elements of participation.*
- *Development of SLA Service in Complaints.*
- *Virtual Real Time Development.*
- *Custodian Bank Asset Restructuring.*
- *Adjustment of Participation Business Process to Accelerate Service to Participants.*
- *Development of Risk Management Early Warning System (EWS).*
- *Empowerment of the KK-PAK Independent Committee and Advisory Doctors.*
- *Improve and maintain consistency in the application of PRIMA services.*
- *Implementation of Enterprise BPM in the Field of Participation.*

f. Physical Channel and e-Channel
- *Communication Campaign for E-channel optimization and physical channel.*
- *Comprehensive Information Service Integration and BPJSTK Digital Service.*
- *Trauma Center Brand Image improvement program and BPJS Ketenagakerjaan's BLK partners.*
- *Development of Participation Registration portal with BPJS Kesehatan.*
- *Development of eService BPJSTK Portal [e-registration (PU, BPU and Jakon), e-claim, e-payment and complaint service).*
- *Development of BPJSTK-SMS service.*

g. Kultur Berorientasi Hasil dan Peserta
   - Pelaksanaan Best Service Award 2017.
   - Pelaksanaan program *The Most Productive Marketing Unit*.
   - Program inovasi pemasaran berbasis ide-implementasi-hasil.
   - Sosialisasi nilai budaya baru ETHIKA sehingga terbentuknya karyawan yang berperilaku sesuai nilai budaya BPJS Ketenagakerjaan.
   - Membangun dan mengembangkan bisnis subsidiaries sebagai kekuatan utama yang mendukung core bisnis.
   - Penyempurnaan kembali Pedoman Pengelolaan Investasi mengacu pada organisasi dan proses bisnis yang baru untuk masing-masing instrumen.
   - Pengembangan dan Penilaian *Financial Award* untuk rumpun Keuangan.
   - Pengembangan kapasitas penelitian tentang BPJS Ketenagakerjaan dan Ilmu Sosial.
   - Pengembangan aplikasi berorientasi pada biaya dan manfaat meliputi pengembangan dashboard kepesertaan dan jaminan, dashboard utilisasi *e-Services*, aplikasi *Asset Management*, aplikasi anggaran keuangan, aplikasi Siinvest, dan pengembangan modul aplikasi *Smart Investment*.
   - Pengembangan Laporan Akuntansi Manajemen.
   - Pelaksanaan *Internal Governance Award* untuk internal BPJS Ketenagakerjaan.
   - Implementasi *Control Self Assessment (CSA)* online.
   - Riset & Pengembangan *Segmentasi & Positioning* kepada Peserta.

2. Penguatan Kemitraan Strategis
   a. Sinergi dan kerjasama penyelesaian PDS dengan OJK.
   b. Sinergi dan kerjasama penyelesaian PDS dengan Kementerian BUMN.
   c. Sinergi dan kerjasama penyelesaian PDS dengan Pusdatin Kemnaker.
   d. Sinergi dan kerjasama penyelesaian PDS dengan Ditjen Bina Penta Kemnaker.
   e. Sinergi dan kerjasama penyelesaian PDS dengan Lembaga Auditor/Sertifikasi, FKSPI, Pefindo, Lembaga Perizinan.
   f. Kerjasama dengan mitra strategis untuk penyediaan data potensi tersegmentasi yang valid (program PU, BPU, Jakons) dan tercatat serta terupdate dalam sistem
   g. Sinergi sosialisasi program BPJS Ketenagakerjaan bersama Kader Norma Ketenagakerjaan (KNK)
   h. Membangun Kemitraan dengan lembaga-lembaga Pendidikan, Penelitian dan *Corporate University*
   i. Inventarisasi dan Harmonisasi peraturan pelaksana dengan peraturan perundangan
   j. Kerjasama pengembangan asumsi kependudukan, ketenagakerjaan, dan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan

g. Result-Oriented Culture and Participants
   - *2017 Best Service Award.*
   - *Implementation program for The Most Productive Marketing Unit.*
   - *Idea-implementation-result-based marketing innovation program.*
   - *Socialization of the new cultural values of ETHIKA to create employees who behave according to the cultural values of BPJS Ketenagakerjaan.*
   - *Build and develop a subsidiary business as a major force that supports business core.*
   - *Refinement of the Investment Management Guideline referring to new organization and business processe for each instrument.*
   - *Development and Assessment of Financial Award for the Financial Group.*
   - *Development of research capacity on BPJS Ketenagakerjaan and Social Science.*
   - *Cost and benefit oriented application development that includes development of membership and guarantee, e-Service utilization, Asset Management application, financial budget application, Siinvest application and Smart Investment application module development.*
   - *Development of Management Accounting Report.*
   - *Implementation of Internal Governance Award for internal BPJS Ketenagakerjaan.*
   - *Implementation of online Control Self Assessment (CSA).*
   - *Research & Development of Segmentation & Positioning to Participants.*

2. Strengthening of Strategic Partnership
   a. Synergy and cooperation in PDS settlement with OJK.
   b. Synergy and cooperation in PDS completion with the Ministry of State Owned Enterprises.
   c. Synergy and cooperation in the completion of the PDS with the Ministry of Manpower's Pusdatin.
   d. Synergy and cooperation in PDS completion with the Ministry of Manpower's Directorate General of Development.
   e. Synergy and cooperation in the settlement of PDS with Auditor / Certification Institutions, FKSPI, Pefindo, Licensing Institutions.
   f. Collaboration with strategic partners to provide valid segmented potential data (PU, BPU, Jakons programs) and recorded and updated in the system
   g. Socialization synergy of BPJS Ketenagakerjaan program with Labor Norms Group (KNK)
   h. Buildi Partnerships with Educational, Research and Corporate University institutions
   i. Inventory and harmonization of implementing regulations with legislation
   j. Collaboration to develop population, employment, and participation in the employment insurance program

k. Kerjasama pengembangan pemodelan aktuaria jaminan sosial
l. Kerjasama penyusunan tabel mortalita peserta jaminan sosial
m. Koordinasi dengan KPK dan LPSK dalam rangka peningkatan kepatuhan dan perlindungan pelaporan fraud
n. Koordinasi dengan BPKP dalam melakukan bimbingan teknis untuk tindaklanjut evaluasi FCS
o. Koordinasi dengan kementerian terkait dengan subtansi Peraturan BPJS ketenagakerjaan
p. Peningkatan kerjasama TI dengan Adminduk
q. Kerjasama dengan Kemensos untuk Integrasi Regulasi dan Proses Bisnis
r. Pengembangan *Best Model untuk Strategic Alliance Subsidiries.*
s. Sinergi inisiatif dengan Kementerian Ketenagakerjaan dan Kantor Staf Kepresidenan dalam pembangunan basis data terpadu dan modeling ketenagakerjaan di Indonesia
t. Kerjasama teknis terkait pengembangan model pengawasan dan pemeriksanaan dengan JICA Jepang

k. Collaboration for the development of social security actuarial modeling
l. Collaboration for the preparation of social security participant mortality table
m. Coordination with KPK and LPSK in order to improve compliance and protection of fraud reporting
n. Coordination with BPKP in conducting technical guidance for follow-up on FCS evaluation
o. Coordination with ministries related to the content of the BPJS Ketenagakerjaan Regulation
p. Improved IT collaboration with Adminduk
q. Collaboration with Ministry of Social Affairs for Integration of Regulation and Business Process
r. Development of Best Model for Strategic Alliance Subsidies.
s. Synergy initiative with the Ministry of Manpower and the Presidential Staff Office in the construction of an integrated database and employment modeling in Indonesia
t. Technical cooperation related to the development of supervision and inspection model with JICA Japan

KENDALA DIHADAPI DAN SOLUSI

Dalam upaya perluasan kepesertaan, BPJS Ketenagakerjaan dihadapkan pada beberapa kendala, di antaranya:

1. Kementerian/Lembaga masih belum memahami filosofi Jaminan Sosial di Indonesia.
2. Masih ada pandangan dari K/L dan didaerah masih menganggap dengan mewajibkan kepesertaan BPJSTK Membuat panjang proses atau SLA mereka.
3. Belum adanya harmonisasi peraturan pemerintah mengenai kewajiban kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sehingga Kementerian/Lembaga masih menilai kepesertaan BPJSTK tidak wajib dan tidak menjadi persyaratan kepesertaan.
4. Komitmen asosiasi yang bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan masih lemah dalam hal pemenuhan data potensi dan kegiatan sosialisasi.
5. PKS antara BPJS Ketenagakerjaan Kantor pusat dengan pihak eksternal tidak disosialisasikan dengan baik oleh pihak eksternal kepada jajaran mereka didaerah, sehingga memperlampat komunikasi kantor cabang bpjs ketenagakerjaan di daerah untuk penerapkan PKS dan terkadang kantor cabang harus membuat pks kembali.
6. Kerjasama dengan pihak Perbankan dalam perluasan dan akusisi kepesertaan, masih belum optimal dimana kebijakan perbankan di Kantor Pusat tidak terdeliver dengan baik oleh pihak perbankan didaerah.
7. Tindaklanjut dan penekanan pemerintah dalam menangani badan usaha yang masih merupakan PDS Upah.
8. Penegakan sanksi administrasi yang masih lemah kepada PWBD.

PROBLEMS FACED AND SOLUTIONS

In an effort to expand participation, BPJS Ketenagakerjaan was faced with several obstacles, including:

1. *Ministries / Institutions still did not understand the philosophy of Social Security in Indonesia.*
2. *Some Ministries / regional Agencies still considered that BPJSTK membership or their SLA were a lengthy process*
3. *The lack of information on government regulations regarding the membership obligation for BPJS Ketenagakerjaan. Ministries / Institutions still thought the participation of BPJSTK was not a mandatory thing*
4. *The commitment of the association that works with BPJS Ketenagakerjaan was still weak in terms of fulfilling potential data and socialization activities.*
5. *PKS between BPJS Ketenagakerjaan's Head office with external parties were not well socialized by external parties in their areas, thus slowing down socialization by branch offices in their respective areas regarding PKS and sometimes the office had to rewrite the PKS.*
6. *Collaboration with banks for the expansion and acquisition of membership was not yet optimal, the banking policies at the Head Office were not well served by the banks in the area.*
7. *Follow-up and emphasis of the government in handling the business entities that were still under PDS Wages.*
8. *Enforcement of administrative sanctions that were still weak to PWBD.*

JUMLAH PESERTA KELUAR

Jumlah peserta keluar di tahun 2017 sebanyak 15,08 juta peserta, dengan jumlah terbesar pada segmen Jakon sebesar 7,45 juta, kemudian PU sebesar 5,21 juta dan BPU sebesar 2,42 juta.

NUMBER OF UNSUSCRIBERS

The number of unsuscribers in 2017 was 15.08 million participants, with the largest number happened in the Jakon segment at 7.45 million, then followed by PU at 5.21 million and BPU at 2.42 million.

Segmen *Segment*	Jumlah *Total*
Penerima Upah *Wage Recipients*	5.213.925
Bukan Penerima Upah *Non-Wage Recipients*	2.418.067
Jasa Konstruksi *Construction Service*	7.449.350
Total	15.081.342

SEGMEN KEGIATAN PENGUMPULAN IURAN DARI PESERTA DAN PEMBERI KERJA

Sesuai UU No.24 Tahun 2011 Tentang BPJS, iuran diartikan sebagai sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh peserta, pemberi kerja dan/atau Pemerintah. Iuran yang harus dibayarkan setiap bulannya dihitung berdasarkan persentase dari gaji pokok dan tunjangan tetap, sesuai program perlindungan yang dilaksanakan BPJS Ketenagakerjaan.

1. Iuran Program JHT/ *JHT Program Fee*
   Besaran iuran kepesertaan yang harus dibayarkan setiap bulan adalah 5,7% dari upah bulanan pekerja, dengan rincian 2% dibayarkan pekerja dan 3,7% dibayarkan pemberi kerja.

2. Iuran Program JKK/ *JKK Program Fee*
   Iuran Program JKK seluruhnya dibayarkan perusahaan setiap bulan. Besaran iuran dihitung berdasarkan persentase yang disesuaikan dengan tingkat risiko lingkungan kerja dikali upah sebulan yang diterima pekerja, dengan rincian:

   a. Tingkat risiko sangat rendah, 0,24% dari upah sebulan
   b. Tingkat risiko rendah, 0,54% dari upah sebulan
   c. Tingkat risiko sedang, 0,89% dari upah sebulan
   d. Tingkat risiko tinggi, 1,27% dari upah sebulan
   e. Tingkat risiko sangat tinggi, 1,74% dari upah sebulan

3. Tarif Iuran Program Jaminan Pensiun/ *Fee for Pension Benefit Program Program*
   Besaran iuran yang dibayarkan setiap bulan adalah 3% dari upah pekerja per bulan, dengan rincian 1% dibayarkan pekerja dan 2% dibayar pemberi kerja. Sejak tahun 2015 batas paling tinggi upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan ditetapkan sebesar Rp7 juta.

CONTRIBUTION COLLECTION ACTIVITY FROM PARTICIPANTS AND EMPLOYERS SEGMENT

In accordance with Law No.24 Year 2011 on BPJS, contributions are defined as the amount of money paid regularly by participants, employers and / or the Government. Fees that must be paid monthly are calculated based on the percentage of basic salary and fixed allowances, according to the protection program implemented by BPJS Ketenagakerjaan.

1. *JHT Program Fee*
   The amount of membership contribution that must be paid every month is 5.7% of the monthly wage of the worker, 2% is paid by the worker and 3.7% is paid by the employer.

2. *JKK Program Fee*
   The entire JKK Program Fee is paid by the company every month. The amount of the contribution is calculated based on the percentage that is adjusted to the level of the work environment risk multiplied by the monthly wage received by the worker, with the following details:

   a. Very low risk level, 0.24% of monthly wage
   b. Low risk level, 0.54% of monthly wage
   c. Moderate risk level, 0.89% of monthly wage
   d. High risk level, 1.27% of monthly wage
   e. Very high risk level, 1.74% of monthly wage

3. *Fee for Pension Benefit Program Program*
   The amount of contribution paid each month is 3% of the monthly wages of workers, 1% is paid by workers and 2% is paid by employers. Since 2015 the highest limit of wages used as a basis for calculation is set at Rp. 7 million.

4. *Tarif Iuran Program Jaminan Kematian/ Fee for Death Benefit Program*
   Besaran iuran yang dibayarkan setiap bulan oleh peserta penerima upah adalah 0,30% dari upah sebulan dan dibayarkan pemberi kerja (perusahaan). Adapun iuran bulanan Program Jaminan Kematian bagi peserta bukan penerima upah sebesar Rp6.800 dan dibayarkan peserta.

4. *Fee for Death Benefit Program*
   The amount of contribution paid each month by the recipient of the salary is 0.30% of the monthly wage and paid by the employer (company). The monthly Death Benefit Program contribution non-wage participants is Rp. 6,800 and is paid by participants.

Besaran Iuran BPJS Ketenagakerjaan
BPJS Ketenagakerjaan Fee

Program	Besaran Iuran *Fees*	Keterangan *Description*
Jaminan Hari Tua *Provident Fund Benefit Program*	3,7% dari upah sebulan *3.7% from monthly wage*	2% Dibayarkan pekerja *2% paid by worker*
		1,7% Dibayarkan pemberi kerja *1.7% paid by employer*
Jaminan Kecelakaan Kerja *Work Accident Benefit Program*	Tingkat risiko sangat rendah 0,24% dari upah sebulan *Very low risk level, 0.24% of monthly wage*	Dibayarkan oleh pemberi kerja *paid by employer*
	Tingkat risiko rendah 0,54% dari upah sebulan *Low risk level, 0.54% of monthly wage*	
	Tingkat risiko sedang 0,89% dari upah sebulan *Moderate risk level, 0.89% of monthly wage*	
	Tingkat Risiko tinggi 1,27% dari upah sebulan *High risk level, 1.27% of monthly wage*	
	Tingkat risiko sangat tinggi 1,76% dari upah sebulan *Very high risk level, 1.76% of monthly wage*	
Jaminan Pensiun *Pension Benefit Program*	3% dari upah sebulan *3% from monthly wage*	1% Dibayarkan pekerja *1% paid by worker*
		2% Dibayarkan pemberi kerja *2% paid by employer*
Jaminan Kematian *Death Benefit Program*	Pekerja penerima upah 0,3% dari upah sebulan *Wage recipients, 0.3% from month wage*	Dibayarkan pemberi kerja *Paid by employer*
	Pekerja bukan penerima upah Rp6.800 *Non-wage participants, Rp6,800*	Dibayarkan pribadi (peserta *Paid privately (participant)*

NILAI PENERIMAAN IURAN KEPESERTAAN (IR3)

Penerimaan iuran pada tahun 2017 mencapai Rp56,41 triliun atau melampaui target sebesar 101,87% dari target tahun 2017. Jumlah terbesar berasal dari iuran program JHT, yaitu Rp37,32 triliun walaupun angka tersebut belum melampaui target penerimaan iuran JHT, yaitu sebesar Rp38,05 triliun. Secara umum, penerimaan iuran pada tahun 2017 tumbuh sebesar 16,02% dibanding tahun sebelumnya. Rincian penerimaan iuran per segmen peserta adalah sebagai berikut:

VALUE OF PARTICIPATION FEE (IR3)

Contribution recipients in 2017 reaches Rp56.41 trillion or exceeding the target of 101.87% of the target in 2017. The largest number comes from the contribution of the JHT program, which is Rp. 37.32 trillion even though this figure has not exceeded the JHT contribution target, which is Rp. 38, 05 trillion. In general, the contribution recipients in 2017 grows by 16.02% compared to the previous year. The details of contribution recipients per participant segment are as follows:

Penerimaan Iuran Per Segmen Peserta
Recipients per Participant

(dalam jutaan Rp, kecuali%)
(in million Rp, except for %)

Segmen Peserta *Segmentation*	Realisasi 2016 *2016 Realization*	Tahun 2017 Year 2017		% Pencapaian % Achievement	Pertumbuhan 2016-2017 2016-2017 Growth
		Target	Realisasi Realization		
Penerima Upah *Wage Recipient*	48.144.940	54.986.559	55.891.905	101,65%	16,09%
Jasa Konstruksi *Construction Service*	319.335	278.380	358.972	128,95%	12,41%
Total Penerima Upah *Total Wage Recipient*	48.464.275	55.264.939	56.250.877	101,78%	16,07%
Bukan Penerima Upah *Non Wage Recipient*	158.888	110.143	161.525	146,65%	1,66%
Total Iuran *Total Fee*	48.623.163	55.375.082	56.412.402	101,87%	16,02%

Rincian penerimaan iuran menurut wilayahnya adalah sebagaimana yang terlampir pada tabel di bawah ini:

Details of contribution recipients according to region is described below:

Penerimaan Iuran Per Segmen Peserta per Wilayah
Contribution Recipients per Region

(dalam jutaan Rp, kecuali%)
(in million Rp, except for %)

No.	Kanwil *Region*	Target 2017 *2017 Target*	Realisasi 2017 *2017 Realization*				Pencapaian 2017 (%) *2017 Achievement (%)*
			PU	BPU	Jakon	Total	
1	Sumbagut	1.767.200	1.814.615	7.252	20.723	1.842.590	104,27%
2	Sumbagsel	1.618.518	1.618.636	10.494	41.036	1.670.166	103,19%
3	DKI Jakarta	23.962.703	23.841.599	31.708	66.587	23.939.895	99,90%
4	Jawa Barat	8.813.035	8.663.769	24.257	39.148	8.727.173	99,03%
5	Jateng & DIY	2.674.168	2.904.054	16.730	43.013	2.963.797	110,83%
6	Jatim	4.371.781	4.528.534	18.167	45.517	4.592.218	105,04%
7	Kalimantan	2.772.193	3.152.763	12.614	24.000	3.189.377	115,05%
8	Sulawesi Maluku	1.090.261	1.144.338	11.809	28.130	1.184.277	108,62%
9	Sumbarriau	2.821.477	2.627.959	11.612	13.620	2.653.191	94,04%
10	Banten	4.018.366	4.052.630	9.950	13.049	4.075.629	101,43%
11	Banuspa	1.465.380	1.543.009	6.932	24.149	1.574.090	107,42%
	Nasional National	55.375.082	55.891.905	161.525	358.972	56.412.402	101,87%

Secara keseluruhan, Wilayah Kalimantan memiliki pencapaian penerimaan iuran terbesar dibandingkan pencapaian Wilayah lainnya dengan capaian 115,05% dari target tahun 2017. Sedangkan capaian terendah dicatat oleh Wilayah Sumatera Barat dan Riau, yaitu 94,04% dari target. Walaupun secara nasional capaian penerimaan iuran melewati target, namun tiga Wilayah tercatat tidak melampaui target penerimaan iuran, yaitu Wilayah DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Sumatera Barat dan Riau. Rincian iuran per program disajikan pada tabel di bawah ini.

Overall, the Kalimantan Region has the highest revenue contribution compared to other regions with an achievement of 115.05% of the target in 2017. The lowest achievements are recorded in the West Sumatra and Riau Regions, which is 94.04% of the target. Although nationally the number of recipients has exceeded the target, there are three regions have not exceeded the target, those are DKI Jakarta, West Java and West Sumatra and Riau. Details of contributions per program are presented in the table below.

Penerimaan Iuran Per Program
Recipients per Program

(dalam jutaan Rp, kecuali%)
(in million Rp, except for %)

Program	Realisasi 2016 *2016 Realization*	Tahun 2017 *Year 2017*		Pencapaian (%) *Achievement (%)*	Komposisi Realisasi *Realization Composition(%)*	Pertumbuhan 2016-2017 *2016-2017 Growth*
		Target	**Realisasi** *Realization*			
Jaminan Kecelakaan Kerja *Work Accident Benefit Program*	4.108.402	4.706.233	4.649.778	98,80%	8,27%	13,18%
Jaminan Kematian *Death Benefit Program*	1.829.140	2.089.804	2.121.361	101,51%	3,77%	15,98%
Jaminan Hari Tua *Provident Fund Benefit Program*	32.979.754	38.051.891	37.322.310	98,08%	66,36%	13,17%
Jaminan Pensiun *Pension Benefit Program*	9.705.866	10.527.154	12.318.953	117,02%	21,90%	26,92%
Total	48.623.162	55.375.082	56.412.402	101,87%	100,00%	16,02%

Jumlah iuran terbesar diterima dari program Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar 37,32 triliun Rupiah diikuti oleh program Jaminan Pensiun sebesar Rp12,31 triliun. Secara keseluruhan, penerimaan iuran tahun 2017 tumbuh sebesar 16,02% dari tahun 2016. Pertumbuhan realisasi penerimaan iuran tertinggi adalah pada program jaminan pensiun, yaitu sebesar 26,92%. Penerimaan iuran masing-masing program per Wilayah disajikan pada tabel di bawah ini.

The largest contribution amount received is from the Retierement Age Insurance program (JHT) with 37.32 trillion Rupiah followed by the Pension Benefit Program amounting to Rp. 12.31 trillion. Overall, the number of recipients in 2017 grows by 16.02% from 2016. The highest realization of revenue contribution is in the Pension Benefit Program program, which amounted to 26.92%. Recipient of contributions for each program per Region is presented in the table below.

Penerimaan Iuran Program Per Wilayah
Recipients of Program Contributions per Region

(dalam jutaan Rp, kecuali%)
(in million Rp, except for %)

No	Kanwil *Region*	Target 2017 *2017 Target*	Realisasi Tahun 2017 *2017 Realization*					Pen-capaian *Achievement(%)*
			JHT	JKK	JKM	JP	Total	
1	Sumbagut	1.767.200	1.214.748	154.456	74.714	398.672	1.842.590	104,27%
2	Sumbagsel	1.618.517	1.040.650	180.432	68.758	380.326	1.670.166	103,19%
3	DKI Jakarta	23.962.703	16.410.064	1.656.395	903.285	4.970.150	23.939.895	99,90%
4	Jawa Barat	8.813.035	5.580.152	752.536	310.412	2.084.072	8.727.173	99,03%
5	Jateng & DIY	2.674.167	1.947.431	239.715	116.795	659.856	2.963.797	110,83%
6	Jatim	4.371.780	3.023.670	412.299	177.410	978.839	4.592.218	105,04%
7	Kalimantan	2.772.193	2.009.377	356.925	116.245	706.830	3.189.377	115,05%
8	Sulawesi Maluku	1.090.260	750.392	140.314	51.599	241.972	1.184.277	108,62%
9	Sumbarriau	2.821.476	1.685.758	257.309	95.385	614.739	2.653.191	94,04%
10	Banten	4.018.366	2.623.810	341.618	144.239	965.962	4.075.629	101,43%
11	Banuspa	1.465.380	1.036.258	157.779	62.518	317.535	1.574.090	107,42%
Nasional *National*		55.375.082	37.322.310	4.649.778	2.121.361	12.318.953	56.412.402	101,87%

Dari seluruh pembayaran iuran tersebut penerimaan iuran yang diperoleh BPJS Ketenagakerjaan selama tahun 2017 dapat dirinci sebagai berikut

Of all these contributions, the contributions received by BPJS Ketenagakerjaan for 2017 can be detailed as follows:

Iuran yang Diberikan Per Program
Contribution Given per Program

	Penerima Upah* *Wage Recipient**	Bukan Penerima Upah* *Non-Wage Recipient**	Jasa Konstruksi** *Construction Service* **	Pekerja Migran Indonesia *Indonesian Migrant Workers*
Jaminan Kecelakaan Kerja *Work Accident Benefit Program*	0,24-1,74%	1%	0,21%	Rp. 370.000
Jaminan Kematian *Death Benefit Program*	0,30%	Rp.6.800	0,21%	
Jaminan Hari Tua *Provident Fund Benefit Program*	2% pekerja *3,7% perusahaan*	2%	-	Rp.105-600 rb
Jaminan Pensiun *Pension Benefit Program*	1% pekerja *2% perusahaan*	-	-	-

* dari upah yang dilaporkan
**From wage reported*

** berdasarkan nilai proyek
*** Based on project value*

KENDALA DIHADAPI DAN SOLUSI

Secara umum, realisasi pencapaian iuran telah melampaui target yang ditetapkan dan tumbuh secara year on year dari tahun sebelumnya tahun 2016, namun terdapat beberapa tantangan yang dihadapi di tahun 2017, yaitu:

1. Adanya pemberi kerja/badan usaha dengan kategori Perusahaan Daftar Sebagian (PDS). Di tahun 2017 terdapat 20.596 (22,55%) pemberi kerja/badan usaha skala besar dan menengah kategori PDS program JP dan 221.078 (45,29%) pemberi kerja/badan usaha yang belum melaporkan upah sebenarnya (PDS upah). Pemberi kerja/badan usaha yang tidak mendaftarkan seluruh pekerjanya, tidak melaporkan upah sebenarnya dan tidak mengikuti seluruh program yang diwajibkan akan menimbulkan hilangnya potensi iuran yang dapat diperoleh. Terhadap pemberi kerja/badan usaha tersebut, BPJS Ketenagakerjaan bersama Kementerian Ketenagakerjaan RI membentuk Tim Terpadu yang akan melakukan penindakan terhadap pemberi kerja/badan usaha terindikasi PDS melalui kunjungan lapang atau pemanggilan. Pemberi kerja/badan usaha yang masih PDS akan dikenakan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu (TMP2T). Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga mengirimkan surat edaran Kementerian Ketenagakerjaan RI perihal himbauan kepada 26 ribu perusahaan besar dan menengah agar mengikuti program Jaminan Pensiun.

2. Masih tingginya pemberi kerja/badan usaha yang menunggak iuran dan masih rendahnya pemberi kerja/badan usaha dalam membayar iuran tepat waktu. Di tahun 2017 terdapat 114.303 (23,42%) pemberi kerja/badan usaha yang menunggak iuran dan tidak tepat waktu membayar iuran. Terhadap hal tersebut, BPJS Ketenagakerjaan mengimplementasikan Collection Contact Center (3C) dan Payment Reminder System (PRS).

PROBLEMS FACED AND SOLUTIONS

In general, the realization of contribution has exceeded the target set and grew every year from the previous year in 2016, but there were several challenges faced in 2017, namely:

1. *The existence of an employer / business entity in the category of Partly Listed Company (PDS). In 2017 there were 20,596 (22.55%) employers / business entities of large and medium scale (PDS category) in the JP program and 221,078 (45.29%) employers / business entities that had not reported their actual wages (PDS wages). Employers / business entities that did not register all their workers, did not report actual wages and did not follow all required programs would result in the loss of potential contributions that could be obtained. For these employers / business entities, the BPJS Ketenagakerjaan together with the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia established an Integrated Team that will act against the employer / business entitiies indicated by the PDS through on-site visit or sending out an invitiation. PDS Employers / business entities will be subjected to sanctions for not obtaining certain public services (TMP2T). In addition, BPJS Ketenagakerjaan also sends a circular letter from the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia to 26 thousand large and medium-sized companies to participate in the Pension Benefit Program program.*

2. *The high number of employers / business entities that are have not paid contributions and low number of employers / business entities in paying contributions on time. In 2017 there were 114,303 (23.42%) employers / business entities that didn't pay their contributions and also late. Regarding this, BPJS Ketenagakerjaan implements Collection Contact Center (3C) and Payment Reminder Systems (PRS). The existence of 3C can help in collection of receivables from employers*

Adanya 3C dapat membantu dalam penagihan piutang kepada pemberi kerja/badan usaha yang menunggak iuran dan mengingatkan perusahaan agar dapat membayar iuran tepat waktu. PRS merupakan sebuah sistem yang akan mengirimkan SMS secara otomatis kepada PIC pemberi kerja/badan usaha sebagai pengingat untuk membayar iuran tepat waktu.

/ business entities that are past due and remind companies to be able to pay contribution on time. PRS is a system that will send a text message automatically to the employer / business's PIC as a reminder to pay contribution on time.

Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan juga memiliki Collection Management System (CMS) yang merupakan suatu pedoman kerja dalam kegiatan pengumpulan iuran, penagihan piutang, pengurusan piutang dan bertujuan untuk menciptakan standarisasi untuk meningkatkan tertib pembayaran iuran, serta tertib administrasi pengelolaan dan pengurusan piutang, serta meningkatkan kualitas kepesertaan dan kolektibilitas iuran guna menjamin terpenuhinya perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan kepada Peserta BPJS Ketenagakerjaan.

In addition, BPJS Ketenagakerjaan also has a Collection Management System (CMS) which is a work guideline in collecting contributions, collecting receivables, managing accounts receivable and aims to create standards to increase orderly payment, as well as orderly management and management of accounts receivable, as well as improving membership quality and collectibility of contributions to ensure the fulfillment of labor social security protection to BPJS Ketenagakerjaan Participants.

PENERIMAAN BANTUAN IURAN DARI PEMERINTAH

BPJS Ketenagakerjaan tidak menerima bantuan iuran maupun dana apapun dari Pemerintah. Peserta program BPJS Ketenagakerjaan wajib memberikan data mengenai diri sendiri dan anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS dan menyetorkan iuran kepesertaan, baik secara langsung maupun melalui perusahaan tempatnya bekerja. Dana yang disetorkan oleh peserta kemudian dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan.

RECIPIENT OF CONTRIBUTION FROM GOVERNMENT

BPJS Ketenagakerjaan does not receive any contribution fees or funds from the Government. BPJS Ketenagakerjaan program participants must provide data about themselves and their family members in a complete and correct manner to BPJS and deposit membership oayment, either directly or through the company where they work. Funds deposited by participants are then managed by BPJS Ketenagakerjaan.

SEGMEN KEGIATAN PENGELOLAAN DANA JAMINAN SOSIAL

Sesuai Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS Ketenagakerjaan bertugas mengelola Dana Jaminan Sosial (DJS) untuk kepentingan peserta. Dalam mengelola dana investasi, BPJS Ketenagakerjaan berwenang untuk menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan memperhatikan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana dan hasil yang memadai. BPJS Ketenagakerjaan berkewajiban mengembangkan aset Dana Jaminan Sosial dan aset BPJS untuk sebesarbesarnya kepentingan peserta.

Pengelolaan dana investasi BPJS Ketenagakerjaan antara lain mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dan Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: PERDIR/20/092015 tentang Pedoman Pengelolaan Investasi.

SOCIAL SECURITY FUND MANAGEMENT ACTIVITY

In accordance with Law Number 24 Year 2011 on the Social Security Administering Body, BPJS Ketenagakerjaan is responsible for managing the Social Security Fund (DJS) for the benefit of participants. In managing investment funds, BPJS Ketenagakerjaan is authorized to place the Social Security Fund for short-term and long-term investments by taking into account aspects of liquidity, solvency, prudence, security of funds and adequate results. BPJS Ketenagakerjaan is obliged to develop the assets of the Social Security Fund and the assets of BPJS for the greater interest of the participants.

Management of BPJS Ketenagakerjaan investment fund, among others, refers to Government Regulation No. 99 Year 2013 concerning Manpower Social Security Asset Management, Government Regulation Number 55 Year 2015 concerning Amendments to Government Regulation Number 99 Year 2013 on Manpower Social Security Asset Management, and BPJS Ketenagakerjaan Directors Regulation No: PERDIR / 20/092015 on Guideline for Investment Management.

Dana investasi yang dikelola sampai dengan akhir tahun 2017 mencapai Rp317,11 triliun di mana jumlah tersebut terdiri dari Dana Jaminan Sosial (DJS) sebesar Rp306,3 triliun dan Dana BPJS sebesar Rp10,7 triliun. Secara total, capaian tersebut melampaui target dana investasi yang telah ditetapkan, yaitu 106,80% dari RKAT 2017. Demikian juga dengan hasil investasi dari seluruh DJS dan Dana BPJS yang melampaui target sebesar 107,58% atau sejumlah Rp26,7 triliun.

Investment fund managed up to the end of 2017 reaches Rp.317.11 trillion consisting of Social Security Fund (DJS) with Rp. 305.3 trillion and BPJS Fund with Rp. 10.7 trillion. In total, these achievements exceed the target of the investment fund that has been set, which is 106.80% of the 2017 RKAT. Likewise, the investment return from all DJS and BPJS Funds exceed the target of 107.58% or a total of Rp26.7 trillion.

Hal-hal atas jenis, syarat dan batasan dari instrumen investasi diatur dalam PP No. 99 tahun 2013 sebagai berikut:

Things related to, terms and limitations of investment instruments are regulated in PP No. 99 of 2013 as follows:

Peraturan Syarat dan Batasan Instrumen Investasi
Regulation, Terms and Limit of Investment Instrument

No	Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan *Employment Social Security Asset*	Instrumen Investasi *Investment Instrument*		
		Jenis *Type*	Syarat *Terms*	Batasan *Limit*
i.	BPJS Ketenagakerjaan	Pasal 26 ayat (2) *Article 26 paragraph (2)*	Pasal 28 *Article 28*	Pasal 29 *Article 29*
ii.	Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan: *Employment Social Security Fund:*			
	a. Dana Jaminan Sosial Hari Tua *Provident Fund Benefit Program*	Pasal 35 *Article 35*	Pasal 36 *Article 36*	Pasal 37 *Article 37*
	b. Dana Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja *Work Accident Benefit Program*	Pasal 38 *Article 38*	Pasal 39 *Article 39*	Pasal 40 *Article 40*
	c. Dana Jaminan Sosial Kematian *Death Benefit Program*	Pasal 38 *Article 38*	Pasal 39 *Article 39*	Pasal 40 *Article 40*

PENGELOLAAN DANA INVESTASI

Dalam pengelolaan dana investasi, BPJS Ketenagakerjaan memiliki mekanisme *Strategic Asset Allocation* (SAA), yaitu strategi pengelolaan portofolio investasi melalui alokasi penempatan aset di berbagai instrumen investasi atau kelas aset baik jangka pendek maupun jangka panjang. SAA merupakan bagian dari rencana strategis BPJS Ketenagakerjaan dalam lingkup investasi, yang berisi berbagai langkah strategi investasi ke depan. SAA disusun sebagai bagian dari pencapaian visi dan misi BPJS Ketenagakerjaan dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana dan hasil yang memadai serta untuk menciptakan pertumbuhan dan imbal hasil yang berkelanjutan. SAA ini disusun dengan memperhatikan:

1. Faktor eksternal meliputi kondisi ekonomi, kodisi pasar dan industri dari setiap kelas aset investasi beserta sektor yang ada
2. Faktor internal yang meliputi rencana strategis, proyeksi iuran dan pembayaran jaminan serta target yang ditetapkan oleh manajemen.

Secara umum penetapan alokasi instrumen investasi berpedoman pada strategi pengelolaan portofolio pada masing-masing instrumen investasi sebagai berikut

INVESTMENT FUND MANAGEMENT

In managing investment funds, BPJS Ketenagakerjaan has a Strategic Asset Allocation (SAA) mechanism, which is an investment portfolio management strategy through the allocation of asset in various investment instruments or asset classifications both short and long terms. SAA is part of the BPJS Ketenagakerjaan strategic plan within the scope of investment, which contains various steps for future investment strategies. SAA was prepared as part of the achievement of the vision and mission of BPJS Ketenagakerjaan by considering the aspects of liquidity, solvency, prudence, security of funds and adequate results and to create sustainable growth and result. This SAA is prepared by taking into account:

1. *External factors that include economy, masrket and industry from each class of investment assets and available sectors*
2. *Internal factors that include strategic plan, projection of contribution and guarantee payment as well as target set by management .*

In general, the determination of the allocation of investment instruments is based on the portfolio management strategy for each investment instrument as described below:

1. Strategi Portofolio Deposito
   Untuk mempertahankan rata-rata imbal hasil portofolio, maka dilakukan selektif *placement* pada Bank yang menawarkan suku bunga dengan tingkat minimal tertentu dan masih memiliki ruang untuk penempatan, memiliki kinerja baik dan mendukung program BPJS Ketenagakerjaan.

2. Strategi Portofolio Saham
   Pengelolaan potofolio sahan dilaksanakan secara aktif untuk meningkatkan imbal hasil dengan memanfaatkan momentum dan market timing terbaik. Pengelolaan portofolio ini juga didukung oleh pelaksanaan monitoring secara intensif terkait kondisi politik domestik, penerimaan pajak pemerintah, capital spending untuk proyek infrastruktur dan volatilitas pergerakan IHSG. Review terhadap stock horizon dilakukan secara berkala untuk diversifikasi pilihan saham dengan memperhatikan peraturan yang berlaku.

3. Strategi Portofolio Surat Utang
   Pengelolaan dana investasi pada surat utang Pemerintah dan surat utang korporasi turut memperhatikan pemenuhan peraturan OJK No. 01/POJK.05/2016 dan No. 36/POJK.05/2016 dengan memperhatikan yield yang optimal, ALMA dan target lelang SBN Pemerintah. Untuk portofolio ini dilakukan optimalisasi aktivitas trading jangka pendek, untuk meningkatkan imbal hasil terutama untuk obligasi seri benchmark dengan memperhatikan momentum, *market timing*, likuiditas transaksi, dan pergerakan arus dana asing yang mempengaruhi pasar SUN Domestik.

4. Strategi Portofolio Reksadana
   Penempatan dana pada reksadana senantiasa memperhatikan portofolio terbatas (saham, surat utang korporasi, obligasi daerah, repurchase agreement dan efek beragun aset) dengan batasan tertentu dari aset bersih masing-masing Dana Jaminan Sosial. Pengelolaan reksadana juga harus memperhatikan momentum, market timing terbaik, faktor risiko, pergerakan IHSG, serta score manager investasi dan reksadana pada periode berjalan.

5. Strategi Portofolio Penyertaan Langsung
   Dalam pengelolaan dana investasi pada 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. Kebijakan pengelolaan pada portofolio ini juga mencakup rencana investasi pada RDPT Kertajati, rencana divestasi penyertaan langsung pada PT Bank Syariah Bukopin dan PT Bank Muamalat Indonesia, serta pertimbangan untuk penambahan modal pada PT Marga Mandala Sakti.

1. *Deposit Portfolio Strategy*
   In order to maintain the average return on portfolios, selective placement is carried out on banks that offer interest rates with a certain minimum level and still have room for placement, good performance and support the BPJS Ketenagakerjaan program.

2. *Stock Portfolio Strategy*
   Stock portfolio management is actively implemented to increase returns by utilizing the best momentum and market timing. The portfolio management is also supported by intensive monitoring of domestic political conditions, government tax revenues, capital spending for infrastructure projects and volatility of the IHSG movement. Review of stock is carried out periodically to diversify stock options by taking into account prevailing regulations.

3. *Bond Portfolio Strategy*
   Management of investment fund in Government bonds and corporate bonds also takes into account the fulfillment of OJK Regulation No. 01 / POJK.05 / 2016 and No. 36 / POJK.05 / 2016 with regard to optimal yield, ALMA and Government SBN auction target. For this portfolio optimization of short-term trading activities is carried out, to increase yields, especially for benchmark series bonds with regard to momentum, market timing, transaction liquidity, and the movement of foreign funds that affect the domestic SUN market.

4. *Mutal Fund Portfolio Strategy*
   Fund placement in mutual fund always pays attention to limited portfolios (shares, corporate bonds, regional bonds, repurchase agreements and asset-backed securities) with certain limits from the net assets of each Social Security Fund. Mutual fund management must also pay attention to momentum, best market timing, risk factors, IHSG movement, and investment management score and mutual fund in the current period.

5. *Direct Participation Portfolio Strategy*
   In managing investment fund in direct investment, BPJS Ketenagakerjaan has policies related to subsidiaries which include PT Sinergi Property Investment, development plan of PT Nayaka Era Husada and development of PT Bina Jasa Abadi Karya. The management policy for this portfolio also includes an investment plan in the Kertajati RDPT, plans for the divestment of direct investments in PT Bank Syariah Bukopin and PT Bank Muamalat Indonesia, as well as consideration for additional capital in PT Marga Mandala Sakti.

6. Strategi Portofolio Investasi Properti
   Strategi pengelolaan portofolio ini mencakup peningkatan kinerja pengelolaan Menara Jamsostek, optimalisasi Graha Nagoya Mas Batam, dan optimalisasi lahan (Bugel, Bandung, Bekasi, Jonggol, Petukangan dan Kuningan).

6. *Property Investment Portfolio Strategy*
   This portfolio management strategy includes improving management performance of Menara Jamsostek, optimization of Batam Mas Graha Nagoya, and land optimization (Bugel, Bandung, Bekasi, Jonggol, Petukangan and Kuningan).

DANA INVESTASI (IR3)

Dana investasi sampai dengan tanggal 31 Desember 2017 mencapai Rp306.332 miliar untuk Dana Jaminan Sosial (DJS) dan Rp10.787 miliar untuk BPJS. Pencapaian tersebut mencerminkan 105,96% pencapaian dari target dana investasi DJS dan 137,66% pencapaian dari target dana investasi BPJS tahun 2017. Pertumbuhan DJS dari 2016 ke 2017 adalah sebesar 21,84%, dimana pertumbuhan dana terbesar adalah dari program Jaminan Pensiun sebesar 110,77% diikuti, JKM sebesar 31,38%, JKK sebesar 27,20%, dan JHT sebesar 16,11%. Sementara itu, dana BPJS dari 2016 ke 2017 mengalami peningkatan sebesar 12,75%. Saldo dana investasi per 31 Desember 2017 sebagaimana terlampir pada tabel di bawah ini.

INVESTMENT FUND (IR3)

Investment fund up to December 31, 2017 reaches Rp306,332 billion for Social Security Fund (DJS) and Rp 10,787 billion for BPJS. This achievement reflects 105.96% of the achievement of the target of DJS investment fund and 137.66% of the achievement of the BPJS investment fund target for 2017. DJS growth from 2016 to 2017 is 21.84%, the largest fund growth is from the Pension Benefit Program of 110.77% followed by JKM at 31.38%, JKK at 27.20%, and JHT at 16.11%. Meanwhile, BPJS fund from 2016 to 2017 increases by 12.75%. Investment fund balance as of 31 December 2017 is described in the table below.

Dana Investasi
Investment Fund

(dalam miliaran Rp, kecuali %)
(in billion Rp, except for %)

Uraian Description	Realisasi 2016 *2016 Realization*	RKAT 2017		Analisa Analysis	Pertumbuhan 2016 – 2017 *2016-2017 Growth*
		Target	Realisasi *Realization*		
JKK	18.698	23.187	23.784	102,58%	27,20%
JKM	6.250	7.588	8.211	108,21%	31,38%
JHT	214.486	237.392	249.050	104,91%	16,11%
JP	11.997	20.921	25.286	120,87%	110,77%
Total DJS	251.431	289.088	306.332	105,96%	21,84%
BPJS	9.567	7.836	10.787	137,66%	12,75%
Total	260.998	296.924	317.119	106,80%	21,50%

HASIL INVESTASI

Sampai dengan 31 Desember 2017, hasil investasi mencapai Rp25.897 miliar untuk DJS dan Rp825 miliar untuk BPJS. Pencapaian tersebut mencerminkan 107,30% dari target hasil investasi DJS dan 117,25% dari target hasil investasi BPJS. Pada tahun 2017 ini, hasil investasi DJS meningkat dengan cukup baik dibandingkan tahun 2016, namun hasil investasi BPJS hanya mengalami sedikit peningkatan. Hasil investasi DJS tumbuh sebesar 23,44% dan hasil investasi BPJS tumbuh sebesar 7,49%.

Berdasarkan Peraturan Direksi No. PERDIR/143/102015 tentang Tata Cara Perhitungan dan Penetapan Tingkat Pengembangan Jaminan Hari Tua (JHT), hasil pengembangan JHT ditetapkan oleh Tim JHT di mana pada akhir tahun 2017 ditetapkan sebesar 7,83%

INVESTMENT RESULT

As of December 31, 2017, investment Result reaches Rp 5,897 billion for DJS and Rp825 billion for BPJS. This achievement reflects 107.30% of DJS investment target and 117.25% of BPJS investment target. In 2017, the results of DJS investment increases quite well compared to 2016, but the investment result of BPJS only experiences a slight increase. DJS investment yield grows by 23.44% and BPJS investment yield grows by 7.49%.

Based on Directors Regulation No. PERDIR / 143/102015 on Procedures for Calculation and Determination of the Development Level of Pension Age Insurance (JHT), the results of the JHT development are determined by the JHT Team which

dan tahun 2016 sebesar 7,19%. Jumlah tersebut lebih tinggi dari rata-rata bunga deposito counter rate bank pemerintah untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang pada akhir tahun 2017 sebesar 5,19% dan akhir tahun 2016 sebesar 2016: 5,06%.

at the end of 2017 is set at 7.83% and in 2016 was amounted to 7.19%. This amount is higher than the average of the bank's counter rate deposit interest for a period of 1 (one) year which at the end of 2017 is 5.19% and the end of 2016 was 2016: 5.06%.

Hasil investasi selama tahun 2017 sebagaimana terlampir pada tabel di bawah ini.

Investment result for 2017 is described in the table below.

Hasil Investasi
Investment Result

(dalam miliaran Rp, kecuali %)
(in billion Rp, except for %)

Uraian *Description*	Realisasi 2016 *2016 Realization*	RKAT 2017		Analisa *Analysis*	Pertumbuhan 2016 – 2017 *2016-2017 Growth*
		Target	Realisasi *Realization*		
JKK	1.399	1.698	1.862	109,65%	33,08%
JKM	496	554	614	110,80%	23,76%
JHT	18.479	20.510	21.851	106,54%	18,25%
JP	606	1.374	1.571	114,33%	159,22%
Total DJS	20.980	24.136	25.897	107,30%	23,44%
BPJS	769	705	825	117,25%	7,49%
Total	21.749	24.841	26.722	107,58%	22,87%

SEGMEN KEGIATAN PEMBAYARAN MANFAAT

Mengacu pada UU No.24 Tahun 2011 Tentang BPJS, salah satu kegiatan BPJS Ketenagakerjaan adalah membayarkan manfaat kepada seluruh peserta. Manfaat merupakan faedah jaminan sosial yang menjadi hak peserta dan/atau anggota keluarganya.

Manfaat yang dibayarkan kepada peserta didasarkan pada program jaminan sosial yang diselenggarkan BPJS Ketenagakerjaan, yakni Program JKK, JHT, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian.

1. Manfaat JKK diberikan antara lain berupa pelayanan kesehatan, santunan berbentuk uang, Program Kembali Bekerja (Return to Work), rehabilitasi berupa alat bantu (orthese) dan/atau alat ganti (prothese) bagi peserta yang kehilangan anggota badannya atau anggota badannya tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja, serta beasiswa pendidikan anak bagi setiap peserta yang meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja.

2. Manfaat JHT berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya, dan dibayarkan secara sekaligus apabila peserta mencapai usia 56 tahun, meninggal dunia, cacat total tetap.

PAYMENT OF BENEFIT ACTIVITY

Referring to Law No.24 Year 2011 on BPJS, one of the BPJS Ketenagakerjaan activities is to pay benefit to all participants. Benefit here is described as benefit of social security that are the right of participants and / or their family members.

Benefit paid to participants is based on social security programs provided by BPJS Ketenagakerjaan, namely the JKK, JHT, Pension and Death Benefit Programs.

1. *Benefit of JKK is provided in the form of health service, cash compensation, Return to Work, rehabilitation in the form of orthesis and / or prosthesis for participants who lose their limbs or no longer functioning due to a work accident, as well as children's education scholarship for every participant who dies or has permanent total disability due to work accident.*

2. *The benefit of JHT is in the form of cash, the amount of which is the accumulated value of contributions plus the result of its development, and is paid at once if the participant reaches the age of 56 years, dies or suffers from a total permanent disability.*

3. Manfaat Pensiun berupa manfaat pasti dan diberikan kepada peserta yang telah pensiun, termasuk peserta yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri, terkena PHK dan sedang tidak aktif bekerja dimanapun, atau peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya.

4. Manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif, terdiri atas santunan sekaligus, santunan berkala, biaya pemakaman, beasiswa pendidikan anak dari peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan telah memiliki masa iuran paling singkat lima tahun..

3. Pension benefit is a fixed benefit and is given to retired participants, including participants who have stopped working because of resignation, layoffs and are not actively working anywhere, or participants who leave Indonesian territory forever.

4. Death Benefit Program benefit is given to the heirs of the participant, if the participant dies during the active period, consisting of compensation at once, periodic compensation, funeral fee, children's education scholarship from participants who die not due to workplace accidents and with a minimum contribution period of five years.

NILAI MANFAAT YANG DIBAYARKAN (IR3)

Pembayaran manfaat/jaminan sepanjang tahun 2017 mencapai Rp21.366 miliar atau 89,56% dari estimasi RKAT 2017 sebesar Rp23.858 miliar. Proporsi pembayaran JHT merupakan jumlah terbesar, yaitu Rp19.706 miliar, namun jumlah tersebut masih lebih kecil daripada estimasi pembayaran JHT tahun 2017, yaitu Rp22.069 miliar. Sedangkan pembayaran JKK sebesar Rp971 miliar melampaui estimasi pembayaran JKK sebesar 101,94%.

VALUES OF BENEFITS PAID (IR3)

Payment of benefit / insurance throughout 2017 reached Rp21,366 billion or 89.56% of the 2017 RKAT estimation of Rp23,858 billion. JHT payment has the largest amount with Rp19,706 billion, but this amount is still smaller than the estimated JHT payment in 2017 at Rp22,069 billion. Meanwhile JKK payment is amounting to Rp971 billion exceeding JKK's target payment of 101.94%.

Pembayaran Manfaat Per Program
Benefit Payment per Program

(dalam jutaan Rp, kecuali %)
(In million Rp, except for %)

Program	Realisasi 2016 *2016 Realization*	**Tahun 2017** *Year 2017*		Pencapaian *Achievement(%)*	Pertumbuhan 2016-2017 *2016-2017 Growth*
		Target	**Realisasi** *Realization*		
Jaminan Kecelakaan Kerja *Work Accident Benefit Program*	832.775	953.422	971.953	101,94%	16,71%
Jaminan Kematian *Death Benefit Program*	594.130	746.848	612.140	81,96%	3,03%
Jaminan Hari Tua *Provident Fund Benefit Program*	17.973.040	22.069.870	19.706.697	89,29%	9,65%
Jaminan Pensiun *Pension Benefit Program*	161.751	88.481	76.023	85,92%	(53,00%)
Total	19.561.696	23.858.621	21.366.813	89,56%	9,23%

Pembayaran manfaat program sampai dengan 31 Desember 2017 secara nasional terdiri dari:

1. Pembayaran jaminan Program JKK sebesar Rp971.953 juta atau 101.94% dari target Rp953.422 juta. Kenaikan pembayaran jaminan program JKK tahun 2017 adalah sebesar 16,71% dibandingkan realisasi tahun 2016.

2. Pembayaran jaminan Program JKM sebesar Rp612.140 juta atau 81,96% dari target Rp746.848 juta. Kenaikan pembayaran jaminan program JKM tahun 2017 adalah sebesar 3,03% dibandingkan realisasi tahun 2016.

Payment of program benefit up to December 31, 2017 nationally consists of:

1. JKK Insurance Program payments amounts to Rp.971,953 million or 101.94% of the target of Rp953,422 million. The increase in benefit payment for the JKK program in 2017 is 16.71% compared to the realization in 2016.

2. JKM Insurance Program payment amounts to Rp.612,140 million or 81.96% of the Rp746,848 million target. The increase in the benefit payment for the JKM program in 2017 is 3.03% compared to the realization in 2016.

3. Pembayaran jaminan Program JHT sebesar Rp19.706.697 juta atau 89,29% dari target Rp22.069.870 juta. Kenaikan pembayaran jaminan program JHT tahun 2017 adalah sebesar 9,65% dibandingkan realisasi tahun 2016.

4. Pembayaran jaminan Program JP sebesar Rp76.023 juta atau 85,92% dari target Rp88.481 juta. Jumlah ini menurun sebesar 53% dibandingkan dengan pembayaran JP pada tahun 2016.

3. JHT Insurance Program payment amounts to Rp. 19,706,697 million or 89.29% of the target of Rp. 22,069,870 million. The increase in the benefit payment for the 2017 JHT program is 9.65% compared to the 2016 realization.

4. JP Insurance Program payment amounts to Rp. 76,023 million or 85.92% of the target of Rp. 88,481 million. This number decreases by 53% compared to JP payment in 2016.

Beban Jaminan Pensiun sampai dengan 31 Desember 2017 terdiri dari manfaat pensiun sekaligus *(lumpsum)* sebesar Rp55.439 juta dan manfaat pensiun berkala (bulanan) yang sudah dibayarkan sebesar Rp20.584 juta. Dalam penyusunan laporan keuangan program Jaminan Pensiun, beban jaminan turut memperhitungkan manfaat pensiun yang sudah dan akan jatuh tempo dalam periode berjalan sebesar Rp299.263 juta sesuai dengan perhitungan aktuaria, sehingga total Beban Jaminan Pensiun yang disajikan sebesar Rp375.285 juta.

Pension Benefit Program Expense up to December 31, 2017 consist of lumpsum pension benefit amounting to Rp55,439 million and periodic (monthly) pension benefit that has been paid up to Rp20,584 million. In the preparation of the financial statement of the Pension Benefit Program program, the collateral expense takes into account the pension benefit that has and will be expired in the current period with the total of Rp.299,263 million in accordance with the actuarial calculation, the total Pension Benefit Program Expense is Rp.375,285 million.

Beban Jaminan Hari Tua sampai dengan 31 Desember 2017 merupakan pembayaran manfaat PU dan BPU sebesar Rp19.706.697 juta. Dalam penyusunan laporan keuangan program Jaminan Hari Tua, beban jaminan turut memperhitungkan manfaat hari tua yang sudah dan akan jatuh tempo dalam periode berjalan sebesar Rp3.528.315 juta sesuai dengan perhitungan aktuaria, sehingga total Beban Jaminan Hari Tua yang disajikan sebesar Rp23.235.011 juta.

The expense of Retierement Age Insurance up to December 31, 2017 represents the payment of benefit from PU and BPU amounting to Rp. 19,706,697 million. In the preparation of the financial statements of the Retierement Age Insurance program, the collateral expense takes into account the retirement age benefit that has and will be expired in the current period with the total of Rp.3,528,315 million in accordance with the actuarial calculation, the total Provident Fund Benefit Program Expense presented is amounted to Rp23,235,011 million.

Rasio Klaim Per Program
Claim Ratio per Program

(dalam jutaan Rp, kecuali%)
(In million Rp, except for %)

Program	Penerimaan Iuran *Contribution Received*	Pembayaran Manfaat *Payment of Benefit*	Rasio Klaim *Claim Ratio*
Jaminan Kecelakaan Kerja *Work Accident Benefit Program*	4.649.778	971.953	20,90%
Jaminan Kematian *Death Benefit Program*	2.121.361	612.140	28,86%
Jaminan Hari Tua *Provident Fund Benefit Program*	37.322.310	19.706.697	52,80%
Jaminan Pensiun *Pension Benefit Program*	12.318.953	76.023	0,62%

Jumlah kasus pembayaran manfaat program tersebut dapat disajikan berdasarkan penanganan kasus klaim per Wilayah dan berdasarkan program sebagai berikut:

The number of payment cases for program benefits is presented based on claim handling per Region and based on the program as follows:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja/ *Work Accident Benefit Program* (JKK)
   Perlindungan yang diberikan untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja adalah atas risiko kecelakaan kerja yang terjadi, mulai dari perjalanan pergi, pulang dan ditempat

1. Work Accident Benefit Program (JKK)

The protection provided for the Work Accident Benefit Program is the risk of work accidents that occur, starting from leaving for work to going home and at work and work travel.

bekerja serta perjalanan dinas. Manfaat yang diberikan untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja adalah:

a. Perawatan tanpa batas biaya sesuai dengan kebutuhan medis
b. Santunan upah selama tidak bekerja (6 bulan pertama 100%, 6 bulan kedua 75%, seterusnya hingga sembuh 50%)
c. Santunan kematian akibat kecelakaan kerja (sebesar 48 kali upah yang dilaporkan oleh pemberi kerja atau peserta)
d. Bantuan beasiswa untuk 1 orang anak (untuk peserta yang meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja sebesar Rp12 juta)
e. Bantuan untuk kesiapan kembali bekerja (pendampingan selama di rawat sampai peserta kembali bekerja)

Benefits provided for the Work Accident Benefit Program are:

a. Unlimited medical treatment according to medical needs,
b. Wage compensation for not working (first 6 months 100%, second 6 months 75%, so on until recovery is at 50%),
c. Life benefit from workplace accidents (equal to 48 times the wage reported by employers or participants),
d. Scholarship for 1 child (for participants who die or experience total permanent disability due to work accidents, total is Rp. 12 million),
e. Assistance for getting back to work (assistance participants return to work).

Jumlah Kasus Klaim JKK Per Wilayah
Number of JKK Claims per Region

Kanwil *Region*	Cacat Fungsi *Functional Disability*	Cacat Sebagian *Permanent Disability*	Cacat Total Tetap *Total Disability*	Meninggal Dunia *Decease*	Kasus Sembuh *Recover*	Total
Sumbagut	314	175	1	165	7.920	8.575
Sumbagsel	104	140	-	145	4.276	4.665
DKI Jakarta	201	173	-	409	7.617	8.400
Jawa Barat	604	539	7	318	21.451	22.919
Jateng & DIY	52	244	6	234	14.770	15.306
Jatim	722	448	6	392	21.630	23.198
Kalimantan	366	171	1	206	4.651	5.395
Sulawesi Maluku	72	50	-	107	1.113	1.342
Sumbarriau	322	158	5	161	15.869	16.515
Banten	545	266	5	144	13.753	14.713
Banuspa	29	38	-	83	1.862	2.012
Total	3.331	2.402	31	2.364	114.912	123.040
% Kasus Klaim *% Claim*	2,71%	1,95%	0,03%	1,92%	93,39%	100,00%

Sumber/ *Source*: Laporan yang disampaikan ke OJK/ *Report given to OJK*

Sampai dengan 31 Desember 2017, terjadi pembayaran klaim JKK sebanyak 123.040 kasus. Kasus kecelakaan kerja tertinggi ada di Wilayah Jawa Timur dengan jumlah kasus 23.198. Jenis kasus klaim JKK terbesar adalah kasus JKK yang telah sembuh, yaitu sejumlah 114.912 kasus atau 93,39% dari total jumlah kasus.

As of December 31, 2017, there are 123,040 cases of JKK claims. The highest number of workplace accidents is in the East Java Region with a total of 23,198 cases. The highest number of claims is for the recovery case with of 114,912 cases or 93.39% of the total number of cases.

2. Jaminan Kematian
Jaminan Kematian diperuntukkan bagi ahli waris peserta program BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman sebesar Rp.3 juta maupun santunan berupa uang yang diberikan secara berkala selama 24 bulan sebesar Rp200 ribu ataupun sekaligus Rp4,8 juta. Bantuan beasiswa juga diberikan kepada 1 orang anak untuk peserta yang telah memasuki masa iur paling singkat 5 tahun dengan santunan Rp12 juta.

Berikut data statistik jumlah kasus pembayaran manfaat program JKM per Wilayah periode tahun 2017:

2. *Death Benefit Program (JKM)*
Death Benefit Program is intended for the heirs of the BPJS Ketenagakerjaan program participants who die not due to work accidents. Death Benefit Program is needed as an effort to alleviate the burden of the family both in the form of funeral fees for Rp.3 million and compensation in the form of money given periodically for 24 months amounting to Rp200 thousand or Rp.4.8 million at the same time. Scholarship is also given to 1 child for participants who have entered the minimum period of 5 years with a total compensation of Rp. 12 million.

The following statistical data on the number of claims for the JKM program per Region in the 2017:

Jumlah Kasus Klaim JKM Per Wilayah
Number of JKM Claims per Region

Kanwil *Region*	Meninggal pada masa aktif *Pass Away during Active Period*	Meninggal pada masa perlindungan *Pass Away during Protection Period*	Total
Sumbagut	2.032	7	2.039
Sumbagsel	1.232	4	1.236
DKI Jakarta	3.159	26	3.185
Jawa Barat	3.544	31	3.575
Jateng & DIY	2.513	11	2.524
Jatim	3.137	18	3.155
Kalimantan	1.800	18	1.818
Sulawesi Maluku	1.168	12	1.180
Sumbarriau	1.332	9	1.341
Banten	1.265	13	1.278
Banuspa	895	6	901
Total	22.077	155	22.232
%Kasus Klaim *%Claim*	99,30%	0,70%	100,00%

Sumber/ *Source*: Laporan yang disampaikan ke OJK/ *Report given to OJK*

Pada periode Januari sampai dengan Desember 2017 telah terjadi 22.232 kasus jaminan kematian dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Jumlah kasus kematian tertinggi ada di Wilayah Jawa Barat, yaitu sebanyak 3.575 kasus, diikuti oleh Wilayah DKI Jakarta dan Wilayah Jawa Timur
b. Kasus klaim meninggal dunia saat kepesertaan aktif merupakan kasus terbanyak, yaitu 22.077 kasus atau 99,3% dari jumlah kasus nasional

During the period between January to December 2017 there are 22,232 cases of Death Benefit Program with the following explanation:

a. The highest number of death cases is in the West Java Region, which is 3,575 cases, followed by the DKI Jakarta Region and East Java Region.
b. Insurance claims during active membership is the highest number of cases, namely 22,077 cases or 99.3% of the total national cases.

3. Jaminan Hari Tua (JHT)
Manfaat yang diterima di program Jaminana Hari Tua adalah sejumlah akumulasi iuran yang diiur (pekerja + pemberi kerja/ badan usaha) ditambah dengan hasil pengembangan di atas bunga deposito. Jumlah kasus

3. *Provident Fund Benefit Program*
The benefit received in the Provident Fund Benefit Program is the total of accumulated contributions paid (worker + employer / business entity) plus the result of development on deposit interest. The number of claims for JHT in the period

klaim pengambilan JHT pada periode Januari sampai dengan Desember 2017 adalah sebanyak 1.867.771 kasus dengan rincian sebagai berikut

a. Klaim tertinggi pengambilan JHT ada di Wilayah Jawa Barat sebanyak 434.103 kasus, sedangkan klaim terendah pengambilan JHT ada di Wilayah Bali-Nusa Tenggara-Papua, yaitu 51.747 kasus
b. Jenis klaim JHT tertinggi adalah klaim dengan kepesertaan di atas 10 tahun, yaitu sebanyak 1.782.722 kasus atau 95,45% dari total kasus nasional

between January to December 2017 is 1,867,771 cases with the following details:

a. The highest number of JHT claims is in the West Java Region with 434,103 cases, while the lowest number of JHT claims is in the Bali-Nusa Tenggara-Papua Region with 51,747 cases.
b. The highest types of claims for JHT are claims with participation of more than 10 years with 1,782,722 cases or 95.45% of the total national cases

Jumlah Kasus Klaim JHT Per Wilayah
Number of JHT Claims per Region

Kanwil *Region*	Pensiun 55 Tahun *Retire at 55 Years Old*	Meninggal *Decease*	Cacat Total Tetap *Total Disability*	Kepeserta- an di atas 10 tahun *More than 10 years Participation*	PNS/ TNI/ Polri *Civil Servant/ Indonesian Military/ National Police*	Keluar Wilayah RI *Outside Indonesian Region*	Total
Sumbagut	4.384	2.462	1	98.557	3	63	105.470
Sumbagsel	2.811	1.507	1	93.610	1	118	98.048
DKI Jakarta	9.970	4.053	4	262.779	2	1.714	278.522
Jawa Barat	7.377	4.722	2	421.162	3	837	434.103
Jateng & DIY	7.104	3.172	6	222.783	5	118	233.188
Jatim	7.723	3.987	-	184.399	1	132	196.242
Kalimantan	3.861	2.283	2	107.699	1	59	113.905
Sulawesi Maluku	2.030	1.287	-	62.460	17	42	65.836
Sumbarriau	3.603	1.700	3	134.560	3	212	140.081
Banten	2.711	1.712	3	145.970	1	232	150.629
Banuspa	1.757	1.073	-	48.743	2	172	51.747
Total	53.331	27.958	22	1.782.722	39	3.699	1.867.771
% Kasus Klaim *%Claim*	2,86%	1,50%	0,00%	95,45%	0,00%	0,20%	100,00%

Dari tabel di atas terlihat kliam JHT terbesar adalah diambil oleh peserta dengan masa keepsertaan di atas 10 tahun yang mencapai 95,45%. Hal ini menujukan fungsi JHT sebagai jaminan bagi tenaga kerja di masa tua belum berjalan sebagaimana mestinya. JHT lebih terlihat sebagai jaminan untuk PHK. BPJS Ketenagakerjaan akan terus berupaya untuk meminimalisir kasus tersebut.

From the table above, the biggest JHT claim is taken by participants with a period of participation is above 10 years with 95.45%. This shows that the function of JHT as a Provident Fund Benefit Program for employees has not yet run as it should. JHT is more visible as an insurance for layoffs. BPJS Ketenagakerjaan will continue to strive to minimize the case.

4. Jaminan Pensiun (JP)
Manfaat Jaminan Pensiun adalah manfaat berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (yang memenuhi iuran minimum 15 tahun atau setara dengan 180 bulan) saat memasuki usia pensiun. Manfaat Pensiun janda/duda adalah berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada janda/duda yang menjadi ahli waris (terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan) sampai dengan meninggal dunia atau menikah lagi. Manfaat pensiun

4. Pension Benefit Program
Benefit of Pension Benefit Program is monthly cash benefit provided to participants (who fulfill a minimum of 15 year contribution or equivalent to 180 months) upon entering retirement age. Widow/widower Benefit pension is in the form of monthly cash given to widow/widower who becomes the heir (registered at BPJS Ketenagakerjaan) until the time of death or remarriage. Disability pension benefit is in the form of monthly cash given to participants (event that causes total

cacat adalah berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (kejadian yang menyebabkan cacat total tetap terjadi paling sedikit 1 bulan menjadi peserta dan density rate minimal 80%).

disability happens at least 1 month after being a participant and a minimum density rate of 80%).

Manfaat Pensiun anak adalah berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada anak yang menjadi ahli waris peserta (maksimal 2 orang anak yang didaftarkan pada program pensiun) sampai dengan usia anak mencapai 23 tahun. Manfaat Pensiun Orang Tua adalah manfaat yang diberikan kepada orang tua (bapak/ibu) yang menjadi ahli waris peserta lajang. Seluruh manfaat tersebut diterima secara berkala dengan nilai maksimal dapat mencapai 40% dari upah.

Child Pension benefit is in the form of monthly cash given to children who are her of participants (maximum of 2 children registered in the pension program), the maximum age of the kids is 23 years old. Parent Pension Benefit is benefit provided to parents (father / mother) who become the heir of single participant. All of these benefits are received regularly with a maximum value of up to 40% of wages.

Jumlah Kasus Klaim JP Per Wilayah

Number of JP Claims per Region

Kanwil *Region*	Pensiun Normal *Normal Pension*	Pensiun Cacat *Disability Pension*	Pensiun Janda/ Duda *Widow/ Widower Pension*	Pensiun Anak *Child Pension*	Pensiun Orang Tua *Parent Pension*	Total Kasus *Total Case*
Sumbagut	1.235	-	297	14	62	1.608
Sumbagsel	1.194	-	215	4	50	1.463
DKI Jakarta	4.567	2	562	18	168	5.317
Jawa Barat	3.696	-	570	49	215	4.530
Jateng & DIY	2.455	1	393	15	95	2.959
Jatim	3.560	-	443	22	99	4.124
Kalimantan	1.395	-	322	17	50	1.784
Sulawesi Maluku	581	-	158	13	63	815
Sumbarriau	1.533	1	264	9	49	1.856
Banten	1.358	1	238	8	67	1.672
Banuspa	649	-	103	8	34	794
Total	22.223	5	3.565	177	952	26.922
% Kasus Klaim *%Claim*	82,55%	0,02%	13,24%	0,66%	3,54%	100,00%

Sejak Januari sampai dengan 31 Desember 2017 terjadi kasus JP sebanyak 26.922. Kasus pensiun tertinggi adalah pensiun normal sebanyak 22.223 kasus, kemudian diikuti kasus pensiun Janda/Duda sebanyak 3.565 kasus, pensiun orang tua sebanyak 952 kasus, pensiun anak 177 kasus, serta pensiun cacat sebanyak 5 kasus. Kasus pensiun tertinggi tercatat di Wilayah DKI Jakarta sejumlah 5.317 kasus.

From January to December 31, 2017 there are 26,922 cases of JP. The highest number is in normal pension with 22,223 cases, followed by cases of widow / widower pension as many as 3,565 cases, 952 paret pension cases, 177 child pension case and 5 cases of disability pension. The highest number of pension cases recorded is in the Jakarta Capital City with 5,317 cases.

Proyeksi *Cash Flow* Dana Jaminan Pensiun
Projection of Pension Fund Cash Flow

(dalam miliar Rp)
(In billion Rp)

Uraian *Description*	2018	2028	2038	2048	2058	2068
Cash Flow						
Aset Awal Tahun DJS *DJS Early Year Asset*	25.286	428.151	2.191.152	5.651.575	6.997.758	(15.131.012)
Penerimaan Iuran *Contribution Received*	13.495	67.032	184.057	208.505	319.350	390.502
Pembayaran Manfaat *Benefit Payment*	240	2.890	25.853	201.971	1.320.484	4.790.581
Manfaat Pensiun Lumpsum *Lumpsum Pension Benefit*	165	1.386	4.708	3.244	904	178
Manfaat Pensiun Bulanan *Monthly Pension Benefit*	75	1.504	21.144	198.727	1.319.580	4.790.403
Hasil Investasi *Investment Result*	2.693	32.382	168.202	415.582	470.786	-
Dana Operasional *Operational Fund*	743	5.593	23.285	48.882	58.296	13.717
Pendapatan Bersih *Net Income*	15.205	90.933	303.121	373.233	(588.644)	(4.413.796)
Aset Akhir Tahun DJS *DJS Year-End Asset*	40.491	519.084	2.494.274	6.024.808	6.409.114	(19.544.809)

Program Jaminan Pensiun mulai diberlakukan pada bulan Juli 2015. Manfaat pensiun yang dapat diterima secara berkala akan dibayarkan kepada peserta yang memiliki masa iur 15 Tahun. Jika pekerja mengalami pensiun dan belum memiliki masa iur selama 15 tahun maka manfaat yang diterimanya secara lumpsum. Namun jika pekerja meninggal dunia dan sudah memiliki masa iur selama setahun maka pembayaran akan diterima secara berkala.

The Pension Benefit Program came into effect in July 2015. Pension benefits that can be received regularly will be paid to participants with 15 years of work period. If the worker has retired and has not had a 15-year period, then the benefit is received in lump sum. However, if the worker dies and already has a work period of one year, the payment will be received periodically.

Tinjauan Keuangan

Financial Review

STANDAR PENYAJIAN INFORMASI DAN KESESUAIAN TERHADAP SAK DAN PSAK/

Uraian dalam pembahasan kinerja keuangan komprehensif dalam Laporan Tahunan Terintegrasi 2017 mengacu pada kinerja keuangan masing-masing program Dana Jaminan Sosial (DJS) dan Laporan Kinerja Keuangan Konsolidasian BPJS Ketenagakerjaan, entitas anak dan entitas bertujuan khusus, untuk tahun buku yang berakhir 31 Desember 2017.

Laporan Kinerja Keuangan Konsolidasian tahun buku 2017 disusun dan disajikan berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yang berlaku di Indonesia. Pernyataan yang meliputi Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) dan Interpretasi Standar Akuntansi Keuangan (ISAK). Laporan Keuangan untuk tahun yang berakhir pada 31 Desember 2017 telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik Kanaka Puradiredja, Suhartono dengan opini wajar tanpa modifikasian.

Dalam implementasinya, BPJS Ketenagakerjaan telah memiliki Pedoman Akuntansi BPJS Ketenagakerjaan yang ditetapkan dengan Keputusan Direksi No. PERDIR/163/122015 tentang Pedoman Akuntansi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Pedoman ini berlaku sejak tanggal 28 Desember 2015.

Kinerja Keuangan Komprehensif mencakup Analisis Posisi Keuangan, Ekuitas, Profitabilitas, dan Arus Kas. (IR3)

STANDARD OF INFORMATION PRESENTATION AND COMPATIBILITY WITH SAK AND PSAK

The description in the discussion of comprehensive financial performance in the 2017 Integrated Annual Report refers to the financial performance of each Social Security Fund (DJS) program and the BPJS Ketenagakerjaan Consolidated Financial Performance Report, subsidiaries and special purpose entities, for the financial year that ends on December 31, 2017.

The 2017 Consolidated Financial Performance Report is prepared and presented based on the Financial Accounting Standard (SAK) in Indonesia. Statements include Financial Accounting Standards (PSAK) and Interpretations of Financial Accounting Standards (ISAK). The Financial Statement for the year ended on December 31, 2017 has been audited by the Kanaka Puradiredja Public Accountant Office, Suhartono with reasonable and unmodified opinion.

In its implementation, BPJS Ketenagakerjaan has had the BPJS Ketenagakerjaan Accounting Guideline stipulated by the Directors Decree No. PERDIR / 163/122015 on Accounting Guideline for Labor Social Security Organizing Body. This guideline is valid from 28 December 2015.

Comprehensive Financial Performance includes Financial Position Analysis, Equity, Profitability and Cash Flow. (IR3)

POSISI KEUANGAN KONSOLIDASIAN

ASET

Nilai Total Aset pada tahun 2017 mencapai Rp14.455,70 miliar, bertambah Rp1.085,73 miliar atau naik 8,12% dibandingkan tahun 2016 yang sebesar Rp13.369,97 miliar. Peningkatan ini diakibatkan oleh bertambahnya laba pada tahun berjalan. Penambahan laba tersebut kemudian digunakan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk menambah dana pada instrumen-instrumen investasi, seperti misalnya reksadana dan obligasi yang nilai kenaikannya cukup signifikan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

CONSOLIDATED FINANCIAL POSITION

ASSET

Total Asset Value in 2017 is Rp. 14,455.70 billion, an increase by Rp. 1,085.73 billion or 8.12% compared to 2016 that amounted to Rp. 13,369.97 billion. This increase is due to the increase in profit in the current year. The additional profit is then used by BPJS Ketenagakerjaan to the fund for investment instruments, such as mutual funds and bonds whose value is quite significant compared to the previous year.

(Dalam jutaan Rp)
(in million Rp)

KETERANGAN *DESCRIPTION*	31 DESEMBER 2017 *DECEMBER 31, 2017*	31 DESEMBER 2016 *DECEMBER 31, 2016*
ASET/ *ASSET*		
Aset Lancar/ *Current Asset*		
Kas dan setara kas/*Cash and Cash Equivalent*	1.065.045,41	1.042.826,29
Piutang Dana Operasional/ *Operational Fund Receivables*		
Program Jaminan Hari Tua/ *Provident Fund Benefit Program*	721,05	45.600,82
Program Jaminan Kecelakaan Kerja/ *Work Accident Benefit Program*	5.096,18	21.110,28
Program Jaminan Kematian/ *Death Benefit Program*	4.840,57	5.525,83
Program Jaminan Pensiun/ *Pension Benefit Program Program*	577,30	5.761,10
Piutang Investasi/ *Investment Receivables*	633,11	-
Piutang Hasil investasi/ *Receivables from Investment Result*	78.108,11	70.839,32
Piutang Sarana Kesejahteraan Peserta/ *Participant Welfare Facility Receivables*	543.946,58	657.290,85
Piutang Lain/ *Other Receivables*	20.959,70	36.587,73
Deposito/ *Deposit*	2.429.225,50	3.008.678,24
Uang Muka/ *Down Payment*	6.942,69	6.135,49
Pajak Dibayar di muka/ *Prepaid Tax*	1.360,55	1.307,58
Beban dibayar di muka/ *Prepaid Expense*	46.897,06	33.249,91
Investasi Jangka Pendek/ *Short term Investment*:		
Saham/ *Stock*	1.321.246,07	1.692.456,41
Reksadana/ *Mutual Fund*	1.549.170,15	521.204,43
Piutang Usaha - Setelah dikurangi Cadangan Kerugian Penurunan Nilai/ *Trade Receivables - After deducting Allowance for Impairment Losses*	10.915,42	4.199,84
Perlengkapan/ *Equipment*	10.529,37	9.040,48
Aset Dimiliki Untuk Dijual/ *Asset Owned for Sale*	156,25	6,25
Aset Lancar Lainnya/ *Other Current Asset*	643,37	-
Total Aset Lancar/ *Total Current Asset*	7.097.014,44	7.161.820,86
Aset Tidak Lancar/ *Non-Current Asset*		
Investasi Jangka Panjang/ *Long Term Investment*		
Efek Beragun Aset/ *Asset-Backed Securities*	14.898,76	31.363,82
Sukuk/ *Sukuk*	1.458.766,15	1.469.938,57
Obligasi/ *Bond*	3.902.301,56	2.730.886,14
Penyertaan Langsung - Setelah dikurangi Penyisihan Penurunan Nilai/ *Direct Investment - After deducting Allowance for Impairment*	26.594,60	26.594,60
Properti Investasi - Setelah dikurangi Akumulasi Penyusutan/ *Investment Property - After deducting Accumulated Depreciation*	84.604,31	85.722,18
Aset Tetap - Setelah dikurangi Akumulasi Penyusutan/ *Fixed Asset - After deducting Accumulated Depreciation*	1.260.619,85	1.251.461,50
Aset Tak berwujud - Setelah dikurangi Akumulasi Amortisasi/ *Intangible Asset - After deducting Accumulated Amortization*	79.426,54	48.867,99
Aset Pajak Tangguhan/ *Deferred tax asset*	520.826,20	551.829,83
Aset Tidak Lancar Lain/ *Other Non-Current Asset*	10.649,83	11.485,40
Total Aset Tidak Lancar/ *Total Non-Current Asset*	7.358.687,80	6.208.150,04
JUMLAH ASET/ *Total Asset*	14.455.702,23	13.369.970,90

Untuk Total Aset Lancar pada tahun 2017 tercatat sebesar Rp7.097,01 miliar sedangkan untuk Total Aset Tidak Lancar sebesar Rp7.358,68 miliar, dengan rincian sebagai berikut:

1. Aset Lancar
   Nilai Aset Lancar selama kurun waktu periode laporan mengalami penurunan Rp64,81 miliar miliar atau 0,90%, dari Rp7.161,82 miliar di tahun 2016 menjadi Rp7.097,01 miliar di tahun 2017. Hal ini disebabkan oleh terjadinya pengalihan dana penempatan instrumen investasi jangka pendek ke instrumen investasi jangka panjang. Hal ini kemudian mengakibatkan turunnya nilai investasi pada instrumen saham dan deposito yang cukup signifikan..

2. Aset Tidak Lancar
   Untuk nilai Aset Tidak Lancar pada tahun 2017 mengalami peningkatan Rp1.150,54 miliar atau 18,53% menjadi Rp7.358,69 miliar, dibanding tahun 2016 sebesar Rp6.208,15 miliar. Hal ini disebabkan oleh terjadinya perolehan dana penempatan dari instrumen investasi jangka pendek ke instrumen investasi jangka panjang. Hal ini kemudian mengakibatkan naiknya nilai investasi pada instrumen obligasi. Selain itu, kenaikan pada aset tetap dan aset tak berwujud juga menyebabkan meningkatnya nilai aset lancar pada tahun 2017.

Total Current Asset in 2017 is recorded at Rp. 7,097.01 billion while Total Non-Current Asset is Rp. 7,358.68 billion, with the following details:

1. *Current Asset*
   Current Asset Value during the reporting period decreases by Rp64.81 billion or 0.90%, from Rp7,161.82 billion in 2016 to Rp7,097.01 billion in 2017. This is due to the transfer of funds for from short-term investment instrument to long-term investment instrument. This then results in a significant decrease in the value of investment in stock and deposit instruments.

2. *Non-current Asset*
   The value of Non-Current Asset in 2017 increases by Rp1,150.54 billion or 18.53% to Rp7,358.69 billion, compared to 2016 with Rp7,358.69 billion. This is due to the acquisition of fund from short-term investment instrument to long-term investment instrument. This then results in an increase in the value of investment in bond. In addition, the increase in fixed assets and intangible assets also lead to an increase in the value of current asset in 2017.

LIABILITAS

Total Nilai Liabilitas mengalami penurunan sebesar 13,79% atau Rp406,43 miliar, dari Rp2.945,23 miliar di tahun 2016 menjadi Rp2.538,80 miliar di tahun 2017. Berkurangnya nilai Liabilitas ini lebih disebabkan oleh terjadinya pelunasan kewajiban kepada pihak ketiga dan menurunnya beban akrual seperti beban usaha yang masih harus dibayar. Selain itu menurunnya nilai utang pajak tahun 2017 juga mengakibatkan nilai liabilitas menjadi menurun.

LIABILITY

Total Liability Value decreases by 13.79% or Rp.406.43 billion, from Rp.2,945.23 billion in 2016 to Rp.2,538.80 billion in 2017. The reduced value of this Liability is caused more by the settlement of liabilities to third parties and decreases in accrual expenses such as accrued operating expenses. In addition, the declining value of tax debt in 2017 also results in a decrease in the liability value.

(Dalam jutaan Rp)
(in million Rp)

KETERANGAN *DESCRIPTION*	**31 DESEMBER 2017** *DECEMBER 31, 2017*	31 DESEMBER *2016* *DECEMBER 31, 2016*
LIABILITAS/ *LIABILITY*		
Liabilitas Jangka Pendek/ *Short-Term Liability*		
Utang Kepada Pihak Ketiga/ *Debt to Third Party*	2.070,56	11.259,18
Utang Pajak/ *Tax Debt*	175.992,26	220.150,10
Beban Akrual/ *Accrual Expense*	612.085,80	963.998,81
Pendapatan Diterima Dimuka/ *Prepaid Income*	2.237,26	1.531,03
Liabilitas Lain Jangka Pendek/ *Other Short-term Liabilities*	316.903,99	179.445,27
Total Liabilitas Jangka Pendek/ *Total Short-Term Liabilities*	1.109.289,87	1.376.384,39
Liabilitas Jangka Panjang/ *Long-Term Liabilities*		
Liabilitas Imbalan Pasca Kerja/ *Post-Employment Benefit Liability*	1.425.001,22	1.568.407,56
Liabilitas Jangka Panjang Lain/ *Other Long-Term Liability*	283,84	438,67
Total Liabilitas Jangka Panjang/ *Total Long-Term Liabilities*	1.425.285,07	1.568.846,23
Jumlah Liabilitas/ *Total Liabilites*	2.534.574,94	2.945.230,62

Untuk Total Nilai Liabilitas Jangka Pendek pada tahun 2017 tercatat sebesar Rp1.109,30 miliar dan Total Liabilitas Jangka Panjang Rp1.425,28 miliar dengan rincian sebagai berikut:

1. Liabilitas Jangka Pendek
   Liabilitas Jangka Pendek merupakan utang-utang yang harus dipenuhi dalam tempo satu tahun. Total Nilai Liabilitas Jangka Pendek pada tahun 2017 sebesar Rp1.109,30 miliar, berkurang Rp267,08 miliar atau 19,40% dibanding tahun 2016 yang mencapai Rp1.376,38 miliar. Hal ini disebabkan oleh telah dilunasinya kewajiban kepada pihak ketiga. Selain itu nilai utang pajak badan dan beban usaha yang masih harus dibayar yang menurun juga menjadi penyebab nilai liabilitas jangka pendek pada tahun 2017 menurun dibandingkan tahun sebelumnya.

2. Liabilitas Jangka Panjang
   Total Nilai Liabilitas Jangka Panjang pada tahun 2017 berkurang sebesar Rp143,57 miliar atau 9,16% dari Rp1.568,85 miliar di tahun 2016 menjadi Rp1.425,28 miliar di tahun 2017. Hal ini disebabkan oleh menurunnya nilai kewajiban imbalan kerja jangka panjang.

For Total Short-Term Liabilities in 2017, it is recorded at Rp1,109.30 billion and Total Long-Term Liabilities is Rp1,425.28 billion with the following details:

1. *Short-Term Liabilities*
   Short-term liabilities represent debts that must be fulfilled within one year. Total Short-Term Liabilities in 2017 amounts to Rp1,109.30 billion, a decrease by Rp267.08 billion or 19.40% compared to 2016 that had Rp1,376.38 billion. This is due to the obligation to pay off the third party. The declining value of corporate tax liabilities and accrued operating expenses also cause the value of short-term liabilities in 2017 to decline compared to the previous year.

2. *Long-Term Liabilities*
   Total Long-Term Liabilities in 2017 decreases by Rp143.57 billion or 9.16% from Rp1,568.85 billion in 2016 to Rp1,425.28 billion in 2017. This is due to the decline in the value of long-term employee benefit obligations.

EKUITAS

Realisasi besaran Nilai Total Ekuitas pada tahun 2017 mencapai Rp11.921,13 miliar, bertambah Rp1.496,38 miliar atau 14,35% dibanding tahun 2016 sebesar Rp10.424,74 miliar. Hal ini terjadi karena adanya peningkatan pada laba tahun berjalan.

EQUITY

The realization of Total Equity Value in 2017 IS Rp11,921.13 billion, an increase BY Rp1,496.38 billion or 14.35% compared to 2016 that had Rp10,424.74 billion. This is due to increase in current year profit.

(Dalam jutaan Rp)
(In million Rp)

KETERANGAN *DESCRIPTION*	**31 DESEMBER 2017** *December 31, 2017*	31 DESEMBER *2016* *December 31, 2016*
EKUITAS/ *EQUITY*		
Modal/ *Capital*	9.439.394,58	8.916.854,06
Kombinasi Bisnis Entitas Sepengendali/ *Combination of Business Entities under common control*	1.408.126,72	1.408.126,72
Saldo Penghasilan (Beban) Neto/ *Net Income (Expense) Balance*	1.437.320,79	713.119,83
Saldo Penyesuaian Nilai Wajar Aset Keuangan Tersedia Untuk Dijual/ *Balance of Adjustment of Fair Value of Available Financial Asset for Sale*	(495.293,83)	(507.634,28)
Keuntungan (Kerugian) Aktuaria liabilitas Pascakerja imbalan pasti/ *Profit (Loss) Actuarial fixed benefit post-employment liabilities*	131.575,71	(105.729,19)
Ekuitas Yang Dapat Diatribusikan Kepada Pemilik Entitas Induk/ *Equity that can be attributed to the owner of the parent company*	11.921.123,97	10.424.737,13
Saldo Selisih Transaksi Dengan Pihak Nonpengendali/ *Balance of Difference in Transactions with Non-Controlling Parties*	3,32	3,15
JUMLAH EKUITAS/ *TOTAL EQUITY*	11.921.127,29	10.424.740,28

KINERJA KEUANGAN KONSOLIDASIAN

CONSOLIDATED FINANCIAL PERFORMANCE

(Dalam jutaan Rp)
(in million Rp)

KETERANGAN *DESCRIPTION*	**31 DESEMBER 2017** *DECEMBER 31, 2017*	31 DESEMBER 2016 *DECEMBER 31, 2016*
Penghasilan Operasional/ *Operating Income*		
Pengelolaan Dana Jaminan Sosial - Program JHT/ *Management of Social Security Fund – JHT Program*	3.728.247,66	3.722.753,21
Pengelolaan Dana Jaminan Sosial - Program JKK/ *Management of Social Security Fund – JKK Program*	215.139,93	236.333,32
Pengelolaan Dana Jaminan Sosial - Program JKM/ *Management of Social Security Fund – JKM Program*	98.212,55	105.610,40
Pengelolaan Dana Jaminan Sosial - Program JP / *Management of Social Security Fund – JP Program*	713.481,86	615.367,81
Total Penghasilan Operasional/ *Total Operating Income*	4.755.082,00	4.680.064,73
Beban Operasional/ *Operating Expenses*		
Beban Operasional Penyelengaraan Program JHT/ *Operating Expenses for JHT Program Implementation*	2.453.253,91	2.254.458,03
Beban Operasional Penyelengaraan Program JKK/ *Operating Expenses for JKK Program Implementation*	486.483,21	423.912,14
Beban Operasional Penyelengaraan Program JKM / *Operating Expenses for JKM Program Implementation*	294.935,46	247.727,00
Beban Operasional Penyelengaraan Program JP/ *Operating Expenses for JP Program Implementation*	772.602,67	633.198,74
Total Beban Operasional/ *Total Operating Expenses*	4.007.275,25	3.559.295,91
Penghasilan (Beban) Operasional/ *Operational Income (Expense)*	747.806,75	1.120.768,82
Penghasilan dan Beban Non Operasional/ *Non-Operating Income and Expenses*		
Pendapatan Investasi/ *Investment Income*	825.225,79	768.803,03
Pendapatan Entitas Anak/ *Subsidiary Income*	46.666,74	62.445,49
Pendapatan Lain/ *Other Income*	370.223,14	21.954,56
Beban Investasi/ *Investment Expense*	(152.511,74)	(114.044,29)
Beban Usaha Entitas Anak/ *Operating Expense of Subsidiary*	(110.452,73)	(86.725,75)
Pendapatan (Beban) Peningkatan Kapasitas Pelayanan SKP/ *SKP Service Capacity Increase (Expense)*	41.325,56	23.448,74
Beban Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (CSR)/ *Social and Environmental Responsibility (CSR) Expense*	(18.994,64)	(11.950,12)
Beban Lain-Lain/ *Other Expenses*	(60.798,91)	(342.024,34)
Total Penghasilan dan Beban Operasional/ *Total Operating Income and Expenses*	940.683,20	321.907,32
Penghasilan Sebelum Pajak/ *Income Before Tax*	1.688.489,95	1.442.676,15
Beban Pajak Penghasilan/ *Income Tax Expense*	(388.966,44)	(370.141,54)
Penghasilan (Beban) Neto Tahun Berjalan/ *Current Net Income (Expense)*	1.299.523,52	1.072.534,60
Pos-Pos yang Tidak Akan Direklasifikasi ke Laba Rugi/ *Posts that will not be reclassified to profit or loss*		
Pengukuran kembali atas program Imbalan Pasti/ *Re-measurement of the Defined Benefit program*		(152.164,30)
Dampak Pajak Tangguhan/ *Impact of Deferred Tax*		38.041,07
Pos-Pos Yang Akan Direklasifikasi ke Laba Rugi/ *Posts that will be reclassified to profit or loss*		
Penyesuaian Nilai Wajar Aset Keuangan Tersedia Untuk Dijual/ *Adjustment of Fair Value of Financial Assets Available for Sale*	12.340,45	579.965,23
Penghasilan Komprehensif Lain Tahun Berjalan Setelah Pajak/ *Other Comprehensive Income After Tax*	12.340,35	465.842,01
Penghasilan (Beban) Komprehensif Tahun Berjalan/ *Comprehensive Income (Expense) of Current Year*	1.549.168,87	1.538.376,61
Penghasilan (Beban) Neto Tahun Berjalan yang Dapat Didistribusikan Kepada/ *Current Net Income (Expense) that can be distributed to:*		
Pemilik Entitas Induk/ *Owner of Parent Entity*	1.299.523,25	1.072.534,53
Kepentingan Non Pengendali/ *Non-Controlling Interests*	0,17	0,08
	1.299.523,52	1.072.534,60
Penghasilan (Beban) Komprehensif Tahun Berjalan yang Dapat Diatribusikan kepada/ *Comprehensive Income (Expenses) for the Current Year Attributable to:*		
Pemilik Entitas Induk/ *Owner of Parent Entity*	1.549.168,61	1.538.376,89
Kepentingan Non Pengendali/ *Non-Controlling Interests*	0,17	(0,29)
PENGHASILAN KOMPREHENSIF TAHUN BERJALAN/*COMPREHENSIVE INCOME OF CURRENT YEAR*	1.549.168,87	1.538.376,61

Pendapatan Usaha BPJS Ketenagakerjaan terdiri dari Penghasilan Operasional dan Penghasilan Non-Operasional. BPJS Ketenagakerjaan memastikan hingga akhir tahun 2017 tidak ada Pendapatan Usaha yang diperoleh sebagai bantuan finansial dari Pemerintah. Sementara itu, dalam menjalankan operasional usaha selama tahun pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan berjalan secara wajar dan tidak terdapat risiko atau peluang akibat perubahan iklim yang berimplikasi pada finansial BPJS Ketenagakerjaan . **(201-2, 201-4)**

Business Income of BPJS Ketenagakerjaan consists of Operating Income and Non-Operating Income. BPJS Ketenagakerjaan ensures that by the end of 2017 there would be no Business Revenues obtained as financial assistance from the Government. Meanwhile, in carrying out business operations during the reporting year, BPJS Ketenagakerjaan runs fairly and there are no risks or opportunities due to climate change that have financial implications for BPJS Ketenagakerjaan. ***(201-2, 201-4)***

Namun sesuai Undang-Undang No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan iuran bantuan kepesertaan dari Pemerintah, bagi fakir miskin dan orang tidak mampu sebagai peserta program jaminan sosial. Uraian tentang hal ini disampaikan terpisah pada bahasan lain dalam Laporan ini.

However, in accordance with Law No.24 Year 2011 on the Social Security Agency (BPJS), BPJS Ketenagakerjaan receives contributions of membership assistance from the Government for poor participants who sign up for the social security program. A description of this matter is presented separately in another discussion in this Report.

Terkait Kinerja Keuangan BPJS Ketenagakerjaan, dapat diuraikan sebagai berikut:

Related to BPJS Ketenagakerjaan Financial Performance, it can be described as follows:

PENDAPATAN USAHA

Perolehan Pendapatan tahun 2017 dari Pendapatan Usaha BPJS Ketenagakerjaan, sebesar Rp6.038,52 miliar. Jumlah tersebut naik Rp481,80 miliar atau 8,67% dibanding tahun 2016 sebesar Rp5.556,72 miliar. Hal ini disebabkan oleh tercapainya target pendapatan dana operasional yang telah ditetapkan oleh Kementrian Keuangan untuk tahun 2017. Tercapainya pendapatan dana operasional ini tak luput dari terlampauinya target penambahan iuran dari masing-masing program dan hasil investasi atas program JHT dan JP.

OPERATING REVENUES

2017 Income Revenue from BPJS Ketenagakerjaan Revenues is Rp6,038.52 billion. It is an increase by Rp481,80 billion or 8.67% compared to 2016 that had Rp5,556.72 billion. This is due to the achievement of the operational fund revenue target set by the Ministry of Finance for 2017. The achievement of operational funds income occurs because of the target of increasing the contribution of each program and the return on investment of the JHT and JP programs that exceed the target.

Pendapatan Usaha BPJS Ketenagakerjaan
BPJS Ketenagakerjaan Operating Revenues

(Dalam jutaan Rp)
(In million Rp)

KETERANGAN *DESCRIPTION*	**31 DESEMBER 2017** *DECEMBER 31, 2017*	31 DESEMBER 2016 *DECEMBER 31, 2016*
Penghasilan Operasional/ *Operating Income*		
Pengelolaan Dana Jaminan Sosial - Program JHT/ *Management of Social Security Fund – JHT Program*	3.728.247,66	3.722.753,21
Pengelolaan Dana Jaminan Sosial - Program JKK/ *Management of Social Security Fund – JKK Program*	215.139,93	236.333,32
Pengelolaan Dana Jaminan Sosial - Program JKM/ *Management of Social Security Fund – JKM Program*	98.212,55	105.610,40
Pengelolaan Dana Jaminan Sosial - Program JP / *Management of Social Security Fund – JP Program*	713.481,86	615.367,81
Total Penghasilan Operasional/ *Total Operating Income*	4.755.082,00	4.680.064,73
Pennghasilan Non Operasional/ *Non-Operating Income*		
Pendapatan Investasi/ *Investment Income*	825.225,79	768.803,03
Pendapatan Entitas Anak/ *Subsidiary Income*	46.666,74	62.445,49
Pendapatan Lain/ *Other Income*	370.223,14	21.954,56
Beban Investasi/ *Investment Expense*	41.325,56	23.448,74
Total Penghasilan Non Operasional/ *Total Non-Operating Income*	1.351.545,03	876.651,82
Total Pendapatan Usaha/ *Total Operating Revenues*	6.038.523,23	5.556.716,55

PENDAPATAN USAHA DANA JAMINAN SOSIAL

Dana Jaminan Sosial (DJS) mencakup pendapatan iuran, beban jaminan dan beban layanan jaminan sosial, beban penyisihan piutang iuran, kinerja investasi, biaya operasional, pendapatan dan beban lainnya, surplus dana jaminan sosial per program serta laporan posisi pendanaan program.

Secara keseluruhan Pendapatan Usaha dari program DJS pada tahun 2017 mencapai Rp84.446,73 miliar. Jumlah tersebut naik Rp9.922,97 miliar atau 13,32% dibanding tahun 2016 sebesar Rp74.523,76 miliar. Hal ini disebabkan oleh naiknya pendapatan iuran selama tahun 2017. Naiknya pendapatan iuran didukung oleh penambahan iuran pada segmen baru di tahun ini yaitu segmen Tenaga Kerja Indonesia.

Uraian atas Pendapatan Usaha program DJS adalah sebagai berikut:

1. Pendapatan Program Jaminan Kecelakaan Kerja pada tahun 2017 sebesar Rp6.516,79 miliar, naik Rp352,90 miliar atau 5,73% dibanding tahun 2016 yang mencapai Rp6.163,89 miliar
2. Pendapatan Program Jaminan Kematian pada tahun 2017 sebesar Rp2.724,69 miliar, naik Rp203,55 miliar atau 8,07% dibanding tahun 2016 yang mencapai Rp2.521,14 miliar
3. Pendapatan Program Jaminan Hari Tua pada tahun 2017 sebesar Rp60.957,15 miliar, naik Rp5.318,91 miliar atau 9,56% dibanding tahun 2016 yang mencapai Rp55.638,25 miliar
4. Pendapatan Program Jaminan Pensiun pada tahun 2017 sebesar Rp14.248,09 miliar, naik Rp4.047,61 miliar atau 39,68% dibanding tahun 2016 yang mencapai Rp10.200,48 miliar

SOCIAL SECURITY FUND BUSINESS REVENUE

The Social Security Fund (DJS) includes contribution fees, collateral expensee and social security service expense, allowance for contribution, investment performance, operating expense, other income and expenses, social security fund surplus per program and program funding report.

Overall Operating Income from the DJS program in 2017 is Rp. 84,446.73 billion. This amount is an increase by Rp9,922.97 billion or 13.32% compared to 2016 that had Rp74,523.76 billion. This is due to the increase in contribution income in 2017. The increase in contribution income is supported by the addition of contribution to the new segment this year, namely the Indonesian Workers segment.

The description of the Business Revenues of the DJS program is as follows:

1. *Work Accident Benefit Program income in 2017 amounts to Rp6,516.79 billion, up by Rp352.90 billion or 5.73% compared to 2016 that had Rp 6,163.89 billion.*
2. *Death Benefit Program Income in 2017 amounts to Rp2,724.69 billion, up by Rp203.55 billion or 8.07% compared to 2016 that had Rp2,521.14 billion.*
3. *Income for Provident Fund Benefit Program in 2017 amounts to Rp60,957.15 billion, up by Rp5,318.91 billion or 9.56% compared to 2016 that had Rp55,638.25 billion.*
4. *Income for the Pension Benefit Program in 2017 amouts to Rp14,248.09 billion, up by Rp4,047.61 billion or 39.68% compared to 2016 that had Rp10,200.48 billion*

Pendapatan Usaha Dana Jaminan Sosial
Social Security Fund Business Income

(dalam jutaan Rp)
(in million Rp)

KETERANGAN DESCRIPTION	**31 DESEMBER 2017** *DECEMBER 31, 2017*	31 DESEMBER 2016 *DECEMBER 31, 2016*
Pendapatan Program Jaminan Kecelakaan Kerja *Work Accident Benefit Program Income*		
Pendapatan Iuran/ *Contribution Income*	4.649.778	4.108.402
Kontribusi BPJS/ *BPJS Contribution*	2.639	2.839
Pendapatan Investasi/ *Investment Income*	1.859.816	2.011.690
Pendapatan Lain/ *Other Income*	4.562	40.961
Total Pendapatan/ *Total Income*	6.516.795	6.163.891
Pendapatan Program Jaminan Kematian *Death Benefit Program Income*		
Pendapatan Iuran/ *Contribution Income*	2.121.361	1.829.140
Kontribusi BPJS/ *BPJS Contribution*	1.056	1.290
Pendapatan Investasi/ *Investment Income*	600.130	670.878
Pendapatan Lain/ *Other Income*	2.143	19.828
Total Pendapatan/ *Total Income*	2.724.689	2.521.136

(dalam jutaan Rp)
(in million Rp)

KETERANGAN DESCRIPTION	**31 DESEMBER 2017** *DECEMBER 31, 2017*	31 DESEMBER 2016 *DECEMBER 31, 2016*
Pendapatan Program Jaminan Hari Tua *Provident Fund Benefit Program Income*		
Pendapatan Iuran JHT/ *JHT Contribution Income*	37.322.310	32.979.754
Kontribusi BPJS/ *BPJS Contribution*	42.225	21.676
Pendapatan Investasi/ *Investment Income*	23.556.980	22.616.383
Pendapatan Lain/ *Other Income*	35.637	20.432
Total Pendapatan/ *Total Income*	60.957.152	55.638.246
Pendapatan Program Jaminan Pensiun *Pension Benefit Program Income*		
Pendapatan Iuran Pensiun/ *Pension Contribution Income*	12.318.953	9.705.866
Kontribusi BPJS/ *BPJS Contribution*	6.862	-
Pendapatan Investasi/ *Investment Income*	1.912.704	487.328
Pendapatan Lain/ *Other Income*	9.573	7.294
Total Pendapatan/ *Total Income*	14.248.092	10.200.487
Total Pendapatan Usaha Dana Jaminan Sosial/ *Social Security Fund Business Total Income*	84.446.728	74.523.760

BEBAN USAHA

Total Beban Usaha dihitung sebagai Beban Operasional dan Beban Non-Operasional. Pada tahun 2017 nilai total Beban Usaha mencapai Rp4.417,97 miliar naik Rp303,93 miliar atau 7,39% dibanding tahun 2016 yang sebesar Rp4.114,04 miliar. Hal ini disebabkan oleh naiknya biaya usaha pada tahun 2017.

OPERATING EXPENSES

Total Operating Expenses are calculated as Operating Expense and Non-Operating Expense. In 2017 the total Operating Expenses is Rp4,417.97 billion, up by Rp303.93 billion or 7.39% compared to 2016 which amounted to Rp4,114.04 billion. This is due to the increase in operating cost in 2017.

Beban Usaha BPJS Ketenagakerjaan
BPJS Ketenagakerjaan Operating Expenses

(Dalam jutaan Rp)
(in million Rp)

KETERANGAN *DESCRIPTION*	**31 DESEMBER 2017** *DECEMBER 31, 2017*	31 DESEMBER 2016 *DECEMBER 31, 2016*
Beban Operasional/ *Operating Expense*		
Beban Operasional Penyelengaraan Program JHT/ *Operating Expenses for JHT Program Implementation*	2.453.253,91	2.254.458,03
Beban Operasional Penyelengaraan Program JKK/ *Operating Expenses for JKK Program Implementation*	486.483,21	423.912,14
Beban Operasional Penyelengaraan Program JKM / *Operating Expenses for JKM Program Implementation*	294.935,46	247.727,00
Beban Operasional Penyelengaraan Program JP/ *Operating Expenses for JP Program Implementation*	772.602,67	633.198,74
Total Beban Operasional/ *Total Operating Expense*	4.007.275,25	3.559.295,91
Beban Non Operasional/ *Non-Operating Expense*		
Beban Investasi/ *Investment Expense*	152.511,74	114.044,29
Beban Usaha Entitas Anak/ *Operating Expense of Subsidiary*	110.452,73	86.725,75
Pendapatan (Beban) Peningkatan Kapasitas Pelayanan SKP/ *SKP Service Capacity Increase (Expense)*	18.994,64	11.950,12
Beban Lain-Lain/ *Other Expense*	60.798,91	342.024,34
Total Beban Non Operasional/ *Total Non-Operating Expense*	342.758,02	554.744,50
Total Beban Usaha/ *Total Operating Expense*	4.350.033,27	4.114.040,41

BEBAN USAHA DANA JAMINAN SOSIAL

Beban Usaha program DJS secara keseluruhan dihitung berdasarkan Beban Program, Beban Cadangan Teknis, Beban Dana Operasional BPJS, Beban Investasi, Beban Kerugian Penurunan Nilai Piutang, dan Beban Lainnya.

Secara keseluruhan Beban Usaha dari program DJS pada tahun 2017 mencapai Rp31.044,29 miliar. Jumlah tersebut naik Rp5.878,46 miliar atau 23,36% dibanding tahun 2016 sebesar Rp25.165,83 miliar. Hal ini disebabkan oleh naiknya beban jaminan dan beban investasi pada masing-masing program. Untuk beban jaminan, terdapat beban jaminan segmen baru yaitu segmen Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang dibayar oleh BPJS Ketenagakerjaan yang turut menambah jumlah beban jaminan pada tahun 2017.

Beban Usaha program DJS pada tahun 2017 adalah:

1. Beban Usaha Program Jaminan Kecelakaan Kerja pada tahun 2017 sebesar Rp1.800,77 miliar, naik Rp227,34 miliar atau 14,45% dibanding tahun 2016 yang mencapai Rp1.573,43 miliar
2. Beban Usaha Program Jaminan Kematian pada tahun 2017 sebesar Rp904,59 miliar, naik Rp111,04 miliar atau 13,99% dibanding tahun 2016 yang mencapai Rp793,56 miliar
3. Beban Usaha Program Jaminan Hari Tua pada tahun 2017 sebesar Rp27.236,44 miliar, naik Rp5.254,12 miliar atau 23,90% dibanding tahun 2016 yang mencapai Rp21.982,32 miliar
4. Beban Usaha Program Jaminan Pensiun pada tahun 2017 sebesar Rp1.102,48 miliar, naik Rp285,96 miliar atau 35,02% dibanding tahun 2016 yang mencapai Rp816,52 miliar

SOCIAL SECURITY FUND OPERATING EXPENSE

Operating Expense of the DJS program is calculated based on Program Expense, Technical Reserves Expense, BPJS Operational Fund Expense, Investment Expense, Expense of Impairment Losses and Other Expenses.

Operating Expense from the DJS program in 2017 is Rp31,044.29 billion. This amount is increased by Rp. 5,878.46 billion or 23.36% compared to 2016 amounting to Rp. 25,165.83 billion. This is due to the increase in collateral cost and investment cost in each program. For collateral expense, there is a new segment called Indonesian Workers (TKI) segment that is paid by BPJS Ketenagakerjaan, which also increases the amount of collateral expense in 2017

Business Expenses of the DJS program in 2017 are:

1. *Operating Expense for the Work Accident Benefit Program in 2017 amounts to Rp1,800.77 billion, an increase of Rp227.34 billion or 14.45% compared to 2016 that reached Rp1,573.43 billion.*
2. *Operating Expense of the Death Benefit Program in 2017 amouts to Rp904.59 billion, up by Rp111.04 billion or 13.99% compared to 2016 which reached Rp793.56 billion.*
3. *Operating Expense for the Provident Fund Benefit Program in 2017 amounts to Rp27,236.44 billion, up by Rp5,254.12 billion or 23.90% compared to 2016 which reached Rp21,982.32 billion.*
4. *Operating Expense of the Pension Benefit Program in 2017 amounts to Rp1,102.48 billion, an increase of Rp285.96 billion or 35.02% compared to 2016 which reached Rp816.52 billion.*

Beban Usaha Dana Jaminan Sosial
Social Security Fund Operating Expense

(dalam jutaan Rp)
(In million Rp)

KETERANGAN *DESCRIPTION*	**31 DESEMBER 2017** *DECEMBER 31, 2017*	31 DESEMBER 2016 *DECEMBER 31, 2016*
Beban Usaha Program Jaminan Kecelakaan Kerja/ *Work Accident Benefit Program Operating Expense*		
Beban Jaminan/ *Insurance Expense*	971.953	832.775
Beban Cadangan Teknis Program/ *Program Technical Backup Expense*	354.842	306.596
Beban Dana Operasional BPJS/ *BPJS Operating Fund Expense*	215.140	236.333
Beban Investasi/ *Investment Expense*	257.122	199.368
Beban Penyisihan Piutang/ *Allowance for Receivables Expense*	1.408	(1.969)
Beban Lain/ *Other Expenses*	310	330
Total Beban/*Total Expenses*	1.800.774	1.573.433
Beban Usaha Program Jaminan Kematian/ *Death Benefit Program Operating Expense*		
Beban Jaminan Kematian/ *Death Benefit Program Expense*	612.140	594.130
Beban Cadangan Teknis Program/ *Program Technical Backup Expense*	107.551	30.915
Beban Dana Operasional BPJS/ *BPJS Operating Fund Expense*	98.213	105.610
Beban Investasi/ *Investment Expense*	86.578	65.205

(dalam jutaan Rp)
(In million Rp)

KETERANGAN *DESCRIPTION*	**31 DESEMBER 2017** *DECEMBER 31, 2017*	31 DESEMBER 2016 *DECEMBER 31, 2016*
Beban Penyisihan Piutang/ *Allowance for Receivables Expense*	(51)	(2.466)
Beban Lain/ *Other Expenses*	169	169
Total Beban/*Total Expenses*	904.599	793.564
Beban Usaha Program Jaminan Hari Tua/ *Provident Fund Benefit Program Operating Expense*		
Beban Jaminan Hari Tua/ *Provident Fund Benefit Program Expense*	23.235.011	17.973.040
Beban Dana Operasional BPJS/ *BPJS Operating Fund Expense*	3.728.248	3.722.753
Beban Investasi/ *Investment Expense*	291.053	244.754
Beban Kerugian Penurunan Nilai Piutang/ *Loss Expense for Receivable Valie*	(18.559)	38.867
Beban Lain/ *Other Expenses*	685	2.903
Total Beban/*Total Expenses*	27.236.437	21.982.318
Beban Usaha Program Jaminan Pensiun/ *Pension Benefit Program Operating Expense*		
Beban Jaminan Pensiun/ *Pension Benefit Program Expense*	375.285	161.751
Beban Dana Operasional BPJS/ *BPJS Operating Fund Expense*	713.482	615.368
Beban Investasi/ *Investment Expense*	21.565	13.947
Beban Penyisihan Piutang/ *Allowance for Receivables Expense*	(8.075)	25.097
Beban Lain/ *Other Expenses*	224	355
Total Beban/*Total Expenses*	1.102.481	816.517
Total Beban Usaha Dana Jaminan Sosial/ *Total Social Security Fund Operating Expense*	31.044.291	25.165.832

PENGHASILAN OPERASIONAL (KENAIKAN ASET BERSIH)

Penghasilan Operasional DJS dapat dilihat melalui Kenaikan Aset Neto program yang merupakan hasil pengurangan Pendapatan Usaha dengan Beban Usaha di masing-masing program. Secara keseluruhan Penghasilan Operasional DJS yang dilihat melalui Kenaikan Aset Neto program pada tahun 2017 mencapai Rp53.402,44 miliar. Jumlah tersebut naik Rp4.044,51 miliar atau 8,19% dibanding tahun 2016 sebesar Rp49.357,93 miliar. Hal ini disebabkan naiknya pendapatan iuran yang cukup signifikan, kenaikan ini didukung oleh segmen baru pada tahun 2017 yakni Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Penghasilan Operasional DJS pada tahun 2017 adalah:

1. Aset Neto Program Jaminan Kecelakaan Kerja tahun 2017 sebesar Rp4.716,02 miliar, naik Rp125,56 miliar atau 2,74% dibanding tahun 2016 yang mencapai Rp4.590,46 miliar.
2. Aset Neto Program Jaminan Kematian tahun 2017 sebesar Rp1.820,09 miliar, naik Rp92,52 miliar atau 5,36% dibanding tahun 2016 yang mencapai Rp1.727,57 miliar.
3. Aset Neto Program Jaminan Hari Tua tahun 2017 sebesar Rp33.720,72 miliar, naik Rp64,78 miliar atau 0,19% dibanding tahun 2016 yang mencapai Rp33.655,93 miliar.
4. Aset Neto Program Jaminan Pensiun tahun 2017 sebesar Rp13.145,61 miliar, naik Rp3.761,64 miliar atau 40,09% dibanding 2016 yang mencapai Rp9.383,97 miliar.

OPERATING INCOME (INCREASE IN NET ASSET)

DJS Operating Income can be seen through the increase in Net Assets of the program which is the result of the reduction of Operating Income with Operating Expense in each program. Overall DJS Operating Income seen through the increase in Net Asset of the program in 2017 is Rp53,402.44 billion. It's an increase by by Rp4,044.51 billion or 8.19% compared to 2016 that had Rp49,357.93 billion. This is due to the significant increase in contribution income, this increase is supported by the new segment in 2017 namely Indonesian Workers (TKI).

DJS Operating Income in 2017 is:

1. *Net Asset for the Work Accident Benefit Program in 2017 amounts to Rp4,716.02 billion, up by Rp125.56 billion or 2.74% compared to 2016 which reached Rp4,590.46 billion.*
2. *Net Asset for the Death Benefit Program in 2017 amounts to Rp1,820.09 billion, up by Rp92.52 billion or 5.36% compared to 2016 which reached Rp1,727.57 billion.*
3. *Net Asset for the Provident Fund Benefit Program in 2017 amounts to Rp33,720.72 billion, up by Rp 64.78 billion or 0.19% compared to 2016 which reached Rp33,655.93 billion.*
4. *Net Asset for the Pension Benefit Program in 2017 amounts to Rp13,145.61 billion, up by Rp3,761.64 billion or 40.09% compared to 2016 which reached Rp9,383.97 billion.*

Kenaikan Aset Neto
Net Asset Increase

(Dalam jutaan Rp)
(in million Rp)

KETERANGAN *DESCRIPTION*	**31 DESEMBER 2017** *DECEMBER 31, 2017*	31 DESEMBER 2016 *DECEMBER 31, 2016*
Kenaikan Aset Neto Program/ *Increase in Net Asset of Programs*		
Kenaikan Aset Neto Program JKK/ *JKK Program Net Asset Increase*	4.716.021	4.590.458
Kenaikan Aset Neto Program JKM/ *JKM Program Net Asset Increase*	1.820.090	1.727.572
Kenaikan Aset Neto Program JHT/ *JHT Program Net Asset Increase*	33.720.715	33.655.928
Kenaikan Aset Neto Program JP/ *JP Program Net Asset Increase*	13.145.610	9.383.970
Jumlah Kenaikan Aset Neto Program/ *Total Increase in Net Asset of Programs*	53.402.436	49.357.928

PEROLEHAN PENGHASILAN TAHUN BERJALAN BPJS

Penghasilan Sebelum Pajak Badan merupakan hasil pengurangan Pendapatan Usaha dengan Beban Usaha. Perolehan Penghasilan Sebelum Pajak Badan pada tahun 2017 mencapai Rp1.688,65 miliar, naik Rp245,98 miliar atau 17,05% dibanding tahun 2016 sebesar Rp1.442,67 miliar.

Beban Pajak dihitung sebagai Beban Pajak Badan Penyelenggara. Nilai Beban Pajak pada tahun 2017 sebesar Rp388,91 miliar, naik Rp18,77 miliar atau 5,07% dibanding tahun 2016 yang mencapai Rp370,14 miliar. Dengan demikian perolehan Penghasilan Tahun Berjalan pada tahun 2017 adalah Rp1.299,52 miliar, lebih besar Rp226,99 miliar atau 21,16% dibanding tahun 2016 sebesar Rp1.072,53 miliar.

CURRENT YEAR INCOME OF BPJS

Corporate Income Before Tax is the result of a reduction in Operating Income with Operating Expenses. Earnings Before Corporate Tax in 2017 is Rp1,688.65 billion, up by Rp245.98 billion or 17.05% compared to 2016 that had Rp1,442.67 billion.

Tax Expense is calculated as Organizer's Tax Expense. The value of Tax Expense in 2017 is Rp388.91 billion, up by Rp18.77 billion or 5.07% compared to 2016 which reached Rp3,70.14 billion. The current year income in 2017 is Rp1,299.52 billion, higher by Rp226.99 billion or 21.16% than 2016'result at Rp1,072.53 billion.

Penghasilan Tahun Berjalan
Current Year Income

(Dalam jutaan Rp)
(in million Rp)

KETERANGAN *DESCRIPTION*	**31 DESEMBER 2017** *DECEMBER 31, 2017*	31 DESEMBER 2016 *DECEMBER 31, 2016*
Penghasilan Sebelum Pajak/ *Income before Tax*	1.688.489,95	1.442.676,15
Beban Pajak Penghasilan/ *Income Tax Expense*	(388.966,44)	(370.141,54)
Penghasilan (Beban) Neto Tahun Berjalan/ *Net Income (Expense) of Current Year*	1.299.523,52	1.072.534,60

PENGHASILAN KOMPREHENSIF TAHUN BERJALAN

Perolehan Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan pada kurun waktu periode pelaporan adalah Rp1.549,17 miliar. Jumlah tersebut naik Rp10,79 miliar atau 0,70% dibanding tahun 2016 sebesar Rp1.538,37 miliar. Hal ini disebabkan oleh laba pengukuran kembali atas imbalan kerja serta penyesuaian nilai wajar aset keuangan yang tersedia untuk dijual.

COMPREHENSIVE INCOME OF CURRENT YEAR

Comprehensive Income for the Current Year during the reporting period is Rp1,549.17 billion. An increase by Rp10.79 billion or 0.70% compared to 2016 that had Rp1,538.37 billion. This is due to the return on the measurement of employee benefits and the adjustment of the fair value of financial assets available for sale.

Penghasilan Komprehensif tahun Berjalan
Comprehensive Income of Current Year

(Dalam jutaan Rp)
(in million Rp)

KETERANGAN *DESCRIPTION*	**31 DESEMBER 2017** *DECEMBER 31, 2017*	31 DESEMBER 2016 *DECEMBER 31, 2016*
Penghasilan (Beban) Neto Tahun Berjalan / *Net Income (Expense) of Current Year*	1.299.523,52	1.072.534,60
Penghasilan Komprehensif Lain Tahun Berjalan Setelah Pajak/ *Other Comprehensive Income of Current Year After Taxes*	249.645,36	465.842,01
Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan / *Comprehensive Income of Current Year*	1.549.168,87	1.538.376,61

PENGHASILAN KOMPREHENSIF YANG DAPAT DIATRIBUSIKAN

Sampai dengan akhir periode pelaporan, Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan yang Dapat Diatribusikan Kepada Pemilik Entitas Induk mencapai Rp1.549,17 miliar, dan kepada Kepentingan Non-Pengendali sebesar Rp171.545.

COMPREHENSIVE INCOME THAT CAN BE ATTRIBUTED

Until the end of the reporting period, Comprehensive Income of the Current Year that Can Be Attributed to Owner of Parent Entity is Rp1,549.17 billion, and to Non-Controlling Interests is Rp171,545.

ARUS KAS KONSOLIDASIAN

Arus Kas BPJS Ketenagakerjaan selaku Badan Penyelenggara terdiri dari tiga aktivitas, yakni Arus Kas dari Aktivitas Operasi, Arus Kas Dari Aktivitas Investasi, dan Arus Kas Dari Aktivitas Pendanaan.

1. Arus Kas Dari Aktivitas Operasi pada tahun 2017 sebesar Rp768,49 miliar, turun Rp602,39 miliar atau -43,94% dibanding tahun 2016 yang mencapai Rp1.370,88 miliar. Hal ini disebabkan oleh naiknya aktivitas operasional atas penyelenggaran masing-masing program serta penyelesaian kewajiban jangka pendek BPJS Ketenagakerjaan.
2. Arus Kas Dari Aktivitas Investasi pada tahun 2017 naik Rp348.97 miliar atau 33,16%, dari minus Rp1.052,45 miliar di tahun 2016 menjadi minus Rp703,48 miliar di tahun 2017. Pencapaian ini lebih disebabkan oleh naiknya pengeluaran atas penempatan dana pada instrumen investasi ditahun berjalan.
3. Arus Kas Dari Aktivitas Pendanaan pada tahun 2017 turun Rp22,23 miliar atau -108,14%, dari minus Rp20,55 miliar di tahun 2016 menjadi minus Rp42,78 miliar. Hal ini disebabkan naiknya kontribusi kepada program JHT yang cukup signifikan. Selain itu, di tahun 2017 terdapat kontribusi kepada program JPN yang di tahun sebelumnya belum ada.

CONSOLIDATED CASH FLOW

BPJS Ketenagakerjaan Cash Flow as the Organizing Body consists of three activities, namely Cash Flow from Operating Activities, Cash Flow from Investment Activities and Cash Flow from Funding Activities.

1. *Cash Flow From Operating Activities in 2017 amounts to Rp768.49 billion, down by Rp602.39 billion or -43.94% compared to 2016 which reached Rp1,370.88 billion. This is due to the increase in operational activities for the implementation of each program and the completion of BPJS Ketenagakerjaan short-term obligations.*
2. *Cash Flow From Investment Activities in 2017 increases by Rp. 348.97 billion or 33.16%, from minus Rp1,052.45 billion in 2016 to minus Rp. 703.48 billion in 2017. This achievement is more due to increase in expenditure on placement of funds on investment instruments in the current year.*
3. *Cash Flow From Funding Activities in 2017 decreases by Rp22.23 billion or -108.14%, from minus Rp20.55 billion in 2016 to minus Rp42.78 billion. This is due to the significant increase in contribution to the JHT program. In addition, in 2017 there is a contribution to the JPN program which did not exist in the previous year.*

Keterangan *Description*	**2017 (Rp-juta)** *(Rp-million)*	2016 (Rp-juta) *(Rp-million)*	Kenaikan (Penurunan) *Increase (Decrease)*	
			Selisih (Rp-juta) *Disparity (Rp-million)*	(%)
Arus Kas Dari Aktivitas Operasi/ *Cash Flow from Operating Activities*	768.488,95	1.370.879,53	-602.390,58	-43,94%
Arus Kas Dari Aktivitas Investasi/ *Cash Flow from Investment Activities*	(703.487,97)	(1.052.453,99)	348.966,02	33,16%
Arus Kas Dari Aktivitas Pendanaan/ *Cash Flow from Funding Activities*	(42.781,86)	(20.554,78)	-22.227,08	-108,14%
Kenaikan (Penurunan) Kas dan Setara Kas/ *Increase (Decrease) of Cash and Cash Equivalents*	22.219,12	297.870,75	-275.651,63	-92,54%
Saldo Kas dan Setara Kas Awal Tahun/ *Balance of Cash and Cash Equivalents in the beginning of the Year*	1.042.826,29	744.955,54	297.870,75	39,99%
Saldo Kas dan Setara Kas Akhir Tahun/ *Balance of Cash and Cash Equivalents in the end of the Year*	1.065.045,41	1.042.826,29	22.219,12	2,13%

KEMAMPUAN MEMBAYAR UTANG DAN TINGKAT KOLEKTIBILITAS PIUTANG

KEMAMPUAN MEMBAYAR UTANG

Kemampuan suatu perusahaan membayar seluruh utang dinyatakan dalam Rasio Solvabilitas. Berbeda dengan program JKK dan JKM, tingkat kesehatan keuangan pada program Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) diukur dengan rasio solvabilitas, yaitu dengan membandingkan antara jumlah total aset Dana Jaminan Sosial dengan total liabilitas dari dana pada masing-masing program tersebut. Ketentuan kesehatan keuangan sebagaimana dimaksud diukur berdasarkan kemampuan aset Dana Jaminan Sosial Hari Tua dan Pensiun untuk membayar seluruh kewajiban program jaminan kepada peserta.

Pada kondisi keuangan tahun 2017, tingkat solvabilitas program JHT adalah sebesar 100,72%, sedangkan tingkat solvabilitas program JP adalah sebesar 100,12%. Hal tersebut berarti bahwa baik program JHT maupun JP dalam kondisi sehat, yaitu mampu membayar seluruh kewajiban kepada pesertanya.

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 liabiliyas program JP kepada peserta dihitung dari Utang Jaminan siap bayar, Liabilitas Pensiun Jatuh tempo dan aset neto tersedia untuk manfaat Jaminan Pensiun.

ABILITY TO PAY DEBT AND RECEIVABLES COLLECTIBILITY LEVEL

ABILITY TO PAY DEBT

The ability of a company to pay all debts is stated in the Solvency Ratio. Unlike the JKK and JKM programs, the level of financial health in the Provident Fund Benefit Program (JHT) and Pension Benefit Program (JP) programs is measured by the solvency ratio, which is by comparing the total assets of the Social Security Fund with the total liabilities of funds in each program. The regulation on financial health are measured based on the ability of the assets of the Retirement Age and Pension Social Security Funds to pay all the obligations of the insurance program to participants.

In the 2017 financial condition, the solvency level of the JHT program is 100.72%, whilst the JP solvency level is 100.12%. This means that both the JHT and JP programs are in good health and able to pay all obligations to the participants.

The total liability of the JHT program to participants is calculated from the ready-to-pay retirement -age loan, maturity guarantee liabilities and net assets available for the benefit of old-age security. JP's total liabilities program to participants is calculated from ready to pay Guaranteed Debt, Pension Benefit Program Liabilities that are due and net asset available for the benefit of Provident Fund Benefit Program.

Tingkat Solvabilitas
Solvency Level

(Dalam jutaan Rp)
(in million Rp)

Program	Total Aset *Total Asset*	Total Liabilitas kepada peserta *Total Liabilities to Participants*	Likuiditas *Liquidity*
	(a)	(b)	(c)= a/b
JHT	254.189	252.367	100,72%
JP	25.662	25.631	100,12%

TINGKAT KOLEKTIBILITAS PIUTANG

Kolektibilitas iuran memperlihatkan proporsi iuran yang diterima dari yang seharusnya diterima jika semua piutang dapat tertagih. Pada tabel di bawah dapat diketahui di tahun 2017 total iuran diterima sampai dengan bulan laporan mencapai Rp 55,70 Triliun, akan tetapi jika ditambah dengan jumlah piutang maka iuran yang seharusnya diterima dapat mencapai Rp 57,97 Triliun. Sedangkan di tahun 2016 kolektibilitas mencapai 95,22%. Di tahun 2017 tingkat kolektibilitas meningkat sebesar 0,87% dibandingan tahun 2016. . Peningkatan tersebut dikarenakan kinerja yang baik dari Personil Keuangan dan Petugas Pemeriksa daerah dalam melakukan penagihan kepada Pemberi Kerja/Badan Usaha yang menunggak iuran. Selain itu sudah terimplementasinya *Collection Contact Center* (3C) melalui kontak terhadap perusahaan yang berpiutang dan *Payment Reminder System* (PRS) sebagai pengingat bagi Pemberi Kerja/Badan Usaha agar membayar iuran tepat waktu.

RECEIVABLES COLLETABILITY LEVEL

Fee collectibility shows the proportion of contributions received from what should have been received if all receivables were collectible. The table below shows the total contributions received in 2017 up to the reporting month reached Rp55.70 Trillion, but if added to the amount of the receivables, the contributions that should have been received could reach Rp57.97 Trillion. In other words, 96.09% of the amount of contributions received from contributions that should have been received, In 2016 collectability reached 95.22%. In 2017 the collectibility rate increased by 0.87%. The increase was due to the good performance of the Regional Examiner in collecting bills from Employers / Business Entities that were in their areas. Additionally, Collection Contact Center (3C) had been implemented through contact with indebted companies and Payment Reminder System (PRS) as a reminder for Employers / Business Entities to pay on time.

	2017 (%)	2016 (%)	Kenaikan (Penurunan) *Increase (Decrease) (%)*
Kolektibilitas Piutang *Receivables Collectability*	96,09%	95,22%	0,87%

STRUKTUR MODAL

STRUKTUR MODAL BPJS KETENAGAKERJAAN

Struktur Modal (capital structure) yang menggambarkan pembiayaan permanen, dan terdiri atas utang jangka panjang dan modal sendiri. Struktur Modal yang optimal akan menghasilkan pendanaan yang efisien.

Secara umum kinerja BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2017 dibanding tahun 2016 adalah sebagai berikut:

4. Nilai Aset bertambah sebesar 8,12%
5. Nilai Ekuitas meningkat 14,35%.
6. Nilai Liabilitas turun sebesar 13,94%

CAPITAL STRUCTURE

BPJS KETENAGAKERJAAN CAPITAL STRUCTURE

Capital structure that describes permanent financing, and consists of long-term debt and personal capital. Optimal Capital Structure will produce efficient funding.

In general, the performance of BPJS Ketenagakerjaan in 2017 compared to 2016 is as follows:

1. *Asset value increases by 8.12%.*
2. *Equity value increases by 14.35%*
3. *Liability value increases by 13.49%.*

Struktur Modal
Capital Structure

Uraian *Description*	2017		2016		Kenaikan/Penurunan *Increase/Decrease* (%)
	%	Rp Miliar *Billion Rp*	%	Rp Miliar *Billion Rp*	
Liabilitas/ *Liabilities*	17,53	2.534,57	22,03	2.945,23	-13,94
Ekuitas/ *Equity*	82,47	11.921,13	77,97	10.424,74	14,35
Aset/ *Asset*	100	14.455,70	100	13.369,97	8,12

Sementara kinerja DJS pada tahun 2017 dibanding tahun 2016, secara umum adalah sebagai berikut:

- Nilai Aset Program tahun 2017 dibanding tahun 2016
- Aset Program Jaminan Kecelakaan Kerja naik Rp5.141,80 miliar atau 27,10%
- Aset Program Jaminan Kematian naik Rp1.979,23 miliar atau 31,10%
- Aset Program Jaminan Hari Tua naik Rp36.495,78 miliar atau 16,76%
- Aset Program Jaminan Pensiun naik Rp13.467,00 miliar atau 110,43%

1. Nilai Aset Neto Program tahun 2017 dibanding tahun 2016
   a. Aset Neto Program Jaminan Kecelakaan Kerja naik Rp4.716,03 miliar atau 28,50%.
   b. Aset Neto Program Jaminan Kematian naik Rp1.820,09 miliar atau 31,85%.
   c. Aset Neto Program Jaminan Hari Tua naik Rp33.720,71 miliar atau 16,75%.
   d. Aset Neto Program Jaminan Pensiun naik Rp13.145,61 miliar atau 109,50%.

2. Nilai Liabilitas Program tahun 2017 dibanding tahun 2016
   a. Liabilitas Program Jaminan Kecelakaan Kerja naik Rp425,79 miliar atau 17,57%.
   b. Liabilitas Program Jaminan Kematian naik Rp159,15 miliar atau 24,52%.
   c. Liabilitas Program Jaminan Hari Tua naik Rp2.775,07 miliar atau 16,95%.
   d. Liabilitas Program Jaminan Pensiun naik Rp321,39 atau 168,59%.

Meanwhile the performance of DJS in 2017 compared to 2016, in general are as follows:

- *The Value of 2017 Program's Assets compared to 2016.*
- *Work Accident Benefit Program Asset is up Rp5,141.80 billion or 27.10%.*
- *Death Benefit Program Asset is up Rp1.979.23 billion or 31.10%.*
- *Provident Fund Benefit Program Asset is up Rp36,495.78 billion or 16.76%*
- *Pension Benefit Program Asset is up Rp13,467.00 billion or 110.43%*

1. *2017 Program's Net Asset value compared to 2016*
   a. *Work Accident Benefit Program Net Asset is up Rp4,716.03 billion or 28.50%.*
   b. *Death Benefit Program Net Asset is up Rp1,820.09 billion or 31,85%.*
   c. *Provident Fund Benefit Program Net Asset is up Rp33,720.71 billion or 16,75%.*
   d. *Pension Benefit Program Net Asset is up Rp13,145.61 billion or 109.50%*

2. *2017 Program's Liability Values compared to 2016*
   a. *Work Accident Benefit Program liability is up Rp425.79 billion or 17.57%.*
   b. *Death Benefit Program Liability is up Rp159.15 billion or 24.52%.*
   c. *Provident Fund Benefit Program Liability is up Rp2,775.07 or 16.95%.*
   d. *Pension Benefit Program Liability is up Rp321.39 or 168.59%.*

Struktur Modal DJS
DJS Capital Structure

Uraian *Description*	2017		2016		Kenaikan/Penurunan *Increase/Decrease* (%)
	%	Rp Miliar *Billion Rp*	%	Rp Miliar *Billion Rp*	
Struktur Modal Program Jaminan Kecelakaan Kerja *Work Accident Benefit Program Capital Structure*					
Liabilitas/ *Liabilities*	11,82	2.849,55	12,77	2.423,76	17,57
Aset Neto/ *Net Asset*	88,18	21.265,51	87,23	16.549,48	28,50
Aset/ *Asset*	100	24.115,05	100	18.973,25	27,10

Uraian *Description*	2017		2016		Kenaikan/Penurunan *Increase/Decrease (%)*
	%	**Rp Miliar** *Billion Rp*	%	Rp Miliar *Billion Rp*	
Struktur Modal Program Jaminan Kematian *Death Benefit Program Capital Structure*					
Liabilitas/ *Liabilities*	9,69	808,13	10,20	648,98	24,52
Aset Neto/ *Net Asset*	90,31	7.535,52	89,80	5.715,43	31,85
Aset/ *Asset*	100	8.343,65	100	6.364,42	31,10
Struktur Modal Program Jaminan Hari Tua *Provident Fund Benefit Program Capital Structure*					
Liabilitas/ *Liabilities*	7,53	19.149,74	7,52	16.374,67	16,95
Aset Neto/ *Net Asset*	92,47	235.038,76	92,48	201.318,05	16,75
Aset/ *Asset*	100	254.188,50	100	217.692,72	16,76
Struktur Modal Program Jaminan Pensiun *Pension Benefit Program Capital Structure*					
Liabilitas/ *Liabilities*	2,00	512,02	1,56	190,63	168,59
Aset Neto/ *Net Asset*	98,00	25.150,47	98,44	12.004,86	109,50
Aset/ *Asset*	100	25.662,48	100	12.195,48	110,43

IKATAN MATERIAL UNTUK INVESTASI DAN BARANG MODAL

IKATAN MATERIAL UNTUK INVESTASI BARANG MODAL

Selama kurun waktu periode pelaporan kami melakukan beberapa ikatan material dengan beberapa pihak yang bertujuan menambah aset pendukung kegiatan operasi. Sumber dana yang digunakan untuk ikatan material berasal dari Penyertaan Modal Negara (PMN) dan dilaksanakan menggunakan mata uang Rupiah (IDR) sebagai mata uang denominasi. Sebagian lagi ikatan material dilaksanakan menggunakan dolar Amerika Serikat (USD) sebagai mata uang denominasi, yakni pembayaran lisensi perangkat lunak untuk pengembangan sistem teknologi informasi. Sampai dengan akhir periode pelaporan, tidak ada risiko nilai tukar mata uang yang signifikan atas transaksi yang dilakukan karena semua transaksi dilakukan dengan mata uang rupiah.

Total Belanja Modal tahun 2017 sebesar Rp160,10 miliar atau hanya 39,92% dari dana yang telah dianggarkan yakni Rp401,06 miliar. Sumber pendanaan berasal dari Penyertaan Modal Negara (PMN) dan dari hasil surplus BPJS. Belanja barang modal tahun 2017 dilakukan dalam rangka penguatan kapasitas organisasi untuk mendukung optimalisasi cakupan kepesertaan. Belanja modal tahun 2017 juga dimaksudkan untuk membangun kantor milik sendiri yang status awalnya sewa. Hal tersebut guna mendukung peningkatan aktivitas organisasi seiring dengan pertumbuhan kepesertaan, kualitas pelayanan dan peningkatan jenis maupun kualitas manfaat.

MATERIAL COMMITMENT FOR CAPITAL GOODS AND INVESTMENT

MATERIAL TIES FOR INVESTMENT OF CAPITAL GOODS

During the reporting period, we conducted several ties with a number of parties aimed at adding supporting assets to operations. The source of funds used for material ties comes from State Capital Injection (PMN) using the Rupiah (IDR) as a denomination currency. Some material ties are conducted using the United States Dollar (USD) as a denomination currency, such as for the software license payments for the development of information technology system. As of the end of the reporting period, there is no significant currency exchange rate risk for any transaction because all transactions are carried out in rupiah.

Total Capital Expenditures for 2017 was Rp160.10 billion or only 39.92% of the budgeted funds at Rp401.06 billion. The source of funding comes from the State Capital Injection (PMN) and from BPJS' surplus. Capital goods expenditure in 2017 was carried out in order to strengthen organizational capacity to support optimization of membership coverage. Capital expenditures for 2017 were also intended to build personal offices that were on lease before. This is to support the increase in organizational activities along with the growth of participation, quality of service and improvement in the type and quality of benefits.

Sarana dan prasarana dapat dikelompokkan menjadi 2 jenis, yaitu

1. Aktiva Tetap, terdiri dari:
   a. TanahBangunan
   b. Kendaraan Dinas
   c. Peralatan Kantor
   d. Peralatan Komputer
   e. Peralatan lain
2. Aktiva Tidak Berwujud, terdiri dari:
   a. Lisensi Perangkat Lunak
   b. Pengembangan Perangkat Lunak

Facilities and infrastructure can be grouped into 2 types, namely:

1. *Fixed Assets consisting of:*
   a. *Land*
   b. *Building*
   c. *Office Vehicles*
   d. *Office equipment*
   e. *Computer tools*
   f. *Others*
2. *Intangible Assets consisting of:*
   a. *Software license*
   b. *Software development*

REALISASI BELANJA BARANG MODAL

Total Belanja Modal tahun 2017 sebesar Rp160,10 Miliar dengan sumber pendanaan berasal dari Penyertaan Modal Negara (PMN) dan dari hasil surplus BPJS. Belanja modal bertujuan untuk mempercepat kapasitas organisasi untuk mempersiapkan operasional penuh dan meningkatkan eksistensi BPJS Ketenagakerjaan di seluruh wilayah di Indonesia.

Pengadaan belanja modal juga dilakukan untuk mengganti aset tetap yang telah dihapusbukukan sebagai dampak atas rusak/hilang dan habis umur ekonomisnya, serta penambahan aset tetap baru dengan tetap memperhatikan kemampuan keuangan. Belanja Modal yang dilakukan meliputi pengadaan tanah, pembangunan dan renovasi gedung, pengadaan berbagai sarana dan prasarana yakni kendaraan dinas, peralatan kantor, peralatan komputer, peralatan lain serta pengadaan maupun pembayaran lisensi perangkat lunak.

REALIZATION OF CAPITAL GOODS EXPENDITURES

Total Capital Expenditures for 2017 was Rp160.10 billion, with source of funding coming from the State Capital Injection (PMN) and from BPJS' surplus. Capital Expenditures aims to accelerate the capacity of the organization to prepare for full operations and improve the existence of BPJS Ketenagakerjaan in all regions across Indonesia.

Procurement of capital expenditures is also carried out to replace fixed assets that have been written off as a result of damage/loss and the end of economic life cycle, as well as the addition of new fixed assets in regard to financial capacity. Capital expenditures include land acquisition, building construction and renovation, procurement of various facilities and infrastructure, namely official vehicles, office equipment, computer equipment, other tools as well as procurement and payment of software licenses.

Realisasi Belanja Modal
Realization of Capital Expenditure

Dalam miliaran Rp
In billion of Rp

Uraian *Description*	Anggaran *Budget*	Realisasi *Realization*	%
Bangunan/ *Building*	151,51	60,45	39,90%
Kendaraan/ *Office Vehicles*	29,44	23,77	80,76%
Lisensi & Pengembangan Aplikasi/ *Application License & Development*	5,52	5,04	91,37%
Peralatan Kantor/ *Office Equipment*	15,85	15,11	95,27%
Peralatan Komputer/ *Computer Tools*	35,96	32,52	90,42%
Peralatan Lain/ *Other Equipment*	31,28	23,21	74,20%
Tanah/ *Land*	131,50	-	0,00%
Grand Total	401,06	160,10	39,92%

REALISASI INVESTASI BARANG MODAL

Total Belanja Modal tahun 2017 sebesar Rp160,10 miliar atau hanya 39,92% dari dana yang telah dianggarkan yakni Rp401,06 miliar. Sumber pendanaan berasal dari Penyertaan Modal Negara (PMN) dan dari hasil surplus BPJS. Belanja barang modal tahun 2017 dilakukan dalam rangka penguatan kapasitas organisasi untuk mendukung optimalisasi cakupan kepesertaan. Belanja modal tahun 2017 juga dimaksudkan untuk membangun kantor milik sendiri yang status awalnya sewa. Hal tersebut guna mendukung peningkatan aktivitas organisasi seiring dengan pertumbuhan kepesertaan, kualitas pelayanan dan peningkatan jenis maupun kualitas manfaat.

Sarana dan prasarana dapat dikelompokkan menjadi 2 jenis, yaitu

Aktiva Tetap, terdiri dari:
1. Tanah
2. Bangunan
3. Kendaraan Dinas
4. Peralatan Kantor
5. Peralatan Komputer
6. Peralatan lain

Aktiva Tidak Berwujud, terdiri dari:
1. Lisensi Perangkat Lunak
2. Pengembangan Perangkat Lunak

CAPITAL GOODS INVESTMENT REALIZATION

Total Capital Expenditures for 2017 is Rp160.10 billion or only 39.92% of the budgeted funds which is Rp401.06 billion. The source of funding comes from the State Capital Injection (PMN) and from BPJS' surplus. Capital goods expenditure in 2017 is carried out in order to strengthen organizational capacity to support optimization of membership coverage. Capital expenditures for 2017 are also intended to build personal offices that were on lease before. This is to support the increase in organizational activities along with the growth of participation, quality of service and improvement in the type and quality of benefits.

Facilities and infrastructure can be grouped into 2 types, namely:

Fixed Assets consisting of:
1. *Land*
2. *Building*
3. *Office Vehicles*
4. *Office equipment*
5. *Computer tools*
6. *Others*

Intangible Assets consisting of:
1. *Software license*
2. *Software development*

Realisasi Belanja Modal
Realization of Capital Expenditure

Dalam miliaran Rp
In billion of Rp

Uraian *Description*	Anggaran *Budget*	Realisasi *Realization*	%
Bangunan/ *Building*	151,51	60,45	39,90%
Kendaraan/ *Office Vehicles*	29,44	23,77	80,76%
Lisensi & Pengembangan Aplikasi/ *Application License & Development*	5,52	5,04	91,37%
Peralatan Kantor/ *Office Equipment*	15,85	15,11	95,27%
Peralatan Komputer/ *Computer Tools*	35,96	32,52	90,42%
Peralatan Lain/ *Other Equipment*	31,28	23,21	74,20%
Tanah/ *Land*	131,50	-	0,00%
Grand Total	401,06	160,10	39,92%

PERBANDINGAN ANTARA TARGET 2017 DENGAN REALISASINYA DAN PROYEKSI 2018 (103-2, 103-3)

COMPARISON BETWEEN 2017 TARGET WITH THE REALIZATION AND 2018 PROJECTION (103-2, 103-3)

Gambaran Singkat Kinerja BPJS Ketenagakerjaan
Brief Overview of BPJS Employment Performance

(dalam juta Rupiah)
(In million Rupiah)

Uraian *Description*	RKAT 2017	Realisasi *Realization* 2017	Pencapaian *Achievement* (%)	Proyeksi *Projection* 2018	Proyeksi 2018 Terhadap Realisasi 2017 *2018 Projection Toward 2017 Realization* (%)	Proyeksi 2018 Terhadap Target 2017 *2018 Projection Toward 2017 Target* (%)
	1	2	(2:1)	3	(3:2)	(3:1)
Total Peserta / *Total Participant*						
. Tenaga Kerja / *Workforce*	N/A	44,985,966	-	48,968,321	108.85%	N/A
Kepesertaan Aktif / *Active Participation*						
. Pemberi kerja/badan usaha / *Employer/ Business Entity*	425,000	488,118	114.85%	558,651	114.45%	131.45%
. Tenaga Kerja/ *Workforce*	25,207,545	26,242,032	104.10%	29,752,848	113.38%	118.03%
Penambahan Kepesertaan/ *Additional Participation*						
. Pemberi kerja/badan usaha / *Employer/ Business Entity*	165,000	215,603	130.67%	203,361	94.32%	123.25%
. Tenaga Kerja/ *Workforce*	18,500,000	18,683,127	100.99%	19,215,473	102.85%	103.87%
Iuran (dalam miliar Rp) /*Contributions (in billion Rp)*						
. JKK	4,706	4,650	98.80%	5,373	115.55%	114.17%
. JKM	2,090	2,121	101.51%	2,553	120.37%	122.15%
. JHT	38,052	37,322	98.08%	43,270	115.94%	113.71%
. JP	10,527	12,319	117.02%	13,171	106.92%	125.12%
Total Iuran / *Total Contribution*	55,375	56,412	101.87%	64,581	114.48%	116.62%
Pembayaran Jaminan (dalam miliaran Rp) / *Insurance Payment (in billion Rp)*						
. JKK	953	972	101.94%	1,442	148.35%	151.31%
. JKM	747	612	81.96%	719	117.48%	96.25%
. JHT	22,070	19,707	89.29%	26,221	133.05%	118.81%
. JP	88	76	85.92%	379	498.68%	430.68%
Total Jaminan / *Total Insurance*	23,859	21,367	89.56%	28,760	134.60%	120.54%
Dana Investasi (dalam miliaran Rp) / *Investment Fund (in billion Rp)*						
. JKK	23,187	23,784	102.58%	29,226	122.88%	126.04%
. JKM	7,588	8,211	108.21%	10,186	124.05%	134.24%
. JHT	237,392	249,050	104.91%	276,292	110.94%	116.39%
. JP	20,921	25,286	120.87%	39,255	155.24%	187.63%
Sub Total (DJS)	289,088	306,332	105.96%	354,960	115.87%	122.79%
. BPJS	7,836	10,787	137.66%	10,644	98.67%	135.83%
Total Dana Investasi/ *Total Investment Fund*	296,924	317,119	106.80%	365,604	115.29%	123.13%
Pendapatan/Penghasilan Usaha (dalam jutaan) / *Business Income (in million)*						
Pendapatan Operasional / *Operational Income*	4,755,164.79	4,755,082.00	100%	5,084,325.00	106.92	106.92
Pendapatan Non Operasional / *Non- Operational Income*	733,283.13	1,283,441.23	175%	1,046,677.21	81.55	142.74
Beban Operasi / *Operational Expense*	4,936,559.46	4,007,275.25	81%	5,226,010.72	130.41	105.86

Uraian *Description*	RKAT 2017	Realisasi *Realization* 2017	Pencapaian *Achievement* (%)	Proyeksi *Projection* 2018	Proyeksi 2018 Terhadap Realisasi 2017 *2018 Projection Toward 2017 Realization* (%)	Proyeksi 2018 Terhadap Target 2017 *2018 Projection Toward 2017 Target* (%)
	1	2	(2:1)	3	(3:2)	(3:1)
Beban Non Operasional / *Non-Operational Expenses*	168,307.37	342,758.02	204%	497,346.27	145.10	295.50
Penghasilan Sebelum Pajak / *Income Before Tax*	383,725.60	1,688,489.95	440%	407,645.22	24.14	106.23
Beban Pajak Penghasilan / *Income Tax Expense*	-88,257.44	-388,966.44	441%	(99,690.05)	25.63	112.95
Penghasilan Tahun Berjalan / *Current Year Income*	295,468.71	1,299,523.52	440%	307,955.17	23.70	104.23
Posisi Keuangan (dalam jutaan) / *Financial Position (in millions)*						
Aset Lancar / *Current assets*						
Kas dan Setara Kas / *Cash and cash equivalent*	1,560,998.22	1,065,045.41	68%	1,324,673.44	124.38	84.86
Piutang Dana Operasional / *Operational Fund Receivable*	16,719.76	11,235.10	67%	20,584.31	183.21	123.11
Piutang Investasi / *Investment Receivables*	28,814.09	633.11	2%	-	-	-
Piutang Hasil Investasi / *Investment Receivables*	60,373.24	78,108.11	129%	100,210.05	128.30	165.98
Piutang Sarana Kesejahteraan Peserta / *Receivables from Participant's Welfare Facilities*	654,031.71	543,946.58	83%	498,313.57	91.61	76.19
Piutang Lain / *Other Receivables*	48,815.96	20,959.70	43%	20,029.69	95.56	41.03
Deposito / *Deposit*	1,615,936.74	2,429,225.50	150%	2,236,981.56	92.09	138.43
Uang Muka / *Down payment*	24,805.76	6,942.69	28%	7,986.45	115.03	32.20
Pajak Dibayar Di Muka / *Prepaid taxes*	3,506.02	1,360.55	39%	-	-	-
Beban Dibayar Di Muka / *Prepaid Expenses*	60,099.49	46,897.06	78%	44,976.37	95.90	74.84
Investasi Jangka Pendek / *Short-Term Investment*	1,863,822.15	2,870,416.22	154%	2,488,832.78	86.71	133.53
Piutang Usaha – Setelah / *Accounts Receivable - After*	N/A	10,915.42	N/A	-	-	-
Dikurangai Cadangan Kerugian / *Minus Reserves for Losses*						
Penurunan Nilai / *Impairment*						
Perlengkapan dan Alat Tulis Kantor / *Office Supplies and Stationery*	8,867.97	10,529.37	119%	10,613.41	100.80	119.68
Aset Dimiliki Untuk Dijual / *Assets Owned For Sale*	0.77	156.25	20375%	65.93	42.20	8,562.63
Aset Lancar Lainnya / *Other Current Assets*	N/A	643.37	N/A	-	-	
Total Aset Lancar / *Total Current Assets*	5,946,791.88	7,097,014.44	119%	6,753,267.57	95.16	113.56
Aset Kurang Lancar / *Substandard Assets*						
Investasi Jangka Panjang / *Long-Term Investment*	4,214,709.32	5,375,966.47	128%	5,781,692.83	107.55	137.18
Penyertaan Langsung – Setelah / *Direct Inclusion - After*	45,286.62	26,594.60	59%	51,591.79	193.99	113.92
Dikurangi Penyisihan Penurunan Nilai / *Minus Allowance for Impairment Value*					-	-
Properti Investasi – Setelah / *Investment Property - After*	86,901.00	84,604.31	97%	85,178.87	100.68	98.02
Dikurangi Akumulasi Penyusutan / *Less Accumulated Depreciation*					-	-
Aset Tetap – Setelah Dikurangi / *Fixed Assets - After Deduction*	1,904,638.77	1,260,619.85	66%	1,589,577.73	126.09	83.46
Akumulasi Penyusutan / *Accumulated Depreciation*					-	-

Uraian *Description*	RKAT 2017	Realisasi *Realization* 2017	Pencapaian *Achievement* (%)	Proyeksi *Projection* 2018	Proyeksi 2018 Terhadap Realisasi 2017 *2018 Projection Toward 2017 Realization* (%)	Proyeksi 2018 Terhadap Target 2017 *2018 Projection Toward 2017 Target* (%)
	1	2	(2:1)	3	(3:2)	(3:1)
Aset Tak Berwujud – Setelah / *Intangible Assets - After*	66,407.30	79,426.54	120%	59,569.91	75.00	89.70
Dikurangi Amortisasi / *Minus Amortization*					-	-
Aset Pajak Tangguhan / *Deferred tax assets*	621,817.48	520,826.20	84%	597,211.08	114.67	96.04
Aset Tidak Lancar Lain / *Other Non-Current Assets*	6,072.58	10,649.83	175%	9,051.41	84.99	149.05
Total Aset Tidak Lancar / *Total Non-Current Asset*	6,945,833.06	7,358,687.80	106%	8,173,873.61	111.08	117.68
Total Aset / *Total Asset*	12,892,624.94	14,455,702.24	112%	14,927,141.17	103.26	115.78
Liabilitas Jangka Pendek / *Short-Term Liabilities*						
Utang Kepada Pihak Ketiga / *Debt to Third Parties*	33,218.46	2,070.56	6%	359.62	17.37	1.08
Utang Pajak / *Tax Debt*	309,772.65	175,992.26	57%	331,705.21	188.48	107.08
Beban Akrual / *Accrual Expense*	185,943.20	612,085.80	329%	207,428.83	33.89	111.55
Pendapatan Diterima Di Muka / *Prepaid income*	766.51	2,237.26	292%	1,059.93	47.38	138.28
Liabilitas Jangka Pendek Lain / *Other Short-Term Liabilities*	154,636.87	316,903.99	205%	178,797.22	56.42	115.62
Total Liabilitas Jangka Pendek / *Total Short-Term Liabilities*	684,337.70	1,109,289.87	162%	719,350.81	64.85	105.12
Liabilitas Jangka Panjang / *Long-Term Liabilities*						
Liabilitas Imbalan Pascakerja / *Post Employment Benefits Liability*	1,717,875.20	1,425,001.22	83%	1,665,054.50	116.85	96.93
Liabilitas Jangka Panjang Lain/ *Other Long-Term Liabilities*	N/A	283.84	N/A	-	-	-
Total Liabilitas Jangka Panjang / *Total Long-Term Liabilities*	1,717,875.20	1,425,285.06	83%	1,665,054.50	116.82	96.93
Total Liabilitas / *Total Liabilities*	2,402,212.90	2,534,574.93	106%	2,384,405.31	94.08	99.26
Ekuitas / *Equity*						
Modal / *Capital*	8,916,854.06	9,439,394.58	106%	9,459,295.26	100.21	106.08
Kombinasi Bisnis Entitas Sepengendali / *Business Combination of Entities Under Common Control*	1,408,126.53	1,408,126.72	100%	1,408,126.72	100.00	100.00
Saldo Penghasilan (Beban) Neto / *Net Income (Expense) Balance*	672,655.70	1,437,320.79	214%	1,694,252.61	117.88	251.88
Saldo Penyesuaian Nilai Wajar Aset Keuangan Tersedia Untuk Dijual	-83,550.48	-495,293.83	593%	(150,514.43)	30.39	180.15
Keuntungan (Kerugian) Aktuaria liabilitas Pascakerja imbalan pasti / *Benefits (losses) of actuarial liabilities of Post-employment defined benefits*	-426,443.71	131,575.71	-31%	131,575.71	100.00	(30.85)
Ekuitas Yang Dapat Diatribusikan Kepada Pemilik Entitas Induk / *Equity Attributable to Owners of the Parent Entity*	10,487,642.09	11,921,123.97	114%	-	-	-
Saldo Selisih Transaksi Dengan Pihak Nonpengendali / *Difference in Transaction Balance with Non-Controlling Parties*	N/A	3.32	N/A	-	-	-
Total Ekuitas / *Total Equity*	10,487,642.09	11,921,127.29	114%	12,542,735.87	105.21	119.60
Total Liabilitas dan Ekuitas / *Total Liabilities and Equity*	12,889,854.99	14,455,702.22	112%	14,927,141.17	103.26	115.81

Uraian *Description*	RKAT 2017	Realisasi *Realization* 2017	Pencapaian *Achievement* (%)	Proyeksi *Projection* 2018	Proyeksi 2018 Terhadap Realisasi 2017 *2018 Projection Toward 2017 Realization* (%)	Proyeksi 2018 Terhadap Target 2017 *2018 Projection Toward 2017 Target* (%)
	1	2	(2:1)	3	(3:2)	(3:1)
Struktur Modal (dalam jutaan)						
Program JKK						
Liabilitas / *Liabilities*	1,702.86	2849.55	167%	3,706,542.09	130,074.65	217,665.70
Aset Neto / *Net Asset*	21,986.70	21265.51	97%	25,892,617.42	121,758.74	117,764.91
Aset / *Asset*	23,689.56	24115.05	102%	29,599,159.51	122,741.44	124,946.01
Program JHT					-	-
Liabilitas / *Liabilities*	19,066.66	19,149.74	100%	19,168,073.36	100,095.74	100,531.89
Aset Neto / *Net Asset*	222,127.59	235,038.76	106%	260,702,883.93	110,919.10	117,366.28
Aset / *Asset*	241,194.25	254,188.50	105%	279,870,957.29	110,103.71	116,035.50
Program JP					-	-
Liabilitas / *Liabilities*	244.54	512.02	209%	950,946.41	185,724.47	388,871.52
Aset Neto / *Net Asset*	21,315.08	25,150.47	118%	38,817,836.17	154,342.39	182,114.43
Aset / *Asset*	21,559.62	25,662.48	119%	39,768,782.58	154,968.59	184,459.57
Program JK					-	-
Liabilitas / *Liabilities*	1,209.36	808.13	67%	1,091,630.23	135,081.02	90,265.12
Aset Neto / *Net Asset*	6,511.77	7,535.52	116%	9,257,648.01	122,853.47	142,167.92
Aset / *Asset*	7,721.12	8,343.65	108%	10,349,278.24	124,037.78	134,038.56
BPJS					-	-
Liabilitas / *Liabilities*	2,404.98	2,534.57	105%	2,384,405.31	94,075.34	99,144.50
Aset Neto / *Net Asset*	10,487.64	11,921.13	114%	12,542,735.87	105,214.32	119,595.41
Aset / *Asset*	12,892.62	14,455.70	112%	14,927,141.17	103,261.28	115,780.51

NILAI EKONOMI YANG DIHASILKAN DAN DIDISTRIBUSIKAN (201-1)

Berdasarkan uraian tinjauan keuangan tersebut di atas, nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dari operasional BPJS Ketenagakerjaan dan nilai ekonomi yang didistribusikan untuk para pemangku kepentingan BPJS Ketenagakerjaan selama tahun 2017 adalah sebagai berikut:

ECONOMIC VALUES GENERATED AND DISTRIBUTED (201-1)

Based on the description of the financial review above, the direct economic value generated from the Company's operations and the economic value distributed to BPJS Ketenagakerjaan stakeholders during 2017 are as follows:

(dalam juta Rupiah)
(In million Rupiah)

Deskripsi *Description*	2017	2016
Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan/ *Direct Economic Value Generated*		
Penghasilan Operasional/ *Operating Income*	4.755.082	4.680.065
Pendapatan Investasi/ *Investment Income*	825.226	768.803
Pendapatan Entitas Anak/ *Subsidiary Income*	46.667	62.445
Pendapatan Lain/ *Other Income*	370.223	21.955
Pendapatan Peningkatan Kapasitas Pelayanan SKP/ *SKP Service Capacity Enhancement Income*	41.325	23.449
Jumlah Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan/ *Amount of Direct Economic Value Generated*	6.038.523	5.556.717

(dalam juta Rupiah)
(In million Rupiah)

Deskripsi *Description*	2017	2016
Nilai Ekonomi yang Didistribusikan/ *Economic Value Distributed*		
Beban Operasional/ *Operating Expense*	4.077.275	3.559.296
Beban Investasi/ *Investment Expense*	152.511	114.044
Beban Usaha Entitas Anak/ *Subsidiary Expense*	110.453	86.726
Beban Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan/ *Social and Environmental Responsibility Expense*	18.995	11.950
Beban Lain-lain/ *Other Expenses*	60.799	342.024
Beban Pajak Penghasilan/ *Income Tax Expense*	388.966	370.141
Jumlah Nilai Ekonomi yang Didistribusikan	4.808.999	4.484.181
Nilai Ekonomi yang Disimpan/ *Amount of Economic Value Distributed*	1.229.524	1.072.536

Tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2017 mengalami peningkatan, yang ditunjukkan dengan bertambahnya nilai ekonomi yang ditahan sebesar Rp156.988 juta, atau naik 14,64% dibanding tahun 2016.

The table above shows that the performance of BPJS Ketenagakerjaan in 2017 has increased, as indicated by the increase in the economic value that is held at Rp. 156,988 million, an increase by 14.64% compared to 2016.

INFORMASI DAN FAKTA MATERIAL YANG TERJADI SETELAH TANGGAL LAPORAN AKUNTAN

Tidak terdapat informasi dan fakta material yang terjadi setelah tanggal pelaporan keuangan.

INFORMATION AND MATERIAL FACTS THAT HAPPEN AFTER THE DATE OF THE ACCOUNTANT REPORT

There is no information and material facts that occur after the date of financial reporting.

DAMPAK NILAI TUKAR MATA UANG ASING

Tidak terdapat dampak atas nilai tukar mata uang asing terhadap rupiah dalam pelaporan keuangan. Hal ini dikarenakan tidak ada transaksi yang menggunakan mata uang asing dalam transaksi keuangan.

IMPACT OF FOREIGN CURRENCY EXCHANGE RATE

There is no impact on foreign exchange rates against the rupiah in financial reporting. This is because there are no transactions using foreign currency in financial transactions.

Prospek Usaha
Business Prospect

BPJS Ketenagakerjaan diuntungkan dengan adanya implementasi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) serta pertumbuhan kelas menengah yang diprediksikan masih terjadi. Pemberlakuan MEA mulai tahun 2016 membuka peluang bagi tenaga kerja asing dari lingkungan ASEAN untuk masuk ke Indonesia. Hal tersebut menjadi peluang bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan layanan jaminan sosial bagi tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia dan juga memastikan WNI di negara-negara ASEAN mendapatkan layanan jaminan sosial.

BPJS Ketenagakerjaan benefits from the implementation of the Asean Economic Community (MEA) and the growth of the middle class that according to prediction is still happening. The implementation of the MEa starting in 2016 opens opportunities for foreign workers from the ASEAN environment to enter Indonesia. This is an opportunity for BPJS Ketenagakerjaan to provide social security services for foreign workers entering Indonesia and also ensure that Indonesian citizens in ASEAN countries get social security services.

Asumsi Makro
Macro Assumption

	Indikator Ekonomi *Economic Indicators*	Proyeksi 2017 *2017 Projection*	Proyeksi 2018 *2018 Projection*	Proyeksi 2019 *2019 Projection*	Proyeksi 2020 *2020 Projection*	Proyeksi 2021 *2021 Projection*
1	Pertumbuhan Ekonomi (GDP) *(y-on-y)/ Economic Growth (GDP) (y-on-y)*	5,30%	5,4-6,0%	5,6-6,4%	5,9-6,9%	5,9-6,3%
2	Tingkat Inflasi (%y-on-y) akhir periode/*Inflation Rate (%y-on-y) by end of period*	4,70%	2,5-4,5%	2,5-4,5%	2,0-4,0%	2,0-4,0%
3	*7 Days Repo Rate**	4,75%	4,75%	4,75%	4,75%	4,75%
4	Nilai Tukar (IDR/US$) akhir periode/ *End of Period Exchange Rate (IDR/US$)*	13.300	13.200-13.900	13.200-13.900	13.200-13.900	
5	IHSG akhir periode/ *IHSG by end of period*	5.800	6.400	7.300	8.400	9.400
6	Rate Deposito Bank Pemerintah/ *Rate Deposit of State Bank*	7,25%	7,25%	7,25%	7,25%	7,25%

Sumber/ *Sources*: *Nota Keuangan Beserta RAPBN RI Tahun Anggaran 2017*, Bank Indonesia (BI), Bursa Efek Indonesia (BEI), Bloomberg, Asumsi Divisi Analisa Portofolio

Berdasarkan tabel data proyeksi, pertumbuhan ekonomi di Indonesia akan terus mengalami peningkatan. Hal tersebut diasumsikan dengan melihat kondisi perekonomian global yang mulai menunjukan pemulihan. Pada tahun 2018-2020 pertumbuhan ekonomi global diperkirakan tumbuh antara 3,6-3,8 persen. Sepanjang periode tersebut, kinerja pertumbuhan ekonomi global juga mendorong membaiknya pertumbuhan volume perdagangan dunia yang tumbuh pada kisaran 4,1-4,4 persen. Seiring perbaikan permintaan global dan aktivitas perdagangan, maka harga-harga komoditas global diperkirakan kembali meningkat dan mendorong inflasi dunia pada kisaran 3,1 persen.

Based on the data table, economic growth in Indonesia will continue to increase. This is based on by looking at global global condition that begins to show recovery. In 2018-2020, global economic growth is estimated to grow between 3.6-3.8 percent. During this time, the performance of global economic growth also boosts he growth of world trade volume which grows somewhere in the range of 4.1-4.4 percent. As global demand and trade activity improve, global commodity prices are expected to rise again and push global inflation in the range of 3.1 percent.

Meningkatnya pertumbuhan ekonomi dunia serta harga komoditas dunia menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ekonomi domestik. Sementara itu, ketidakpastian kebijakan moneter di negara-negara maju juga akan mendorong munculnya potensi risiko pada sektor keuangan global yang pada gilirannya juga berpengaruh kepada kinerja sektor keuangan domestik.

Increasing world economic growth and world prices are factors that affect the performance of the domestic economy. Meanwhile, the uncertainty of monetary policy in developed countries will also encourage an increase in the global financial sector.

Indikator Perekonomian Dunia (Persen,yoy)
World Economic Indicator (Percent, yoy)

Indikator *Indicator*	2018	2019	2020
Pertumbuhan PDB Dunia/ *World GDP Growth*	3,6	3,8	3,8
Negara Maju/ *Developed Countries*	2,0	1,9	1,8
Kawasan Eropa/ *European Region*	1,6	1,6	1,5
Negara Berkembang/ *Developing Countries*	4,8	5,0	5,1
Indikator Ekonomi Global/ *Global Economic Indicator*			
Volume Perdagangan/ *Trade Volume*	4,1	4,3	4,4
Inflasi/ *Inflation*	3,1	3,1	3,1

Dalam periode kedepan, terdapat optimisme terhadap kinerja pertumbuhan ekonomi yang lebih baik. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang ada, laju pertumbuhan ekonomi Indonesia sampai tahun 2020 akan diprediksikan sebesar 5,9-6,9 persen.

In the future period, there is optimism for a better economic growth performance. By paying attention to the existing factors, Indonesia's economic growth rate until 2020 will be predicted at 5.9-6.9 percent.

Perbaikan infrastruktur dan peningkatan kapasitas produksi akan menjadi kebijakan strategis untuk menjaga tersedianya pasokan bahan kebutuhan pokok dan kelancaran distribusi ke seluruh wilayah nusantara. Kebijakan-kebijakan pemerintah lainnya untuk menjaga daya beli masyarakat akan menjadi strategi penting. Hal tersebut tercermin pada program-program kesejahteraan masyarakat dan stabilitas bahan pangan. Selain itu, koordinasi kebijakan fiskal, moneter dan sektor riil yang semakin baik merupakan modal kuat untuk terciptanya tingkat inflasi yang rendah dan stabil. Laju inflasi di tahun 2018-2021 berada di kisaran 4,5-2 persen dengan kecenderungan menurun. Diharapkan dengan menurunya inflasi akan meningkatkan daya beli masyarakat.

Infrastructure improvement and increased production capacity will be the strategic policies used to maintain the availability of supplies of basic necessities and smooth distribution throughout the archipelago. Other government policies to maintain people's purchasing power will be an important strategy. This is reflected in community welfare programs and agriculture stability. In addition, better coordination of fiscal, monetary and real sector policies is a strong capital for the creation of low and stable inflation rate. The inflation rate in 2018-2021 is in the range of 4.5-2 percent with a downward trend. It is expected that with the decrease in inflation it will increase the purchasing power of the people.

Nilai tukar rupiah diperkirakan cukup stabil seiring dengan terjaganya stabilitas ekonomi serta perkiraan membaiknya kinerja sektor riil. Perbaikan fundamental ekonomi nasional melalui percepatan pembangunan infrastruktur serta pembenahan iklim usaha dan investasi juga diharapkan dapat mengurangi tekanan pada nilai rupiah. Proyeksi angka inflasi yang menurun diprediksikan akan Dengan memperhatikan faktor-faktor yang ada, nilai tukar rupiah terhadap dolar AS selama periode ke depan diperkirakan bergerak pada kisaran Rp. 13.200 hingga Rp. 13.900 per dolar AS.

The rupiah exchange rate is estimated to be quite stable in line with the maintained stability of the economy and predicition of improved performance in the real sector. Improving national economic fundamental through accelerating infrastructure development and improving the business and investment climate are also expected to reduce pressure on the value of the rupiah. The projected decline in inflation figures is predicted by taking into account the existing factors, the rupiah exchange rate against the US dollar is expected to move in the range of Rp. 13,200 to Rp. 13,900 per US dollar.

ASUMSI MIKRO

MICRO ASSUMPTION

PROYEKSI TENAGA KERJA

WORKFORCE PROJECTION

BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan mandat untuk melindungi seluruh pekerja di Indonesia. Berdasarkan data Sakernas Agustus 2016 dari BPS dan proyeksi dari Bappenas, diproyeksikan jumlah angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2021 mencapai 135.069.249 dan proyeksi orang yang bekerja sejumlah 128.315.787 pekerja.

BPJS Ketenagakerjaan has a mandate to protect all workers in Indonesia. Based on Sakernas data from August 2016 from BPS and projections from Bappenas, it is projected that the number of labor force in Indonesia in 2021 will reach 135,069,249 and the projection of working people will be 128,315,787 workers.

Berdasarkan peta jalan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan yang disusun bersama dengan Bapenas disepakati angka cakupan kepesertaan secara bertahap sampai dengan tahun 2021. Asumsi-asumsi yang digunakan di dalam menyusun peta jalan jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan adalah:

1. Tidak mengikutsertakan peserta TASPEN (PNS
2. Tidak mengikutsertakan peserta ASABRI
3. Tidak mengikutsertakan pekerja yang tidak dibayar
4. Batasan umur untuk peserta BPU <62 Tahun
5. Untuk BPU tidak mengikutsertakan pekerja dengan jumlah jam kerja <20 jam per minggu dengan jenis jabatan
   a. Pekerja terampil pertanian, kehutanan dan perikanan
   b. Pekerja pengolahan, kerajinan dan YBDI
   c. Operator dan perakit mesin
   d. Pekerja kasar

Based on the plan for the implementation of labor social security that was prepared jointly with Bapenas to make an agreement on the gradual participation coverage rate until 2021. The assumptions used in preparing the BPJS Ketenagakerjaan social security roadmap are:

1. *Does not include TASPEN (Civil Servant) participants*
2. *Does not include ASABRi participants*
3. *Does not include unpaid workers*
4. *Age limit for BPU participants is <62 Years*
5. *BPU does not include workers with <20 working hour per week with the type of positions:*
   a. *Skilled workers in agriculture, forestry and fisheries*
   b. *Processing workers, craftsmen and YBDI*
   c. *Operators and technicians*
   d. *Blue-collar workers*

Tahun *Year*	Angatan Kerja *Workforce*	Bekerja *Working*	Peta Jalan Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan *BPJS Ketenagakerjaan Social Security Plan*		
			PU	Jakon	BPU
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

Asumsi dan Nilai Pertumbuhan Upah (dalam rupiah)

Assumptions and Wage Growth Value (in rupiah)

Tahun Year	Rata-Rata Upah Total *Total Average Wage*			
	Besar *Big*	Menengah *Medium*	Kecil *Small*	Mikro *Micro*
2017	5.242.329	3.735.543	2.652.434	2.072.557
2018	6.219.987	4.248.866	2.860.713	2.255.644
2019	7.379.972	4.832.728	3.085.346	2.454.905
2020	8.666.527	5.453.512	3.311.817	2.657.625
2021	10.072.312	6.105.327	3.538.009	2.861.826

Sumber/ *Source* : Deputi Direktur Bidang Perluasan Kepesertaan

Asumsi pertumbuhan upah dari tahun 2017 sampai dengan 2021 didasarkan oleh beberapa faktor seperti inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang akan membentuk Upah Minimum Provinsi (UMP) sesuai dengan PP 78 Tahun 2015. Rata-rata kenaikan upah dari tahun 2017 sampai dengan 2021 adalah sebesar 18%

The assumption of wage growth from 2017 to 2021 is based on several factors such as inflation and economic growth which will form the Provincial Minimum Wage (UMP) that is in accordance with PP 78 Year 2015. The average wage increase from 2017 to 2021 is 18%.

Berdasarkan pengolahan data proyeksi jumlah pekerja di Indonesia, potensi kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan dapat dibagi ke dalam dua segmen besar yaitu segmen pekerja Penerima Upah (PU) dan pekerja Bukan Penerima Upah (BPU). Masing-masing segmen ini memiliki persamaan dan perbedaan karakter sehingga upaya pendekatan pun akan berbeda.

Based on the data processing projection of the number of workers in Indonesia, the potential participation of the BPJS Ketenagakerjaan program can be divided into two major segments, namely the Wage Recipient (PU) workers and Non-Wage Recipient (BPU) workers. Each of these segments has similarities and differences in character so that the approach effort will be different.

Untuk mencapai tujuan perluasan cakupan kepesertaan tersebut, perlu dipetakan karakter potensi pasar ketenagakerjaan beserta pendekatannya, dan juga peningkatan pelayanan kepada tenaga kerja yang telah menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan. Dengan demikian strategi, kapabilitas, pengelolaan arsitektur sumber daya dan sistem manajemen tidak hanya berbicara tentang akusisi kepesertaan namun juga peningkatan kualitas pelayanan kepada peserta.

To achieve the objective of expanding the coverage of the membership, it is necessary to map the character of the potential of the labor market along with its approach, and also to improve services to workers who have been participants in the BPJS Ketenagakerjaan program. Thus the strategy, capabilities, management of resource and management system not only talk about acquisition of membership but also improve service quality to participants.

Untuk tahun 2018, target kepesertaan aktif mencakup 83,51% dari pekerja penerima upah dan 16,49% dari pekerja bukan penerima upah. Pada awal operasional BPJS Ketenagakerjaan, perluasan kepesertaan difokuskan pada tenaga kerja penerima upah sesuai Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan yang disusun oleh Bappenas. Dalam peta jalan tersebut, Direksi memperluas kepesertaan BPU dengan melakukan kerjasama kelembagaan dengan Kementerian Desa dan Daerah Tertinggal.

For 2018, the target of active participation includes 83.51% of wage recipient workers and 16.49% of non-wage recipients. At the beginning the BPJS Ketenagakerjaan, the expansion of membership focused on wage-recipient workers in accordance with the Road Map for Managing Social Security in the Manpower Sector prepared by Bappenas. In the roadmap, the Board of Directors expand the participation of the BPU by conducting institutional cooperation with the Ministry of Villages and Disadvantaged Regions.

Sementara itu, selama kurun waktu tahun 2014-2018, seluruh dana investasi diproyeksikan tumbuh dari Rp187 triliun menjadi Rp402,7 triliun, dengan rata-rata pertumbuhan tahunan 21,14% (CAGR). Dana DJS yang meliputi JHT, JP, JKK, dan JKM tumbuh dari Rp179,3 triliun tahun 2014 menjadi Rp393,39 triliun pada tahun 2018, dengan rata-rata pertumbuhan tahunan 21,70% (CAGR). Dana kelolaan BPJS Ketenagakerjaan diproyeksikan tumbuh dari Rp7,6 triliun tahun 2014 menjadi Rp9,27 triliun pada tahun 2018, dengan rata-rata pertumbuhan 4,91% (CAGR)

Meanwhile, during the period of 2014-2018, all investment fund is projected to grow from Rp187 trillion to Rp402.7 trillion, with an average annual growth of 21.14% (CAGR). DJS fund which includes JHT, JP, JKK, and JKM grows from Rp179.3 trillion in 2014 to Rp393.39 trillion in 2018, with an average annual growth of 21.70% (CAGR). BPJS Ketenagakerjaan managed fund is projected to grow from Rp.6 trillion in 2014 to Rp27 trillion in 2018, with an average growth of 4.91% (CAGR).

PROSPEK KE DEPANNYA

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, BPJS Ketenagakerjaan berkewajiban menyelanggarakan jaminan sosial untuk masyarakat pekerja di Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, kelompok masyarakat yang menjadi fokus adalah seluruh pekerja di Indonesia. Data Badan Pusat Statistik memperlihatkan bahwa pada periode Februari 2017, Penduduk Indonesia yang berusia 15 tahun ke atas diperkirakan sejumlah 190,58 juta orang, dengan 69% dia antaranya merupakan angkatan kerja yaitu sebanyak 131,5 juta orang. Dari jumlah angkatan kerja tersebut, penduduk bekerja diperkirakan mencapai 124,5 juta orang.

FUTURE PROSPECT

In accordance with its duties and functions, BPJS Ketenagakerjaan has the responsibility to organize social security for the working community in Indonesia. Based on this, the communities that are the focus are all workers in Indonesia. Data from the Central Bureau of Statistics shows that in the period of February 2017, Indonesia's population aged 15 years and over was estimated to be 190.58 million people, with 69% of them being the workforce, or equal to131.5 million people. Of the total workforce, the working population is estimated to reach 124.5 million people.

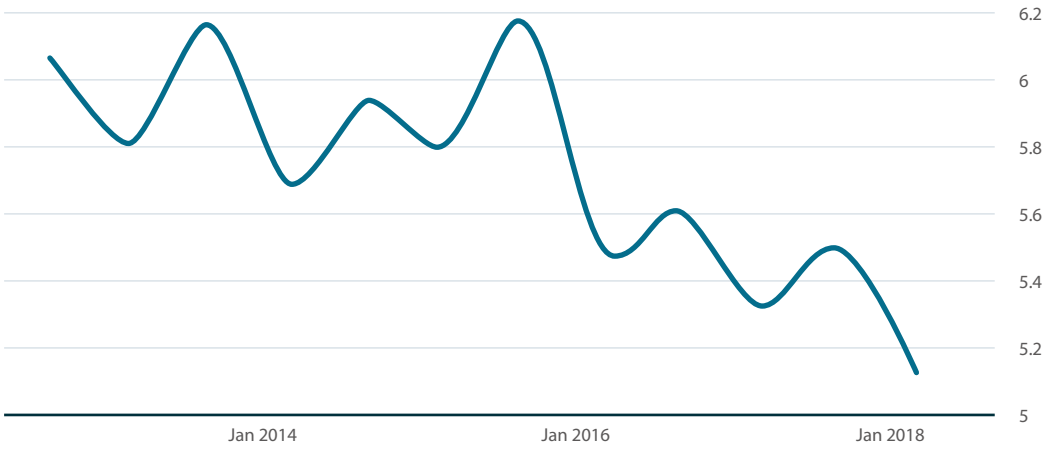
Jenis Kegiatan *Type of Activity*	Penduduk Berumur 15 tahun ke atas menurut jenis kegiatan *Population aged 15 and above according to type of activity*
	2017
	Februari *February*
Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas *Population aged 15 and above*	190.587.918
Angkatan Kerja/ *Workforce*	131.544.111
a. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja/ *Labor Force Participation Rate* (%)	69,02
b. Bekerja/ *Working*	124.538.849
c. Pengangguran Terbuka/ *Unemployed* *)	7.005.262
d. Tingkat Pengangguran Terbuka/ *Level of Unemployment* (%)	5,33
Bukan Angkatan Kerja/ *Non-Workforce*	59.043.807
a. Sekolah/ *School*	15.244.852
b. Mengurus Rumah Tangga/ *Stay at Home*	36.078.772
c. Lainnya/ *Others*	7.720.183

Sumber/ *Source*: https://www.bps.go.id

Selain itu, data-data menunjukkan bahwa upaya Pemerintah dalam mengatasi pengangguran sepertinya memperlihatkan hasil yang positif. Tingkat pengangguran di Indonesia memperlihatkan trend yang menurun dalam beberapa tahun belakangan. Hal ini ditunjukkan dengan penurunan tingkat pengangguran menjadi 5,13% pada triwulan pertama di tahun 2018, dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun 2017.

In addition, the data shows that the Government's efforts to overcome unemployment seem to show positive results. The unemployment rate in Indonesia shows a downward trend in recent years. This is indicated by the decrease in the unemployment rate to 5.13% in the first quarter of 2018, compared to the same period in 2017.

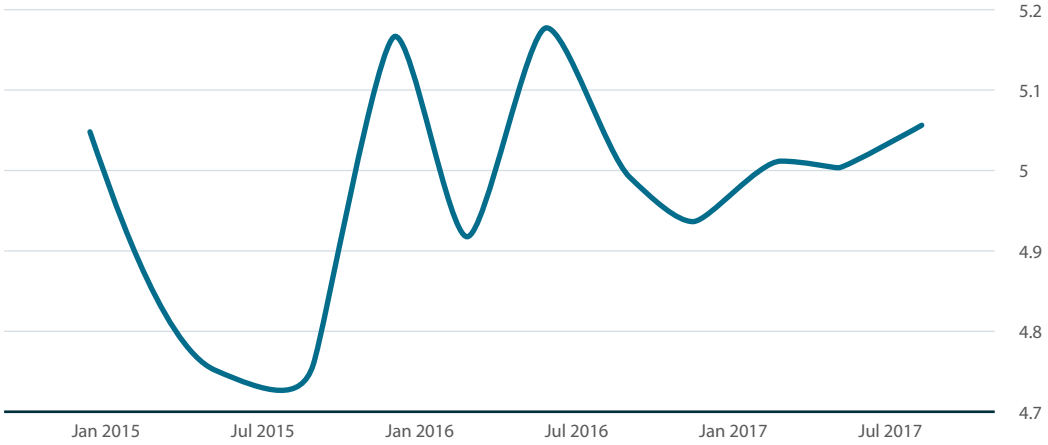
Indonesia Unemployment Rate



Kemudian, apabila ditinjau dari kondisi makro, kondisi ekonomi Indonesia masih menunjukkan keadaan yang kondusif untuk dunia usaha dan ketenagakerjaan. Pertumbuhan PDB Riil Indonesia dilaporkan sebesar 5,19% dan diestimasi akan terus berlangsung hingga 2018 yang diperkirakan mencapai 5,3% (target APBN 2018 adalah 5,4%). Hal ini didukung oleh kebijakan ekonomi yang prudent, perbaikan pada pertumbuhan ekonomi global dan harga komoditas, serta konsistensi terhadap upaya-upaya meningkatkan daya saing. Dalam waktu dekat, kebijakan-kebijakan Pemerintah harus mendukung pertumbuhan dengan tetap menjaga stabilitas. Kebijakan moneter harus fokus pada stabilitas harga dan mendukung pertumbuhan, sedangkan kebijakan fiskal perlu memupuk cukup cadangan untuk melindungi stabilitas ekonomi.

When viewed from macro condition, Indonesia's economic condition still shows a conducive situation for the business and employment world. Real Indonesian GDP growth was reported at 5.19% and estimated to continue until 2018 which is estimated to reach 5.3% (2018 APBN target is 5.4%). This is supported by prudent economic policies, improvements in global economic growth and commodity prices, as well as consistency in efforts to increase competitiveness. In the near future, Government policies must support growth while maintaining stability. Monetary policy must focus on price stability and support growth, while fiscal policy needs to foster sufficient reserves to protect economic stability.

Indonesia GDP Annual Growth



Data-data tersebut menunjukkan kondisi ekonomi, kependudukan dan ketenagakerjaan yang masih memberikan peluang yang sangat besar bagi BPJS Ketenagakerjaan. Terlebih apabila melihat bahwa cakupan peserta sampai dengan tahun 2017 masih sejumlah 44,9 juta peserta dan hanya 26,2 juta di antaranya aktif membayar iuran. Dengan demikian, prospek ke depan masih terbuka lebar bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk terus tumbuh dan meningkatkan kinerja cakupan kepesertaan maupun aspek finansialnya.

This data shows the economic, population and employment conditions that still provide enormous opportunities for BPJS Ketenagakerjaan. Especially if you see that the coverage of participants up to 2017 were 44.9 million participants and only 26.2 million of them actively paid the fee. Thus, the prospect for the future is still wide open for BPJS Ketenagakerjaan to continue to grow and improve the performance of coverage and financial aspect.

Aspek Pemasaran
Marketing Aspect

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk senantiasa memperluas cakupan kepesertaan baik dari sektor formal maupun informal. Hal tersebut diwujudkan melalui berbagai program kerja yang dapat dikelompokkan ke dalam upaya Penguatan Kapasitas Organisasi dan Penguatan Kemitraan Strategis, sebagai berikut:

1. Penguatan Kapasitas Organisasi/ *Strengthening Organizational Capacity*
   a. *High Performance Human Capital*
   b. Kapasitas Infrastruktur dan Fungsi TI/ *Infrastructure Capacity and IT Function*
   c. Efektivitas Fungsi Pengawasan dan Pemeriksaan
   d. Komunikasi Pemasaran dan Customer Relationship
   e. Kecepatan dan Kualitas Proses Bisnis Pelayanan dan Kepesertaan
   f. *Channel* Fisik dan *e-Channel*
   g. Kultur Berorientasi Hasil dan Peserta

2. Penguatan Kemitraan Strategis
   Melakukan sinergi dan kerjasama terkait segmen usaha dengan seluruh stakeholder terkait

Sementara itu, BPJS Ketenagakerjaan juga senantiasa mengembangkan program *Co-Marketing* yang merupakan bagian dari implementasi CRM, yaitu kerjasama promosi maupun penjualan (Business to Business/B2B) sebuah produk atau jasa milik Pemberi kerja/badan usaha Peserta. Ini adalah sebuah "benefit saat ini" (present benefit) bagi pemberi kerja/badan usaha dan tenaga kerja yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan mitra kerjasama.

BPJS Ketenagakerjaan akan terus mengembangkan *business directory offline* maupun *online* yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk memfasilitasi semua peserta yang juga pelaku usaha pada kegiatan promosi *relationship* dan *targeted marketing promotions.* BPJS Ketenagakerjaan juga senantiasa melakukan kerjasama penjualan dengan pelaku usaha melalui program potongan harga (*discount*) untuk semua transaksi pembelian produk/jasa oleh peserta BPJS Ketenagakerjaan. Saat ini Terdapat 529 kerja sama *Co-Marketing* dengan 1.542 *merchant* yang dilaksanakan oleh Kantor Cabang dan Kantor Pusat.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki kantor cabang yang mempunyai fungsi perencanaan pengarahan, pengoordinasian dan pengendalian kegiatan pemasaran, pelayanan peserta sesuai dengan arah dan kebijakan kantor pusat dan kantor wilayah. Kantor cabang juga memiliki fungsi pengawasan dan pemeriksaan, administrasi kepesertaan dan iuran, akuntansi-keuangan, umum, SDM dan kearsipan yang didukung teknologi informasi guna memastikan tercapainya target kepesertaan dan terselenggaranya pelayanan kepada peserta.

Sampai saat ini, kantor cabang masih menjadi saluran distribusi utama dalam memberikan layanan kepada peserta, sehingga perlu pengelolaan yang efektif dan efisien dalam hal alokasi sumber daya guna memberikan kualitas pelayanan yang terbaik. Untuk itu, BPJS Ketenagakerjaan melakukan pengklasifikasian kantor cabang berdasarkan kriteria potensi pasar dan ukuran bisnis yang dikelola masing-masing.

BPJS Ketenagakerjaan is committed to constantly expanding the coverage of participation from both the formal and informal sectors. This is realized through various work programs that can be grouped into efforts to Strengthening Organizational Capacity and Strengthening Strategic Partnership:

1. *Strengthening Organizational Capacity*
   a. *High Performance Human Capital*
   b. *Infrastructure Capacity and IT Function*
   c. *Effectiveness of Supervision and Inspection Function*
   d. *Marketing Communication and Customer Relationship*
   e. *Speed and Quality of Service and Membership Business*
   f. *Physical Channel and e-Channel*
   g. *Result-Oriented Culture and Participants*

2. *Strengthening Strategic Partnership*
   Synergy and collaboration related to business segments with all relevant stakeholders

Meanwhile, BPJS Ketenagakerjaan also continues to develop Co-Marketing programs which are part of CRM implementation, namely promotion and sales partnership (Business to Business / B2B) of a product or service owned by a Member Employer / business entity. This is a present benefit for the employer / business entity and labor provided by BPJS Ketenagakerjaan and partners.

BPJS Ketenagakerjaan will continue to develop offline and online business directories provided by the agency to facilitate all participants in relationship promotion activities and targeted marketing promotions. BPJS Ketenagakerjaan also constantly conducts sales partnership with business players by having discounts for all products / services purchased by members. There are currently 529 Co-Marketing partnerships with 1,542 merchants carried out by Branch Offices and Headquarters.

BPJS Ketenagakerjaan has a branch office that has the function of planning, coordinating and controlling marketing activities, service in accordance with the direction and policies of the head office and regional offices. The branch office also has the function of supervision and inspection, membership administration and fees, accounting-finance, general, human resources and archives supported by information technology to ensure the membership target is achieved and the implementation of services to participants.

Until now, the branch office is still the main distribution channel in providing services to participants, it needs effective and efficient management in terms of resource allocation to provide the best quality service. To that end, BPJS Ketenagakerjaan classifies branch office based on the criteria of market potential and the size of the businesses being managed, respectively.

Tinjauan Keuangan Lainnya
OtherFinancial Review

KEBIJAKAN DIVIDEN DAN PEMBAGIANNYA

Sebagai badan hukum publik, BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan pembagian dividen. Dengan demikian Laporan ini tidak menyajikan informasi mengenai kebijakan dividen dan tanggal pembayaran dividen dan/atau tanggal distribusi dividen non-kas.

DIVIDEND POLICY AND DISTRIBUTION

As a public legal entity, BPJS Ketenagakerjaan does not distribute dividends. Therefore, this Report does not provide information regarding dividend policy and dividend payment date and / or non-cash dividend distribution date.

KONTRIBUSI TERHADAP NEGARA

BPJS Ketenagakerjaan juga turut berkontribusi pada penerimaan negara, berupa penerimaan negara yang bersumber dari pembayaran pajak dan penerimaan negara bukan pajak (PNBP). BPJS Ketenagakerjaan juga berkontribusi kepada negara melalui peran sebagai pemotong pajak terhadap setiap objek kena pajak.

Pada kurun waktu periode pelaporan, BPJS Keteragakerjaan membayarkan setoran pajak sebesar Rp749 miliar. Pajak yang dibayarkan meliputi Pajak Penghasilan (PPh) karyawan, PPh Badan, Pajak Pertambahan Nilai (PPN) serta Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), dan lainnya. Sebagaimana tabel berikut ini

CONTRIBUTION TO THE COUNTRY

BPJS Ketenagakerjaan also contributes to state revenues, in the form of state revenues derived from tax payment and non-tax state revenues (PNBP). BPJS Ketenagakerjaan also contributes to the state through the role of tax cut for every taxable object.

During the reporting period, BPJS Employment paying a tax deposit of Rp.749 billion. That tax paid includes employee income tax (PPh), income tax Agency, Value Added Tax (VAT) and Land and Tax Buildings (PBB), and others. As the following table

Total Pembayaran Pajak BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2017

(dalam Jutaan Rupiah)
(in million Rupiah)

Jenis Pajak *Type of Taxes*	NOMINAL *Value*
Pph 21 Beban Pegawai	24.107,36
Pph 21 Beban Perusahaan Rek Antara	217.478,95
Pph 21 Bebean Perush. Pegawai Tetap Final	19.575,03
Pph 21 Beban Perusahaan Pegawai Tetap	58.618,76
Pph 21 Beban Perseorangan Final	320,73
Pph Psl 23 Jasa Profesi Tekhnis	6.213,29
Pph Psl 23 Atas Hadiah Perlombaan	1.762,50
Pph Final Atas Sewa Tanah Dan Bangunan	7.065,97
Pph Final Atas Jasa Konstruksi	2.569,98
Pph 23 Atas Sewa Lain	330,14
Pph 23 Atas Penghasilan Fee Broker	2.183,42
Pph Psl 26 Atas Penghasilan Wp Luar Negeri	259,73
Ppn Atas Barang & Jasa	398,94
Ppn Keluaran Bangunan Investasi	12,927,47
Ppn Sewa Bangunan Modal	43,70
Beban Pbb Bangunan Ruko	97,78
Beban Pbb Bangunan Kantor	4.016,49
Beban Pbb Rumah Susun Sewa	181,81
Beban Pbb Tanah & Bangunan Investasi	888,36
Uang Muka Pajak & Kurang Bayar Th 2016	376.882,73
Beban Pph Atas Service Charge Bang.Investasi	4.289,02
Beban Pph Atas Sewa Bangunan Investasi	8.207,09
Beban Pph Atas Pendapatan Lain Inestasi	2.458,39
TOTAL PEMBAYARAN PAJAK / *TOTAL TAX PAYMENT*	749.116,96

PROGRAM KEPEMILIKAN SAHAM OLEH KARYAWAN DAN/ATAU MANAJEMEN

Sebagai badan hukum publik penyelenggara jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan tidak memiliki mekanisme yang memungkinkan pekerja maupun perwakilan manajemen, menjadi Pemegang Saham dan/ atau memiliki saham. Dengan demikian laporan ini tidak menyertakan informasi terkait program kepemilikan saham oleh pekerja maupun perwakilan manajemen.

STOCK OWNERSHIP PROGRAM BY EMPLOYEES AND / OR MANAGEMENT (ESOP/MSOP)

As a public legal entity that organizes social security for workers in Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan does not have a mechanism that allows workers and management representatives to become shareholders and / or own shares. Thus this report does not include information regarding the share ownership program by workers or management representatives.

REALISASI PENGGUNAAN DANA HASIL PENAWARAN UMUM

BPJS Ketenagakerjaan belum pernah melakukan Penawaran Umum kepemilikan saham di bursa efek. Dengan demikian Laporan ini tidak menyertakan informasi terkait perolehan dana hasil penawaran umum dan realisasi penggunaan dana hasil penawaran umum beserta perubahan atas rencana penggunaan dana hasil penawaran umum.

UTILIZATION OF PUBLIC OFFERING FUND

BPJS Ketenagakerjaan has never made a Public Offering of share ownership on the stock exchange. Therefore this report does not include information related to the acquisition of fund from the public offering and utilization of fund from the public offering along with changes to the planned utilization of fund from the public offering.

INFORMASI MATERIAL MENGENAI INVESTASI, EKSPANSI, DIVESTASI, PENGGABUNGAN USAHA, AKUISISI, DAN/ATAU RESTRUKTURISASI UTANG/MODAL

Sepanjang tahun 2017, BPJS Ketenagakerjaan tidak melakukan Investasi, Divestasi, Penggabungan Usaha, Akuisisi dan Atau Restrukturisasi Utang Modal yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja keuangan maupun kinerja operasional Badan.

MATERIAL INFORMATION ABOUT INVESTMENT, EXPANSION, DIVESTMENT, BUSINESS COMBINATION, ACQUISITION, AND / OR DEBT / CAPITAL RESTRUCTURING

Throughout 2017, BPJS Ketenagakerjaan does not invest, divest, merge, acquire and or restructure the capital debt that significantly affect the financial performance and operational performance of the Agency.

INFORMASI TRANSAKSI MATERIAL YANG MENGANDUNG BENTURAN KEPENTINGAN DAN/ ATAU TRANSAKSI DENGAN PIHAK AFILIASI/ PIHAK BERELASI

Dari seluruh transaksi yang telah dilakukan, manajemen menilai bahwa semua transaksi berada dalam batas wajar sesuai dengan BAPEPAM-LK No.IX E.1 "Benturan Kepentingan" dan PSAK No.7 "Pengungkapan Pihak-Pihak Berelasi".

INFORMATION ON MATERIAL TRANSACTION CONTAINING CONFLICT OF INTEREST AND / OR TRANSACTION WITH AFFILIATED / RELATED PARTIES

Of all transactions that have been carried out, management considers that all transactions are within reasonable limits in accordance with BAPEPAM-LK No.IX E.1 "Conflict of Interest" and PSAK No.7 "Related Party Disclosures".

Pengungkapan Pihak Berelasi
Related Party Disclosure

Pihak yang Berelasi *Related Parties*	Sifat Hubungan *Nature of Relationship*	Sifat Transaksi *Nature of Transaction*
Personel Manajemen Kunci *Key Management Personnel*	Dewan Komisaris, Direksi dan Kepala Pemegang saham *Board of Commissioners, Board of Directors and Chairman of Shareholders*	Beban gaji, tunjangan, dan imbalan kerja *Salary expense, allowance and employee benefit*
Kementerian Keuangan Atas nama Pemerintah RI *Ministry of Finance on behalf of Indonesian Government*	Pemegang Saham *Shareholder*	Penempatan Investasi-Obligasi *Investment-Bond Placement*
PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan dana dan Investasi *Fund and Investment Placement*
PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan dana dan Investasi *Fund and Investment Placement*
PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan dana dan Investasi *Fund and Investment Placement*
PT Jasa Marga (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Aneka Tambang (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Krakatau Steel (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Semen Indonesia (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Tambang Batubara Bukit Asam Tbk	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Timah (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Danareksa (Persero)	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Adhi Karya (Persero) Tbk	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Pegadaian (Persero)	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Jabar Banten Tbk	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank DKI	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Jateng	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Sumut)	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Sulselbar	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Riau	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Sumsel babel	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Lampung	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Rakyat Indonesia Agroniaga Tbk	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*

Pihak yang Berelasi *Related Parties*	Sifat Hubungan *Nature of Relationship*	Sifat Transaksi *Nature of Transaction*
PT Bank Jambi	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Aceh	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Jatim	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Nagari	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT BPD NTB	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT BPD Bali	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Papua	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Sulteng	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Bengkulu	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Sulut	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Kaltim	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Syariah Mandiri	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Maluku	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT BPD NTT	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Kalsel	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Kalteng	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank Sultra	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*
PT Bank kalbar	Entitas Sepengendali *Controlling Entity*	Penempatan Investasi *Investment Placement*

INFORMASI KEUANGAN YANG MENGANDUNG KEJADIAN YANG BERSIFAT LUAR BIASA DAN JARANG TERJADI

Sepanjang tahun 2017 tidak terdapat informasi keuangan yang mengandung kejadian yang bersifat luar biasa dan jarang terjadi dalam kegiatan BPJS Ketenagakerjaan.

FINANCIAL INFORMATION THAT CONTAINS EXTRAORDINARY AND RARE EVENTS

Throughout 2017 there was no financial information that contained extraordinary and rare events in BPJS Ketenagakerjaan activities.

PERUBAHAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERPENGARUH SIGNIFIKAN TERHADAP BPJS KETENAGAKERJAAN/

Sepanjang tahun 2017 tidak terdapat perubahan peeraturan perundang-undangan yang berpengaruh secara signifikan terhadap BPJS Ketenagakerjaan baik secara operasional maupun kinerja usaha.

AMENDMENT OF LAW THAT HAS SIGNIFICANT INFLUENCE ON BPJS KETENAGAKERJAAN

Throughout 2017 there were no changes in laws and regulations that significantly affected BPJS ketenagakerjaan both operationally and in business performance.

PERUBAHAN KEBIJAKAN AKUNTANSI DAN DAMPAKNYA TERHADAP BPJS KETENAGAKERJAAN

Sepanjang tahun 2017 tidak terdapat perubahan kebijakan akuntansi yang memiliki dampak langsung maupun tidak langsung di BPJS Ketenagakerjaan

CHANGES IN ACCOUNTING POLICIES AND ITS IMPACT ON COMPANIES

Throughout 2017 there were no changes in accounting policies that had direct or indirect impacts on BPJS Ketenagakerjaan

Peta Jalan Usaha: Rencana Jangka Panjang

Business Road Map: Long Term Plan

Rencana Strategis BPJS Ketenagakerjaan periode 2017-2021, merupakan revisi atas rencana kerja strategis 2014-2018, dimana manajemen memandang perlu untuk melakukan revisi setelah melihat kesiapan, pencapaian dan perubahan lingkungan organisasi BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2016. Rencana Strategis tersebut telah disahkan oleh Dewan Pengawas dengan surat keputusan No. KEP/30/DEWAS/092017 tanggal 29 September 2017.

The BPJS Ketenagakerjaan Strategic Plan for the period of 2017-2021, is a revision of the 2014-2018 strategic work plan, management considers it necessary to do a revision after seeing the readiness, achievement and changes in the BPJS Ketenagakerjaan organizational environment in 2016. The Strategic Plan has been approved by the Board of Commissioner with Decree No. KEP / 30 / DEWAS / 092017 dated September 29, 2017.

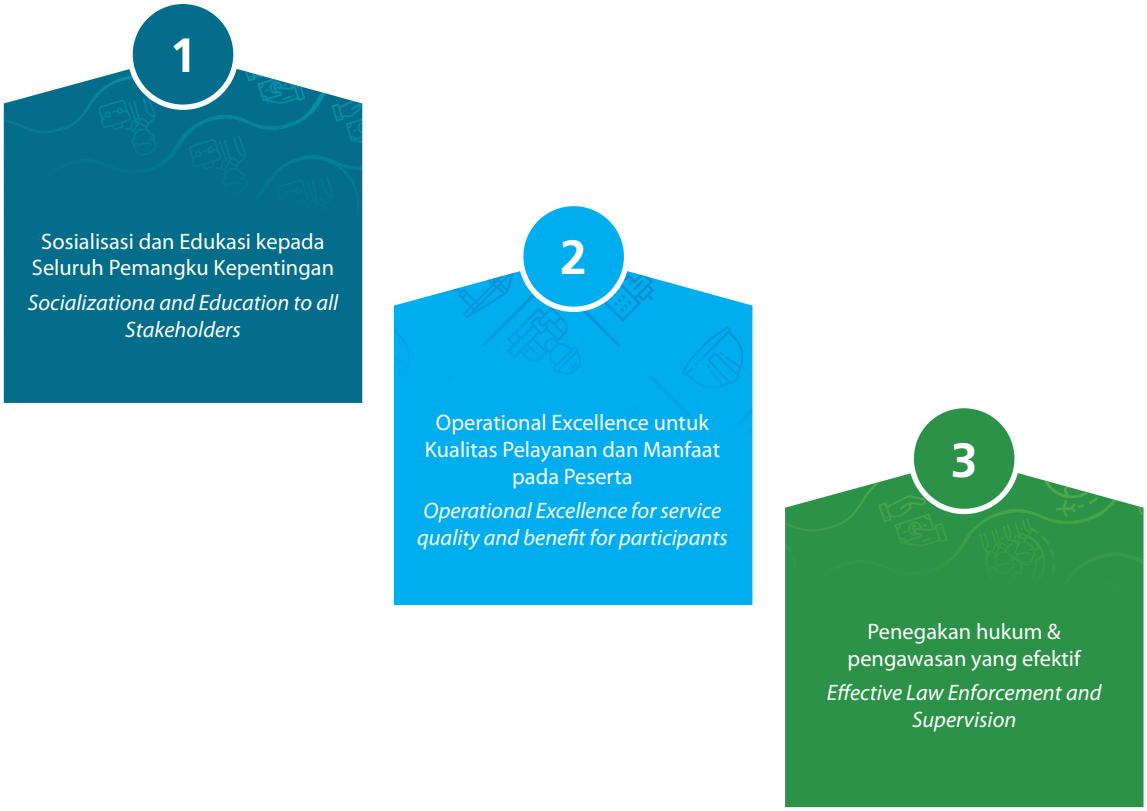
Dinamika yang terjadi baik itu kesiapan organisasi internal maupun perubahan lingkungan eksternal yakni regulasi, perubahan teknologi informasi, demografi dan faktor lainnya mendorong perubahan ini dilakukan.

The dynamics that occur both in the readiness of internal organizations and changes in the external environment, namely regulations, changes in information technology, demographics and other factors are driving this change.

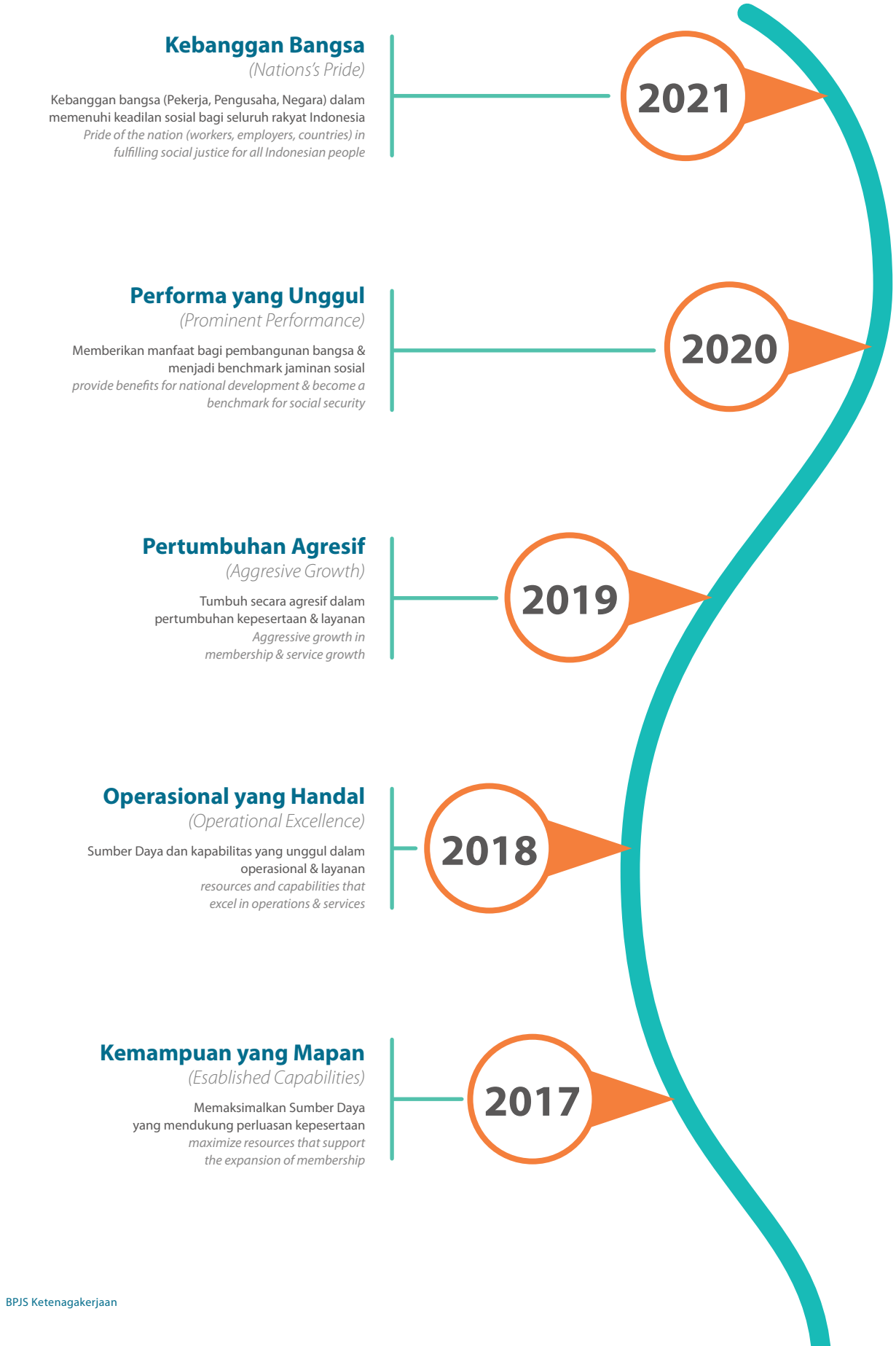
Secara umum strategi BPJS Ketenagakerjaan terdiri dari 3 strategi utama yakni:

In general the BPJS Ketenagakerjaan strategy consists of 3 main strategies, namely:

Strategi Utama BPJS Ketenagakerjaan
BPJS Ketenagakerjaan Main Strategies



Roadmap BPJS Ketenagakerjaan
BPJS Ketenagakerjaan roadmap



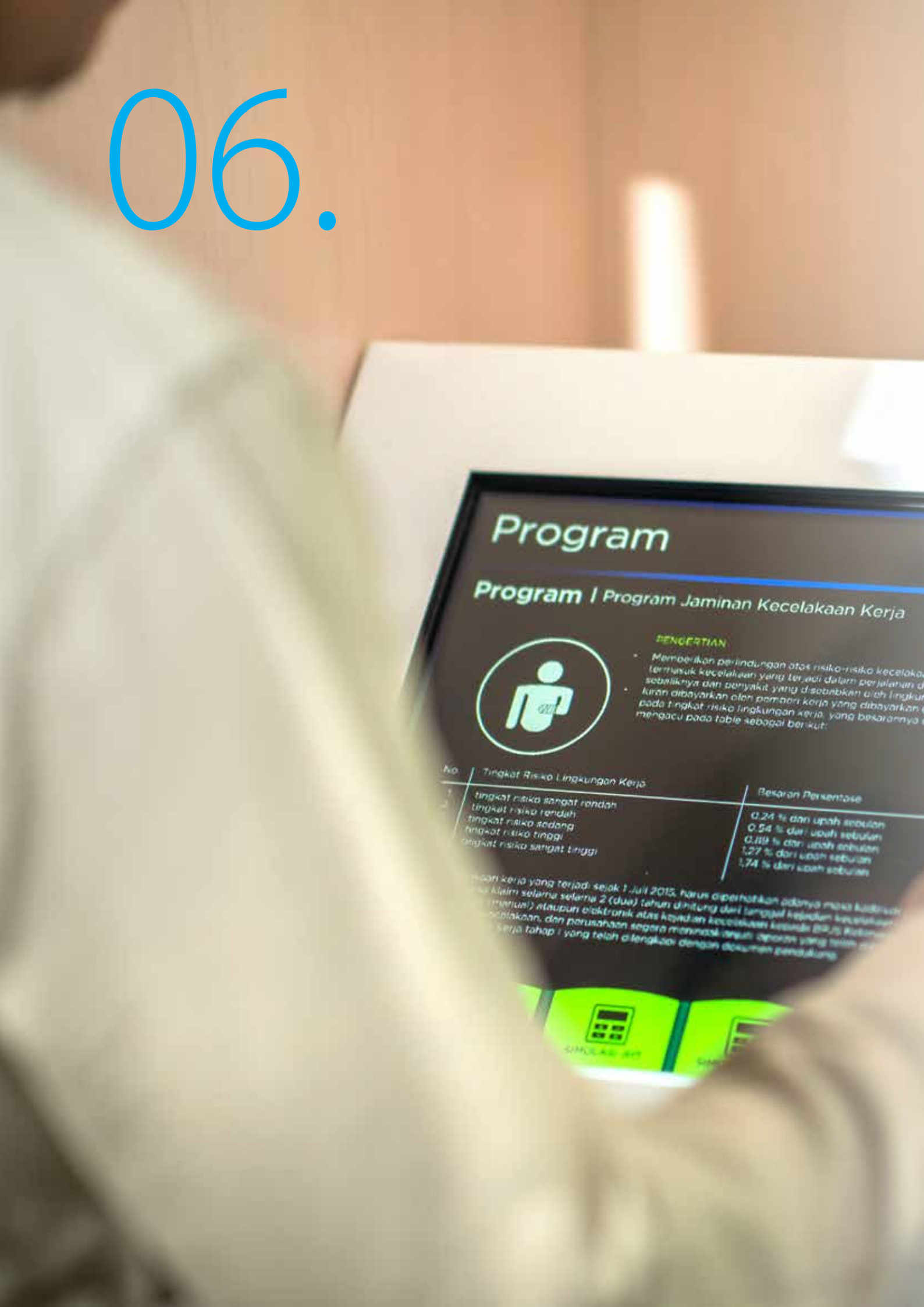
Berdasarkan Roadmap yang tertera di dalam Buku Rencana Strategis BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2017 - 2021, di tahun 2017 journey BPJS Ketenagakerjaan adalah Established Capabilities, dimana prioritas yang dilakukan adalah memaksimalkan sumber daya untuk mendukung perluasan kepesertaan.

Di tahun 2017, BPJS Ketenagakerjaan memantapkan pondasi untuk mendukung operasional yang handal di tahun berikutnya dan mengejar pertumbuhan yang agresif di tahun 2019. Hal tesebut dilakukan semata-mata untuk mencapai target coverage yang telah ditetapkan oleh Bapenas sebesar 48.565.867 tenaga kerja untuk dilindungi.

Based on the Roadmap contained in 2017-2021 BPJS Ketenagakerjaan Strategic Plan Book, in 2017 BPJS Ketenagakerjaan journey is an Established Capabilities, where the priority is to maximize resources to support the expansion of membership.

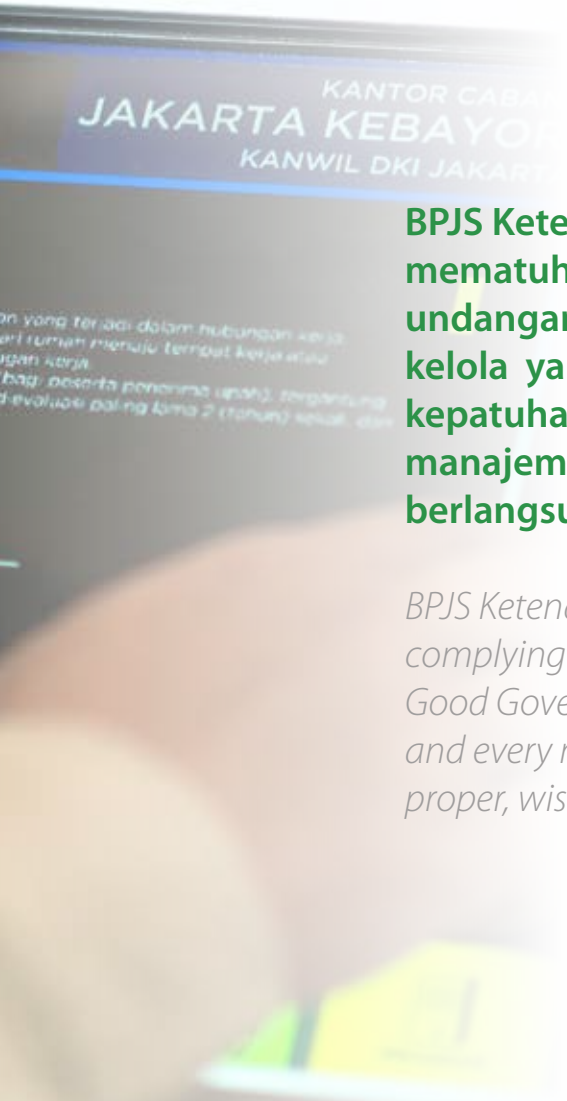
In 2017, BPJS Ketenagakerjaan solidifies the foundation to support reliable operations in the following year and pursues aggressive growth in 2019. This is done solely to achieve the coverage target set by Bapenas of 48,565,867 workers to be protected.

06.


Program
Program I Program Jaminan Kecelakaan Kerja
PENGERTIAN
Memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelaka
termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan
sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingku
kan dibayarkan oleh pemberi kerja yang dibayarkan
pada tingkat risiko lingkungan kerja, yang besarannya
mengacu pada table sebagai berikut:
No
Tingkat Risiko Lingkungan Kerja
Besaran Persentase
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
ingkat risiko sangat tinggi
1,74 % dari upah sebulan
kan kerja yang terjadi sejak 1 Juli 2015, harus dipenuhkan adanya masa
klaim selama selama 2 (dua) tahun dihitung dari tanggal kejadian kecelakaan
meriuh) maupun elektronik atas kejadian kecelakaan kerjanya
celakaan, dan perusahaan segera memproses upah dengan yang
kerja tahap I yang telah ditingkat dengan dokumen pendukung

Kepatuhan dan Tata Kelola yang Baik

Compliance and Good Governance



BPJS Ketenagakerjaan senantiasa berkomitmen mematuhi setiap ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan menerapkan Tata kelola yang Baik (Good Governance) melalui kepatuhan pada regulasi, dan setiap keputusan manajemen diambil melalui proses yang berlangsung proper, bijaksana dan beretika.

BPJS Ketenagakerjaan is always committed to complying with all applicable laws and implementing Good Governance through compliance with regulations and every management decision is taken through a proper, wise and ethical process.

Prinsip Umum Tata Kelola yang Baik

General Principles of Good Governance

Penerapan praktik Tata Kelola yang Baik *(Good Governance)* telah menjadi kebutuhan dunia usaha maupun lembaga di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Pada konsep pembangunan berkelanjutan, atau *sustainability development*, *Good Governance* menjadi salah satu pilar utama yang diharapkan mampu membentuk fondasi iklim investasi yang sehat.

The implementation of Good Governance principles has grown into a need in businesses and insitutions, including those in Indonesia. In the sustainability development concept, Good Governance is one of the main pillar upon which the foundation for sound investment climate is built.

Sebagai badan hukum publik yang dibentuk Pemerintah Indonesia untuk menyelenggarakan jaminan sosial bagi tenaga kerja di indonesia, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan berkomitmen senantiasa mematuhi setiap ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan menerapkan Tata kelola yang Baik (*Good Governance*) dalam lingkungan BPJS Ketenagakerjaan. Melalui kepatuhan pada regulasi dan penerapan Tata kelola yang Baik, setiap keputusan manajemen diambil melalui proses yang berlangsung proper, bijaksana dan beretika.

As a public legal entity established by the Indonesian government to provide social security for workers In indonesia, BPJS Ketenagakerjaan is committed to complying with the prevailing law and regulations and implementing Good Governance principles in BPJS Ketenagakerjaan. With this compliance with regulations and implementing of good governance principles, BPJS Ketenagakerjaan makes each managerial decision following a proper process which is sensible and ethical.

Pengembangan dan penerapan praktik-praktik terbaik tata kelola diharapkan dapat memenuhi kebutuhan segenap pemangku kepentingan secara berimbang. Untuk itu BPJS Ketenagakerjaan harus dapat memastikan memperoleh kepercayaan publik atas infrastruktur tata kelola khususnya aspek transparansi, akuntabilitas, dan independensi.

The development and implementation of the good governance best practices are expected to satisfy the needs of all stakeholders in a balanced way. Hence, BPJS Ketenagakerjaan needs to ensure it wins the public trust in regard to tis governance infrastructures, especially in the aspects of transparency, accountability and independence.

Penerapan *Good Governance* dalam lingkungan BPJS Ketenagakerjaan tentu akan berimbas pada loyalitas peserta, di mana penerapan praktik-praktik *Good Governance* harus sejalan dan sesuai dengan kaidah berlaku guna meningkatkan kepercayaan para pemangku kepentingan, khususnya para peserta. Untuk itu, BPJS Ketenagakerjaan terus membuktikan kesungguhannya dalam menerapkan praktik-praktik *Good Governance* dilingkungan Badan.

The implementation of Good Governance within BPJS Ketenagakerjaan has an impact on the loyaly of the participants. This means the practices of Good Governance must align with the prevailing norms to ensure the trust of the stakeholders, notably the participants. Related to this, BPJS Ketenagakerjaan continuous to prove its seriousness in implementing Good Governance practives within the agency.

Perkembangan Penerapan prinsip Kepatuhan dan Tata Kelola yang Baik di Lingkup BPJS KETENAGAKERJAAN

Development of the Implementation of the Principles of Compliance and Good Governance in BPJS KETENAGAKERJAAN

DASAR PENERAPAN TATA KELOLA YANG BAIK

PEDOMAN

Penerapan Tata Kelola yang Baik dilaksanakan sesuai Pedoman Tata Kelola yang Baik yang disusun mengacu pada:

1. International Social Security Association Guidelines
2. Pedoman Good Corporate Governance dari Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG)
3. Pedoman Good Public Governance dari KNKG
4. Praktik-praktik terbaik Good Corporate Governance BUMN di Indonesia
5. Asean Corporate Governance Scorecard
6. Public Sector Governance dari Australian Nasional Audit Office.

Uraian lengkap mengenai Pedoman Tata Kelola yang Baik dapat disimak dan diunduh melalui situs BPJS Ketenagakerjaan.

KOMITMEN

Sesuai dengan hirarki infrastruktur Tata Kelola yang Baik, komitmen pada kepatuhan dan penerapan praktik-praktik terbaik tata kelola diwujudkan antara lain melalui Kode Etik BPJS Ketenagakerjaan, Pedoman Benturan Kepentingan, Pedoman Sistem Pengendalian Internal, Pedoman Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara, Kebijakan Manajemen Risiko, Pedoman Kepatuhan dan *Fraud Control System*.

PRINSIP PENERAPAN GOOD GOVERNANCE

BPJS Ketenagakerjaan menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance* bukan hanya untuk memenuhi peraturan perundang-undangan. BPJS Ketenagakerjaan memiliki komitmen yang kuat, bahwa penerapan *Good Governance* harus berlandaskan pada standar etika tertinggi yang menjadi salah satu fondasi bagi pertumbuhan BPJS Ketenagakerjaan yang berkelanjutan.

Prinsip-prinsip tata kelola dipahami sebagai fondasi bagi terbentuknya *Good Governance* di BPJS Ketenagakerjaan secara terencana, sistemik, dan berkelanjutan serta melandasi visi dan komitmen dalam tata kelola sebuah lembaga. Sebagai badan hukum publik, BPJS Ketenagakerjaan menerapkan tata kelola yang baik dengan mengadopsi prinsip-prinsip yang dikeluarkan oleh:

1. Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG)
   Transparansi (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), tanggung jawab (*responsibility*), kemandirian (*independency*) dan kewajaran (*fairness*).

BASIS FOR GOOD GOVERNANCE

GUIDELINE

The implementation of Good Governance refers to the following:

1. *International Social Security Association Guidelines*
2. *Good Corporate Governance Guidelines from the National Committee for Governance Policy (KNKG)*
3. *Good Public Governance Guidelines from KNKG*
4. *Good Corporate Governance Good Practices for SOEs in Indonesia*
5. *ASEAN Corporate Governance Scorecard*
6. *Public Sector Governance from Australian Nasional Audit Office.*

The complete description about Good Governance Guidelines is available for download at BPJS Ketenagakerjaan website.

COMMITMENT

Based on the hierarchy of Good Governance infrastructure, the commitment to the compliance with and implementaion of the best practices comes in the form of, among others, BPJS Ketenagakerjaan Code of Conduct, Conflict of Interest Guideline, Internal Control System Guideline, Guideline for State Officials Wealth Report (LHKPN), Risk Management Policy, Compliance Guideline and Fraud Control System.

GOOD GOVERNANCE IMPLEMENTATION PRINCIPLE

The implementation of Good Governance principle is not only as a form of compliance with the law; BPJS Ketenagakerjaan has a strong conviction that the implementation of Good Governance must be based on high ethical standard which is one of the foundations for sustainable growth.

The principles of governance must be understood as the foundation for the achievement of Good Governance in BPJS Ketenagakerjaan in a well-planned, systematic, and sustainable manner and is the basis for the vision and commitmentn in the governing the institution. As a public legal entity, BPJS Ketenagakerjaan implements good governance by adopting the princples isued by:

1. *KNKG*
   Transparency), accountability, responsibility, independency and fairness.

2. International Social Security Association (ISSA) Prediktabilitas (*predictability*), partisipasi (*participation*) dan dinamika (*dynamism*).

2. *International Social Security Association (ISSA) Predictability, participation and dynamism.*

Prinsip-prinsip Tata Kelola yang Baik dan Penerapan
Good Governance Principles and Implementation

Prinsip Dasar *Basic Principles*	Penjelasan Sesuai Pedoman *Good Governance* BPJS Ketenagakerjaan *Description based on BPJS Ketenagakerjaan Good Governance Guideline*	Penerapan di Lingkup BPJS Ketenagakerjaan *Implementation within BPJS Ketenagakerjaan*
Transparansi (*Transparency*)	Keterbukaan dalam Pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam pengungkapan informasi yang material dan relevan. *Openness in decision making and openness in disclosure of material and relevant information.*	Penyediaan informasi yang cepat, akurat, dan tepat waktu serta mudah diakses oleh para pemangku kepentingan sesuai dengan haknya. *Provision of information in a quick, accurate and effective manners, information which is easily accessible by stakeholders as per their right*
		Informasi yang harus disediakan meliputi nama dan tempat kedudukan, maksud, tujuan dan jenis kegiatan, susunan Dewan Pengawas dan Direksi, laporan tahunan dan laporan keuangan, potensi benturan kepentingan, sistem manajemen risiko, sistem pengawasan dan pengendalian intern, sistem dan pelaksanaan *Good Governance* serta tingkat kepatuhannya, dan kejadian penting yang dapat mempengaruhi kondisi BPJS Ketenagakerjaan. *Information includes name and address, intent, purpose and type of business, composition of the Board of Commissioners and BOC, annual reports and financial statement, potentials for conflict of interest, risk management system, internal oversight and control system, Good Governance system and implementation, and rate of compliance, and important events which can affect the condition of BPJS Ketenagakerjaan.*
		BPJS Ketenagakerjaan wajib untuk mengumumkan Informasi BPJS Ketenagakerjaan secara berkala yang meliputi: 1. Informasi yang berkaitan dengan BPJS Ketenagakerjaan; 2. Informasi mengenai kegiatan dan kinerja BPJS Ketenagakerjaan; 3. Informasi mengenai laporan keuangan; 4. Informasi lain. *BPJS Ketenagakerjaan has the obligation to disclose information about BPJS Ketenagakerjaan periodically, including:* *1. Information related to BPJS Ketenagakerjaan;* *2. Information about BPJS Ketenagakerjaan's activities and performance;* *3. Information about financial condition;* *4. Other Information.*
		Pengungkapan informasi kepada publik dan pemangku kepentingan dilakukan secara wajar dengan memperhatikan klasifikasi informasi, kepentingan BPJS Ketenagakerjaan dan kebutuhan pihak yang berkepentingan. *The disclosure of information to the public and stakeholders is carried out in a fair manner, taking into account the classification of each piece of information, the interest of BPJS Ketenagakerjaan and the need of the interested parties.*
		Kebijakan BPJS Ketenagakerjaan harus tertulis dan secara proporsional dikomunikasikan kepada para pemangku kepentingan. *BPJS Ketenagakerjaan policies must be written down and proportionately communicated to the stakeholders.*
		Insan BPJS Ketenagakerjaan berkewajiban menjaga kerahasiaan informasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. *BPJS Ketenagakerjaan employees have the obligation to maintain the confidentiality of the information as per the law and regulations.*

Prinsip Dasar *Basic Principles*	Penjelasan Sesuai Pedoman *Good Governance* BPJS Ketenagakerjaan *Description based on BPJS Ketenagakerjaan Good Governance Guideline*	Penerapan di Lingkup BPJS Ketenagakerjaan *Implementation within BPJS Ketenagakerjaan*
Akuntabilitas (*Accountability*)	Kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban dari Organ BPJS Ketenagakerjaan. *Clarity of function, implementation and accountability of BPJS Ketenagakerjaan organs.*	Menetapkan rincian tugas dan tanggung jawab masing-masing Organ BPJS Ketenagakerjaan dan karyawan secara jelas dan selaras dengan visi, misi, sasaran usaha dan strategi Badan. *Each organ of the Company and all employees have clear description of duties and responsibility which align with the vision, mission, business target and strategies of the Agency.*
		Meyakini bahwa semua Organ BPJS Ketenagakerjaan dan karyawan mempunyai kemampuan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan perannya dalam pelaksanaan *Good Governance.* *All organs and employees possess the necessary skills based on duties, responsibilities and roles in the implementation of Good Governance.*
		Memastikan adanya sistem pengendalian intern yang efektif dalam pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan. *Internal control system runs effectively in the management of BPJS Ketenagakerjaan.*
		Memiliki ukuran kinerja untuk semua jajaran yang konsisten dengan nilai-nilai, sasaran utama dan strategi BPJS Ketenagakerjaan. *Performance indicators for all levels are consistent with the Agency's values, main target and strategy.*
		Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, insan BPJS Ketenagakerjaan harus berpegang pada peraturan dan kode etik. *In performing its duties and responsibilities, everyone in BPJS Ketenagakerjaan steadfastly observes and enforces the regulations and code of conduct.*
		Direksi beserta seluruh jajarannya harus membuat *pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya secara periodik dan berkesinambungan.* *BOD and the management are required to periodically and continuously make an accountability report.*
Pertanggungjawaban (*Responsibility*)	Kesesuaian di dalam pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan terhadap peraturan perundang-undangan. *Conformity in the management of BPJS Ketenagakerjaan with rules and regulations.*	Organ BPJS Ketenagakerjaan harus berpegang pada prinsip kehatihatian dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. *BPJS Ketenagakerjaan organs must refer to the prudential principle and ensure the compliance with the rules and regulations.*
		Bertanggung jawab atas risiko usaha yang terjadi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. *The Agency is responsible for the the business risks based on the prevailing rules and regulations.*
		The Pelaksanaan tanggung jawab sosial terhadap masyarakat dan lingkungan dengan membuat perencanaan dan pelaksanaan yang memadai, sehingga terpelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang. *Corporate social and environmental responsibility is based on sufficient planning and implementation to ensure long-term business sustainability.*
Independensi (*Independency*)	Pengelolaan yang profesional yang bebas dari benturan kepentingan atau tekanan dan pengaruh pihak lain. *Professional management , free from conflict of interest or pressure and influence from certain parties.*	Menghindari terjadinya dominasi oleh pihak manapun, tidak terpengaruh oleh kepentingan tertentu, bebas dari benturan kepentingan dan dari segala pengaruh atau tekanan, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara obyektif. *Decision making is objective to prevent any one party exerting dominance and pushing certain interest, free from conflict of interest and pressure or influence.*
		Pelaksanakan fungsi dan tugas sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku agar terwujud sistem pengendalian intern yang efektif. *The execution of functions and duties comply with rules and regulation to ensure effective an internal control system.*
		Insan BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sehingga tidak dapat diintervensi oleh pihak lain. *BPJS Ketenagakerjaan employees perform their tasks and responsibilities in compliance with rules and regulations without the fear of intervention .*
		Seluruh jajaran BPJS Ketenagakerjaan harus dapat saling menghormati kewajiban, tugas, wewenang, tanggung jawab dan hak dari masing-masing organ. *All elements in BPJS Ketenagakerjaan are to respect each other in terms of tasks, duties and responsibilities and rights of each organ.*

Prinsip Dasar *Basic Principles*	Penjelasan Sesuai Pedoman *Good Governance* BPJS Ketenagakerjaan *Description based on BPJS Ketenagakerjaan Good Governance Guideline*	Penerapan di Lingkup BPJS Ketenagakerjaan *Implementation within BPJS Ketenagakerjaan*
Kewajaran *(Fairness)*	Keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak para pemangku kepentingan. *Fairness and equlity in fulfilling the rights of the stakeholders.*	BPJS Ketenagakerjaan harus memberikan perlakuan yang setara dan wajar kepada para pemangku kepentingan sesuai dengan manfaat dan kontribusi yang diberikan kepada BPJS Ketenagakerjaan. *BPJS Ketenagakerjaan should treat all stakeholders equally and fairly based on their role and contribution to BPJS Ketenagakerjaan.*
		BPJS Ketenagakerjaan harus memberikan kesempatan yang sama dalam penerimaan karyawan, berkarir dan melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, gender, dan kondisi fisik. *BPJS Ketenagakerjaan is to give equal opportunity in recruitment, career development and the professional performance of duties of its employees disregarding their ethnicity, religion, race, gender and physical condition.*
		BPJS Ketenagakerjaan harus menerapkan secara konsisten sistempenghargaan dan sanksi (*reward and punishment system*) kepada karyawan. *BPJS Ketenagakerjaan is to consistently implement the reward and punishment system.*
Prediktabilitas *(Predictability)*	Penerapan hukum, kebijakan dan peraturan secara konsisten. *Consistent implementation of law, policy and regulation.*	Peserta dan penerima manfaat secara teratur dan berkala mendapat informasi tentang tugas dan tanggung jawab BPJS Ketenagakerjaan, sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang, kebijakan atau peraturan yang menetapkan program jaminan sosial. *Participants and beneficiaries regularly and periodically receive information about BPJS Ketenagakerjaan's tasks and responsibilities, as stipulated in Law, policies or regulations about social security program.*
		Peserta dan penerima manfaat secara teratur dan berkala diberikan informasi mengenai hak dan manfaat tambahan lainnya sebagai peserta, sesuai dengan peraturan perundang-undangan. *Participants and beneficiaries regularly and periodically receive information about the right and added benefits as participants as per the rules and regulations.*
Partisipasi *(Participation)*	Memberikan edukasi secara aktif dan kesempatan keterlibatan pemangku kepentingan secara efektif. *Actively educating and providing opportunities to effectively involve to stakeholders.*	BPJS Ketenagakerjaan harus memberikan kesempatan kepada para pemangku kepentingan untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat. *BPJS Ketenagakerjaan is to give opportunity to the stakeholders to give inputs and voice their opinions.*
Dinamis *(Dynamism)*	Inovasi dalam tata kelola atau perubahan yang positif, efeknya adalah untuk menciptakan efisiensi dan meningkatkan *performance* badan. *Innovation in governance or positive changes which are effective to improve efficiency and performance.*	Melakukan pengelolaan badan untuk meningkatkan produktivitas dan menciptakan inovasi sehingga efisiensi dan *performance* badan meningkat. *The management of BPJS Ketenagakerjaan is to ensure improvement in productivity and to nurture innovation so that efficiency and performance continue to improve.*

TUJUAN PENERAPAN GOOD GOVERNANCE

Sebagai badan hukum publik yang dibentuk Pemerintah Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance* secara konsisten dengan merujuk terhadap tujuan penerapan *Good Governance* menurut kaidah yang berlaku. Dalam penerapannya, BPJS Ketenagakerjaan membagi tujuan *Good Governance,* sebagai berikut:

1. Tujuan Umum
   a. Memaksimalkan nilai BPJS Ketenagakerjaan dengan cara menjalankan prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, keadilan, prediktabilitas, partisipasi dan dinamis agar BPJS Ketenagakerjaan dapat dikelola secara profesional.

THE PURPOSE OF THE IMPLEMENTATION OF GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES

As a legal public entity established by Indonesian government, BPJS Ketenagakerjaan has the commitment to consistently implementing the principles of Good Governance with reference to the purpose of the implementation as per the prevailing norms. In the implementation, BPJS Ketenagakerjaan has divided the purpose Good Governance, as follow:

1. *General purposes*
   a. *Maximize BPJS Ketenagakerjaan's values by executing the principles of transparency, accountability, responsibility, independency, fairness, predictability, participation and dynamism so that BPJS Ketenagakerjaan is run professionally.*

b. Mendorong agar pengelola BPJS Ketenagakerjaan dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial BPJS Ketenagakerjaan terhadap pemangku kepentingan.
c. Meningkatkan kontribusi BPJS Ketenagakerjaan dalam perekonomian nasional.

2. Tujuan Khusus
   a. Tercapainya kesinambungan usaha BPJS Ketenagakerjaan melalui pengelolaan yang didasarkan pada asas transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, kewajaran dan kesetaraan, prediktabilitas, partisipasi dan dinamis.
   b. Pemberdayaan fungsi dan kemandirian masingmasing organ BPJS Ketenagakerjaan.
   c. Anggota Dewan Pengawas, dan Anggota Direksi dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakannya dilandasi oleh nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.
   d. Terciptanya kesadaran dan tanggung jawab sosial BPJS Ketenagakerjaan terhadap masyarakat dan kelestarian lingkungan, terutama di sekitar BPJS Ketenagakerjaan.
   e. Optimalisasi nilai BPJS Ketenagakerjaan dengan tetap memperhatikan pemangku kepentingan lainnya.
   f. Peningkatan daya saing BPJS Ketenagakerjaan secara nasional maupun internasional, sehingga menimbulkan kepercayaan pasar yang dapat mendorong arus investasi dan pertumbuhan ekonomi nasional yang berkesinambungan.

MANFAAT PENERAPAN GOOD GOVERNANCE

BPJS Ketenagakerjaan sangat menyadari bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* secara konsisten dan berkesinambungan memiliki manfaat yang besar bagi kelangsungan BPJS Ketenagakerjaan, yakni:

1. Mendorong keberhasilan usaha BPJS Ketenagakerjaan
2. Memperoleh kepercayaan publik atas infrastruktur tata kelola
3. Menjadi badan hukum publik yang kredibel dan menjadi benchmark Citizenship bagi kebadanan publik di Indonesia.

DASAR HUKUM

Penerapan *Good Governance* di BPJS Ketenagakerjaan mengacu kepada beberapa ketentuan, peraturan, serta perundang-undangan yang berlaku, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi

b. Ensure that the decision-making and executions of the policy are based on high morel value and compliance with the Law and based on the awareness of the Agency's social accountability to the stakeholders.
c. Improve the contribution to the national economy.

2. Special purpose
a. Ensure business continuity with management based on the principles of transparency, accountability, responsibility, independency, fairness, predictability, participation and dynamism.
b. Enforce the functions and independence of each organ.
c. For the members of the supervisory bodies and directors in making decisions and performing their duties, refer to high moral value and compliance with rules and regulations.
d. Nurture social awareness and responsibility towards the community and environment, especially around the Agency's area of operations.
e. Optimize BPJS Ketenagakerjaan values by considering other stakeholders.
f. Enhance the competitive edge of BPJS Ketenagakerjaan in a national and international levels to generate market confidence which can boost investment low and national economic growth in a sustainable manner.

THE BENEFITS OF THE IMPLEMENTATION OF GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES

BPJS Ketenagakerjaan fully understands that consistent and continuous implementation of Good Governance principles will bring about huge benefit, namely:

1. Promote the success of the Agency's business
2. Gain public confidence with the governance infrastructure
3. Become a credible public legal entity and become a benchmark of citizenship for public agencies in Indonesia.

LEGAL BASIS

The implementation of Good Governance principles at BPJS Ketenagakerjaan refers to several provisions, regulations and Law, namely:

1. Law No.28 Year 1999 on the Administration of a State Clean and Free from Corruption, Collusion and Nepotism
2. Law No.31 Year 1999 on The Eradication of Corruption

3. Undang-Undang No.40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik
5. Undang-Undang No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 85 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Hubungan Antar Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
7. Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Adminstratif bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
8. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 Tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
9. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 161/M Tahun 2013 Tentang pengangkatan Dewan Pengawasdan Direksi PT Jamsostek (Persero) menjadi Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
10. Peraturan Dewan Pengawas Nomor PER-01/DEWAS/072014 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Fungsi, Tugas dan Wewenang Dewan Pengawas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
11. Peraturan Direksi Nomor PERDIR/01/042014 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Fungsi, Tugas dan Wewenang Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
12. Peraturan Direksi Nomor PERDIR/18/092015 Tentang Pedoman Tata Kelola Yang Baik (*Good Governance*) BPJS Ketenagakerjaan

Keputusan Presiden Nomor 25/P Tahun 2016 Tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan 2016 – 2021.

3. Law No.40 Year 2004 on National Social Security System

4. Law No.14 Year 2008 on Public Information Disclosure

5. Law No.24 Year 2011 on National Social Security Agency

6. Government Regulation No.85 Year 2013 on Procedures for Relationship between Social Security Agencies

7. Government Regulation No.88 Year 2013 on Procedures for Sanctions for Administrative Violation by Members of Board of Commissioner and Board of Directors of Social Security Agency

8. Government Regulation No. 99 Year 2013 on the Management of Assets of Social Security Agency

9. Presidential Decree No.161/M Year 2013 on the Appointment of the Board of Commissioner and Board of Directors of PT Jamsostek (Persero) to the Positions of Board of Commissioner and Board of Directors of Social Security Agency

10. Board of Commissioner Regulation No.PER-01/DEWAS/072014 on Procedures for the Execution of Functions, Duties and Authorities of Board of Commissioner of Social Security Agency

11. BOD Regulation No.PERDIR/01/042014 on The Procedures for the Execution of Functions, Duties and Authorities of the Board of Directors of Social Security Agency

12. BOD Regulation No.PERDIR/18/092015 on the Good Governance Guidelines for BPJS Ketenagakerjaan

Presidential Decree No.25/P Year 2016 on the Appointment of Board of Commissioner and Board of Directors of BPJS Ketenagakerjaan for 2016 – 2021 Period.

INFRASTRUKTUR DAN SOFTSTRUCTURE/ KEBIJAKAN TATA KELOLA YANG BAIK

BPJS Ketenagakerjaan memiliki komitmen untuk menerapkan Tata Kelola yang Baik. Komitmen tersebut diwujudkan melalui kelengkapan yang diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan mencakup kelengkapan pendukung dan infrastruktur tata kelola.

Struktur tata kelola terdiri atas bangunan *hard structure* dan *soft structure*.

1. *Hard structure*
   Merupakan organ badan yang mendapat mandat untuk menjalankan pengurusan dan pengawasan termasuk organ pendukungnya yaitu unit kerja dan komite.

2. Soft structure
   Merupakan instrumen yang membuat *hard structure* dapat menjalankan tugasnya secara baik dan akuntabel. *Soft structure* di BPJS Ketenagakerjaan terdiri atas pedoman, manual dan berbagai kebijakan pendukung.

INFRASTRUCTURE AND SOFTSTRUCTURE/ GOOD GOVERNANCE POLICY

BPJS Ketenagakerjaan has the commitment to implementing Good Governance principles. This commitment is realized in the form of having complete governance support and infrastructure.

Governance structure comprises hard structure and soft structure.

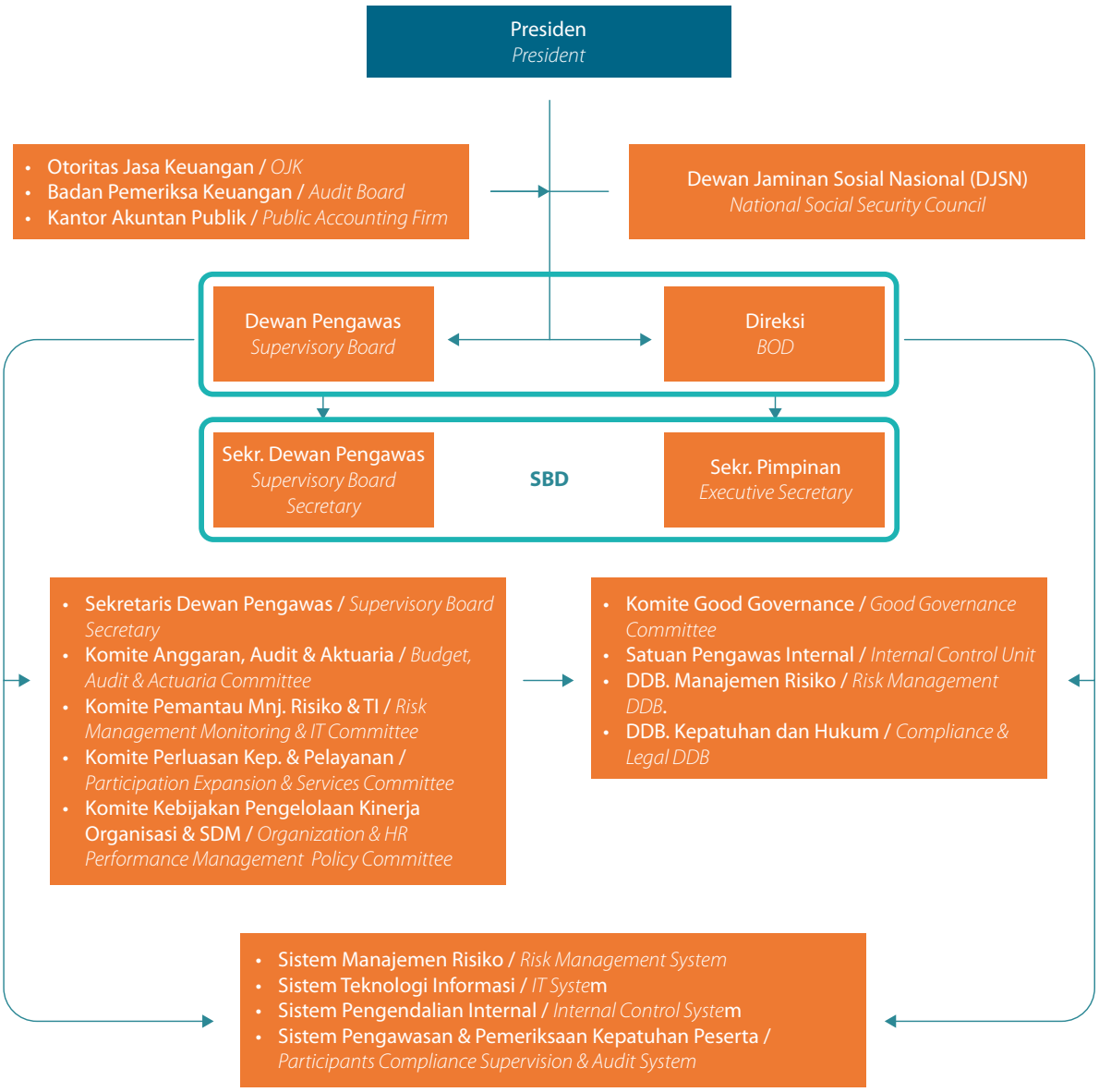
1. *Hard structure*
   A body with a mandate to manage and oversee, including the supporting organs, namely work units and committees.

2. *Soft structure*
   An instrument which helps the hard structure executes its functions well and accountably. Soft structure at BPJS Ketenagakerjaan comprises guidelines, manual and various supporting policies.

BPJS Ketenagakerjaan selaku lembaga publik telah membangun dan melengkapi kebutuhan akan *hard structure* dan *soft structure* dengan mengacu kepada peraturan perundang-undangan, kebijakan yang berlaku dan sesuai kebutuhan lembaga.

As a public entity, BPJS Ketenagakerjaan has developed and completed its hard structure and soft structure insntruments with reference to Law and regulations and the need of the Agency.

Infrastruktur Tata Kelola
Governance Infrastructur



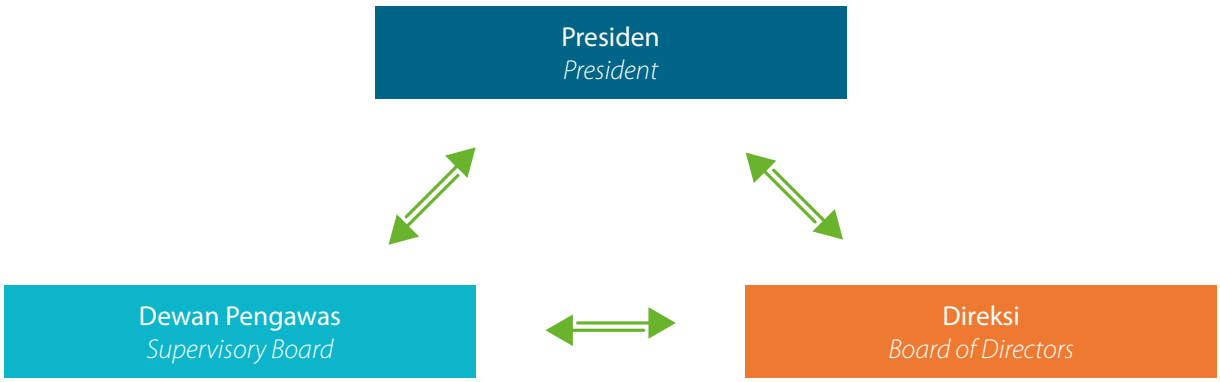
Struktur Organ Tata Kelola yang Baik (102-18)

Good Governance Organ Structure

HUBUNGAN ANTAR ORGAN DAN MEKANISME TATA KELOLA YANG BAIK

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANS AND MECHANISM OF GOOD GOVERNANCE

Struktur Tata Kelola yang Baik BPJS Ketenagakerjaan
Good Governance Structure



Sesuai Undang-Undang No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), organ BPJS terdiri atas:

1. Presiden
   Sebagai badan eksekutif yang bertugas melaksanakan UU No.40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan UU No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Presiden bertugas mengangkat dan memberhentikan Dewan Pengawas dan Direksi serta menerima laporan pertanggungjawaban Dewan Pengawas dan Direksi.

2. Dewan Pengawas
   Dewan Pengawas berfungsi melakukan pengawasan atas pelaksanaan kegiatan operasional BPJS Ketenagakerjaan oleh Direksi. Dewan Pengawas dibantu Sekretaris Dewan Pengawas, Komite Audit & Aktuaria, Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Komite Pengawas Kebijakan Pengelolaan & Kinerja.

3. Direksi
   Direksi berfungsi melaksanakan penyelenggaraan kegiatan operasional BPJS Ketenagakerjaan, yang menjamin peserta untuk mendapatkan manfaat sesuai dengan haknya. Direksi dibantu oleh jajaran manajemen.

Dalam melaksanakan tugas/tanggung jawabnya, Dewan Pengawas dan Direksi menyampaikan laporan pertanggungjawaban kepada Presiden. Laporan pertanggungjawaban disampaikan satu kali dalam setiap tahun. (102-28)

Law No.24 Year 2011 on Social Security Agency (BPJS), BPJS organs comprise the following:

1. *President*
   As an executive body assigned to execute Law No.40 Year 2004 on the National Social Security Sistem and Law No.24 Year 2011 on Social Security Agency. Presiden appoints and dismisses the Board of Commissioner and the Board of Directors and receives the accountability reports of the Board of Commissioner and Board of Directors.

2. *Board of Commissioner*
   Board of Commissioner hs the functions to monitor the execution of BPJS Ketenagakerjaan's operations by the Board of Directors. The Board of Commissioner is assisted by the Board of Commissioner secretary, Audit and Actuaria Committee, Risk Management Monitoring Committee, and Management & Performancce Policy Monitoring Committee.

3. *Board of Directors*
   The Board of Directors has the task of running the operations at BPJS Ketenagakerjaan, ensuring the participants receive benefits as per their right. The Board of Directors is assisted by the management.

In performing their tasks and responsibilities, the Board of Commissioner and the Board of Directors are accountable to President. They submit their report annually. (102-28)

Hirarki Peraturan, Kebijakan dan Pedoman Good Governance BPJS Ketenagakerjaan
Hierarcy of regulations, policies and guidelines of Good Governance at BPJS Ketenagakerjaan

Level 1

1. Pedoman tata kelola yang baik (*Good Governance*) BPJS Ketenagakerjaan	1. *BPJS Ketenagakerjaan Code of Good Governance*
2. Tata Cara Pelaksanaan Fungsi, Tugas dan Wewenang Direksi BPJS Ketenagakerjaan	2. *Procedures for the Implementation of Functions, Duties and Authorities of BPJS Ketenagakerjaan Board of Directors*
3. Tata Cara Pelaksanaan Fungsi, Tugas dan Wewenang Dewan Pengawas	3. *Procedures for the Implementation of Functions, Duties and Authorities of BPJS Ketenagakerjaan Board of Commissioners*

Level 2

1. Kode Etik BPJS Ketenagakerjaan	1. *Code of Ethics of BPJS Ketenagakerjaan*
2. Pedoman Benturan Kepentingan	2. *Conflict of Interest Guidelines*
3. Pedoman Sistem Pengendalian Internal	3. *Internal Control System Guidelines*
4. Pedoman LHKPN	4. *State Official Wealth Report Guielines*
5. Kebijakan Manajemen Risiko	5. *Risk Management Policy*
6. Pedoman Kepatuhan	6. *Compliance Guidelines*
7. Fraud Control System	7. *Fraud Control System Guidelines*

Level 3

Direksi *Board of Directors*	Dewan Pengawas *Board of Commissioners*	
Charter Satuan Pengawas Internal *Internal Supervisory Charter*	1. Charter Komite Audit dan Aktuari	1. *Audit and Actuarial Committee Charter*
	2. Charter Komite Pemantau Manajemen Risiko	2. *Risk Management Monitoring Committee*
	3. Charter Komite Pengawas Kebijakan Pengelolaan dan Kinerja	3. *Policy Management and Performance Supervisory Committee Charter*

Level 4

1. Penunjukan Direktur Umum Sebagai Penanggung Jawab Good Governance	1. *Appointment of Director of General Affair as officer in charge of Good Governance*
2. PedomanTJSL	2. *SER Guidelines*
3. Pedoman Orientasi Bagi Direksi	3. *Guidelines for the Board of Directors Orientation*
4. Pedoman Pengendalian Informasi	4. *Information Control Guidelines*
5. Pedoman Pengendalian Gratifikasi	5. *Gratification Control Guidelines*
6. Pedoman Sistem Pelapor Pelanggaran/WBS	6. *Whistleblowing System (WBS) Guidelines*
7. Pedoman Tingkat Kesegeraan Pengambilan Keputusan Rapat Direksi	7. *Guidelines on the Decision-Making Immediacy of the Board of Directors Meeting*
8. Indikator/Parameter (Assessment dan Pengukuran atas Penerapan Tata Kelola yang Baik (Good Governance) BPJS Ketenagakerjaan	8. *Indicators/Parameters (Assessment and Measurement of Good Governance Implementation of BPJS Ketenagakerjaan*

SOSIALISASI KEBIJAKAN TATA KELOLA YANG BAIK

BPJS Ketenagakerjaan terus melakukan sosialisasi Tata Kelola yang Baik dengan tujuan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai penerapan GCG di lingkungan Badan, infrastruktur dan *soft structure Good Governance*, *Whistleblowing System*, serta Pencegahan Gratifikasi. Sosialisasi dilakukan melalui situs *web* BPJS Ketenagakerjaan, dan sosialisasi langsung kepada karyawan baik di kantor pusat maupun kantor cabang dan wilayah. Dalam sosialisasi ini diberikan materi terkait kebijakan pengelolaan dan pengawasan di internal BPJS Ketenagakerjaan.

DISSEMINATION OF GOOD GOVERNANCE POLICY

BPJS Ketenagakerjaan continues to disseminate information about the importance of Good Governance. This is to ensure everyone in the Agency has deep understanding about the implementation of GCG di in BPJS Ketenagakerjaan, Good Governance infrastructure and soft structure, Whistleblowing System, and gratification prevention effort. The dissemination is through BPJS Ketenagakerjaan website and direct information sharing at both the main office and branch and regional offices. In the dissemination, the Agency shares materials related to policy regarding the management internal and monitoring at BPJS Ketenagakerjaan.

INTERNAL GOVERNANCE AWARD

Salah satu upaya sosialisasi yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan adalah dengan menyelenggarakan Internal Governance Award (IGA) yang digelar setiap tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kesadaran penerapan Tata Kelola yang Baik. Pelaksanaan IGA pada tahun 2017 mengusung tema "Penerapan Aspek Tata Kelola Yang Baik Untuk Memastikan Prinsip-Prinsip Good Governance telah Membudaya Pada Aktivitas dan Proses Bisnis BPJS Ketenagakerjaan".

Kegiatan diikuti dan melibatkan seluruh unit kerja, karyawan dan mitra kerja. Ada delapan paremeter yang menjadi kriteria penilaian.

INTERNAL GOVERNANCE AWARD

One dissemination effort includes organizing Internal Governance Award (IGA) each year. This activity is designed to raise the awareness of the implementation of Good Governance. IGA in 2017 carried the theme "Penerapan Aspek Tata Kelola Yang Baik Untuk Memastikan Prinsip-Prinsip Good Governance telah Membudaya Pada Aktivitas dan Proses Bisnis BPJS Ketenagakerjaan" or "The Implementation of Good Governance Aspects to Ensure the Internalization of Good Governance Principles and Culture in Business Activities and Process."

The activity engaged all work units, employees and work partners. Eight parameters were used for assessment.

KRITERIA PENILAIAN IGA

IGA CRITERIA FOR ASSESSMENT

Parameter Unit Kerja Kantor Pusat
Parameter for Main Office Work Units

No.	PARAMETER	BOBOT *VALUE*
1	Sosialisasi *Good Governance* *Dissemination of Good Governance*	11
2	Uji Pemahaman *Comprehension Test*	15
3	Inisiatif Terkait Pengendalian Gratifikasi, Suap dan Korupsi *Initiative related to Control of Gratification, Bribery and Corruption*	11
4	Laporan Penolakan/Penerimaan Atas Pemberian Benda Gratifikasi Atau Pernyataan Tidak Pernah Menerima Benda Gratifikasi *Report of Refusal/Receiving Gratification in the form of Items or Report of Never Receiving Gratification Items*	5
5	Pemenuhan *Self Compliance Test* *Self Compliance Test*	9
6	Pakta Integritas Unit Kerja *Work Unit Integrity Pact*	5
7	Pakta Integritas Mitra Kerja *Work Partner Integrity Pact*	5
8	Employee Volunteering Utk Mempercepat Pencapaian *Good Citizenship* Bagi Lembaga *Employee Volunteering to Accelerate Good Citizenship Achievement for the Agency*	10
9	Ketepatan Waktu penyelesaian *Risk and Control Self Assessment* (RCSA) Triwulanan *Timely Submission of Quarterly Risk and Control Self Assessment (RCSA)*	9
10	Hasil Pemeriksaan yang membuktikan Pelanggaran Berkategori *Fraud* *Audit Result of Fraud-category Violation*	15
11	Penulisan Artikel *Article Writing*	5
TOTAL		100

Parameter Kantor Wilayah
Parameter for Regional Office

No.	PARAMETER	BOBOT *VALUE*
1	Sosialisasi *Good Governance* *Dissemination of Good Governance*	10
2	Uji Pemahaman *Comprehension Test*	12.5
3	Inisiatif Terkait Pengendalian Gratifikasi, Suap dan Korupsi *Initiative related to Control of Gratification, Bribery and Corruption*	10
4	Laporan Penolakan/Penerimaan Atas Pemberian Benda Gratifikasi Atau Pernyataan Tidak Pernah Menerima Benda Gratifikasi *Report of Refusal/Receiving Gratification in the form of Items or Report of Never Receiving Gratification Items*	3
5	Pemenuhan *Self Compliance Test* *Self Compliance Test*	6
6	Pakta Integritas Unit Kerja *Work Unit Integrity Pact*	3
7	Pakta Integritas Mitra Kerja *Work Partner Integrity Pact*	3
8	*Employee Volunteering* Utk Mempercepat Pencapaian *Good Citizenship* Bagi Lembaga *Employee Volunteering to Accelerate Good Citizenship Achievement for the Agency*	8
9	Pemberitaan di Media *Reporting in the Media*	8
10	Ketepatan Waktu penyelesaian *Risk and Control Self Assessment* (RCSA) Triwulanan *Timely Submission of Quarterly Risk and Control Self Assessment (RCSA)*	6
11	Hasil Pemeriksaan yang membuktikan Pelanggaran Berkategori *Fraud* *Audit Result of Fraud-category Violation*	12.50
12	Iuran Tepat Waktu* *On-time payment of contribution*	8
13	Data *Governance* : Validitas NIK TK PU Aktif* *Governance Data: Validity of Active NIK TK PU*	3
14	Data *Governance* : Validitas NIK TK PU Non Aktif* *Governance Data: Validity of Non-Active NIK TK PU*	2
15	Penulisan Artikel *Article Writing*	5
TOTAL		100

* *Perhitungan parameter ini merupakan rata-rata dari nilai Kantor Cabang jajarannya*
This parameter is the average value of the branch office within its rank

Parameter Kantor Cabang
Parameter for Branch Office

No.	PARAMETER	BOBOT *VALUE*
1	Sosialisasi *Good Governance* *Dissemination of Good Governance*	10
2	Uji Pemahaman *Comprehension Test*	12.50
3	Inisiatif Terkait Pengendalian Gratifikasi, Suap dan Korupsi *Initiative related to Control of Gratification, Bribery and Corruption*	10
4	Laporan Penolakan/Penerimaan Atas Pemberian Benda Gratifikasi Atau Pernyataan Tidak Pernah Menerima Benda Gratifikasi *Report of Refusal/Receiving Gratification in the form of Items or Report of Never Receiving Gratification Items*	3
5	Pemenuhan *Self Compliance Test* *Self Compliance Test*	6
6	Pakta Integritas Unit Kerja *Work Unit Integrity Pact*	3
7	Pakta Integritas Mitra Kerja *Work Partner Integrity Pact*	3
8	Employee Volunteering Utk Mempercepat Pencapaian *Good Citizenship* Bagi Lembaga *Employee Volunteering to Accelerate Good Citizenship Achievement for the Agency*	8

No.	PARAMETER	BOBOT *VALUE*
9	Pemberitaan di Media *Reporting in the Media*	8
10	Ketepatan Waktu penyelesaian *Risk and Control Self Assessment* (RCSA) Triwulanan *Timely Submission of Quarterly Risk and Control Self Assessment (RCSA)*	6
11	Hasil Pemeriksaan yang membuktikan Pelanggaran Berkategori *Fraud* *Audit Result of Fraud-category Violation*	12.50
12	Iuran Tepat Waktu *On-time payment of contribution*	10
13	Data *Governance* : Validitas NIK TK PU Aktif *Governance Data: Validity of Active NIK TK PU*	4.80
14	Data *Governance* : Validitas NIK TK PU Non Aktif *Governance Data: Validity of Non-Active NIK TK PU*	3.20
TOTAL		100

Untuk Parameter No. 1, 4, 5, 6, 10, 11, 12, 13 dan 14 perhitungan nilai dengan mengikutsertakan Kantor Cabang Perintis pada jajarannya
For parameters 1, 4, 5, 6, 10, 11, 12, 13 and 14, the value calculated including Pilot Office within its rank

Hasil Penilaian IGA 2017
2017 IGA Result

No	Identitas *Identity*	Skor *Score*
	Kategori Kantor Wilayah / *Regional Office Category*	
1	Kantor Wilayah Jawa Barat / *West Java regional office*	95.69
2	Kantor Wilayah Jateng & DIY / *Central Java and DIY regional office*	95.66
3	Kantor Wilayah Jawa Timur / *East Java regional office*	95.35
	Kategori Kantor Cabang Pratama / *Class I Branch Office*	
1	Kantor Cabang Sumedang / *Sumedang Branch Office*	96.96
2	Kantor Cabang Tanjung Perak / *Tanjung Perak Branch Office*	96.76
3	Kantor Cabang Klaten / *Klaten Branch Office*	96.61
	Kategori Kantor Cabang Madya / *Intermediate Branch Office Category*	
1	Kantor Cabang Malang / *Malang Branch Office*	96.84
2	Kantor Cabang Bandung Lodaya / *Bandung Lodaya Branch Office*	96.82
3	Kantor Cabang Mojokerto / *Mojokerto Branch Office*	96.61
	Kategori Kantor Cabang Utama / *Main Branch Office Category*	
1	Kantor Cabang Bogor Kota / *Bogor Kota Branch Office*	96.70
2	Kantor Cabang Surabaya Karimun Jawa / *Surabaya and Karimun Jawa Branch Office*	96.68
3	Kantor Cabang Bandung Suci / *Bandung Suci Branch Office*	96.11
	Kategori Kantor Pusat / *Main Office Category*	
1	Deputi Direktur Bidang Investasi Langsung / *Direct Investment Deputy Director*	98.21
2	Deputi Direktur Bidang Pengelolaan Kepesertaan / *Participation Management Deputy Director*	96.62
3	Deputi Direktur Bidang Pasar Modal / *Capital Market Deputy Director*	96.10

Atas hasil penilaian Internal Governance Award 2017, Direksi menetapkan pemberian *Honorable Mention* untuk divisi yang menjadi pilar *Good Governance* BPJS Ketenagakerjaan.

Based on the result of assessment of Internal Governance Award 2017, the Board of Directors determined Honorable Mention to be given to the division proven to become the pillar of Good Governance at BPJS Ketenagakerjaan.

Honorable Mention

No	Identitas *Identity*	Skor *Score*
1	Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan / *Agency Secretariat Deputy Director*	98.75
2	Deputi Direktur Bidang Manajemen Risiko / *Risk Management Deputy Director*	95.39
3	Deputi Direktur Bidang Kepatuhan dan Hukum / *Compliance and Legal Deputy Director*	92.73

PETA JALAN: RENCANA PENGEMBANGAN TATA KELOLA YANG BAIK

ROAD MAP: GOOD GOVERNANCE DEVELOPMENT PLAN



Pada masa Transformed BPJS Ketenagakerjaan memastikan transisi tata kelola dari Jamsostek menjadi BPJS TK sesuai target yang diharapkan dan berjalan secara efektif, dimana dengan ini diharapkan BPJS TK dikenal memiliki kelengkapan infrastruktur GG sesuai praktik terbaik; Memiliki Road Map Penerapan Tata Kelola dan BPJS TK memiliki beberapa program dan inisitaif GG melebih ketentuan (beyond compliance).

Trusted adalah masa dimana lembaga memperoleh kepercayaan publik atas infrastruktur tata kelola khususnya aspek Transparansi, Akuntabilitas, dan independensi. Pada tahap ini BPJS Ketenagakerjaan memiliki kepengkapan infrastruktur Governance melebihi ketentuan (beyond compliance), Pengguna jasa puas dengan produk dan jasa BPJS Ketenagakerjaan memperoleh pengakuan sebagai Trusted atau Most Trusted Institution.

During the Transformed period, BPJS Ketenagakerjaan ensured the transition from Jamsostek to BPJS TK met the target and ran effectively so that it was expected that BPJS Ketenagakerjaan had complete Good Governance infrastructure based on the best practices; had road map to the Good Governance implementation and that BPJS TK had several Good Governance programs and initiatives which are beyond compliance.

Trusted was the period when the Agency won the confidence of the public for its governance infrastructure, notably in the aspects of transparency, accountability and independency. In this stage, BPJS Ketenagakerjaan had governance infrastructure which was beyond compliance, and the participants were satisfied with BPJS Ketenagakerjaan's products and services, thus, making the Agency Trusted or Most Trusted Institution.

Tahap Sustained adalah tahapan bahwa prinsip-prinsip Good Governance telah membudaya dalam aktivitas dan proses bisnis. Pada era ini BPJS Ketenagakerjaan dipercaya sebagai institusi dengan penerapan Governance secara aktual, Good Governance menjadi ruh pembentukan Kultur Lembaga dan BPJS Ketenagakerjaan telah menjadi motor dan Benchmark penerapan GG di kelembagaan publik.

Citizenship adalah masa dimana BPJS Ketenagakerjaan tampil sebagai lembaga publik yang kerdibel dan benchmark Citizenship bagi kelembagaan publik di Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan telah menjadi "milik" masyarakat pekerja di Indonesia dimana kehadiran BPJS ketenagakerjaan telah diterima sepenuhnya oleh masyarakat secara keseluruhan dan dikenal sebagai lembaga yang memiliki kontribusi besar bagi kemajuan tarap hidup perkerja dan masyarakat secara keseluruhan.

The Sustained period is when the Good Governance principles became a culture in the business activities and processes. In this stage, BPJS Ketenagakerjaan was branded an institution in which Good Governance is an actual implementation, became the spirit in its culture and became the drive and benchmark for the implementation of Good Governance in the public entities.

Citizenship is the stage where BPJS Ketenagakerjaan comes out as a credible public institution and as a benchmark for Citizenship for public agencies in Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan has "belonged" to the workers in Indonesia and its presence is fully accepted, known as an agency with big contribution to the welfare of the workers and the public in general.

PERKEMBANGAN TATA KELOLA YANG BAIK DI TAHUN 2017

Sebagai salah satu pilar penting perekonomian nasional, pastinya BPJS Ketenagakerjaan diharapkan menjadi *benchmark* dalam penerapan tata kelola yang baik. Sesuai dengan visi "Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertata Kelola Baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan", dimana dengan visi Bertata Kelola Baik, tuntutan untuk menjadi pelopor implementasi *good governance* akan semakin tinggi. Implementasi prinsip-prinsip *good governance* yang akan menjadi landasan bagi lembaga untuk menjadi lebih tangguh dan tumbuh dalam memberikan nilai tambah dan manfaat lebih bagi peserta dan pemangku kepentingan.

Pada tahun 2015 BPJS Ketenagakerjaan mendefinisikan kembali Tata Kelola Yang Baik (Good Governance) melalui Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/18/092015. Sesuai dengan Peraturan Direksi Tata Kelola Yang Baik adalah suatu sistem, proses dan struktur yang digunakan oleh organ BPJS Ketenagakerjaan untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas guna mewujudkan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan dengan berlandaskan pada peraturan perundang-undangan dan kode etik.

Membayangkan Model penerapan *Good Governance* BPJS Ketenagakerjaan diwujudkan dalam bentuk rumah *governance*. Mengilustrasikan sebuah rumah pastinya kita akan terbayang bagaimana fondasinya, struktur bangunan atau bahkan atapnya. Perumpamaan ini disusun sebagai satu kesatuan dalam wujud Rumah *Governance* yang terdiri atas 4 aspek yaitu: Prinsip, Struktur, Proses, dan *Outcome*.

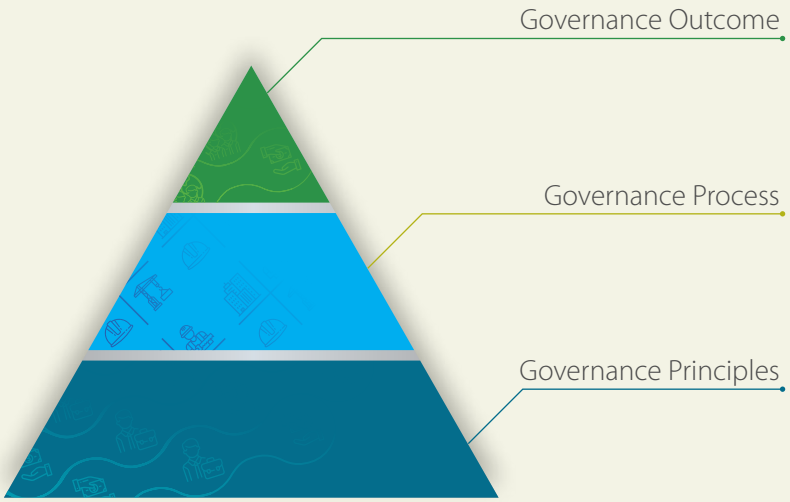
DEVELOPMENT OF GOOD GOVERNANCE IN 2017

*As an important pillar for national economy, BPJS Ketenagakerjaan is expected to become a benchmark in the implementation of Good Governance. True to its vision "***To become a social security agency the nation can be proud of, trustworthy, with good governance and excelling in operations and services"***, the Agency realizes that with its vision to achieve Good Governance, the Agency will also face higher demand to pioneer the implementation of good governance. This implementation of Good Governance principles act as the basis on which the Agency grows more resiliently and gives added value and benefits to participants and stakeholders.*

In 2015 BPJS Ketenagakerjaan redefined Good Governance with BOD Regulation No. PERDIR/18/092015. The regulation stipulates that Good Governance is a system, process and structure utilized by organs in BPJS Ketenagakerjaan to enhance the success of business and accountability to create added value for the stakeholders based on the law and regulations and code of conduct.

The visualization of the model of implementation of Good Governance BPJS Ketenagakerjaan is in the form of the Rumah Governance or House of Governance. We have the foundation, structure of the building and the roof. As a whole, Rumah Governance comprises four aspects: Principle, Structure, Process, and Outcome.

Governance Structure



Ketika penerapan *good governance* dirasa sudah menjadi budaya, tentunya tidak lengkap jika atas penerapan ini tidak dilakukan pengukuran untuk dapat melihat area mana saja yang masih memerlukan perbaikan dan pengembangan.

When good governance implementation has become a culture, it is fitting that there is an assessment to see which areas require improvement and development.

BPJS Ketenagakerjaan mengenal 2 bentuk asesmen tata kelola yang baik. Yang paling Utama tentunya mengukur bagaimana penerapan tata kelola sebagai lembaga, kemudian yang tidak kalah penting tentunya bagaimana mengukur tata kelola yang baik tetapi pada lingkup yang lebih kecil, yang dalam hal ini adalah unit kerja.

BPJS Ketenagakerjaan utilizes two types of assessment. The main one is to assess how the Good Governance is implemented in the institution. The next one is to assess Good Governance in the smaller scope, which in this case, is the work unit.

Sebenarnya, asesmen atas penerapan tata kelola yang baik bukan merupakan hal yang baru bagi BPJS Ketenagakerjaan. Sebelum bertransformasi atau pada masa persero, asesmen lembaga dilakukan secara rutin setiap tahun dengan hasil yang sangat baik.

The Good Governance implementation assessment is not exactly new to BPJS Ketenagakerjaan. Prior to the transformation, the assessment was done annually with a very god result.

Ketika bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan, usaha untuk melakukan perbaikan dan pengembangan tetap konsisten dilakukan. Sebagai Badan Hukum Publik, BPJS Ketenagakerjaan menyesuaikan parameter yang ada pada SK-16 BUMN yang dikolaborasikan dengan *Guidelines* yang ada pada *International Social Security Association* (ISSA).

Following the transformation, BPJS Ketenagakerjaan continues to strive for improvement and development. As a legal public entity, BPJS Ketenagakerjaan has adjusted the parameters in SK-16 BUMN and collaborate it with the guidelines issued by International Social Security Association (ISSA).

Penggunaan parameter pengukuran terdiri atas integrasi dari 10 aspek:

The assessment parameters are the integration of 10 aspects:

1. Dewan Pengawas & Direksi
2. Kepatuhan
3. Manajemen Risiko
4. Audit Internal dan Sistem Pengendalian Internal
5. Perencanaan Strategis dan RKAT
6. Akuntansi, Keuangan dan Aktuaria
7. Pengelolaan Dana Investasi
8. Standar Pelayanan Peserta

1. *Board of Commissioner and Board of Directors*
2. *Compliance*
3. *Risk Management*
4. *Internal Audit and Internal Control System*
5. *Strategic Planning and RKAT*
6. *Accounting, Finance and Actuary*
7. *Management of Investment Fund*
8. *Participants Standard of Services*

9. Kebijakan Umum dan SDM dan
10. Infrastruktur IT dan Komunikasi.

Bagaimana dengan hasilnya? Seiring dengan komitmen dan konsistensi dalam hal penerapan dan evaluasi yang berkelanjutan, dapat terlihat dari hasil asesmen *good governance* lembaga selama 5 tahun terakhir.

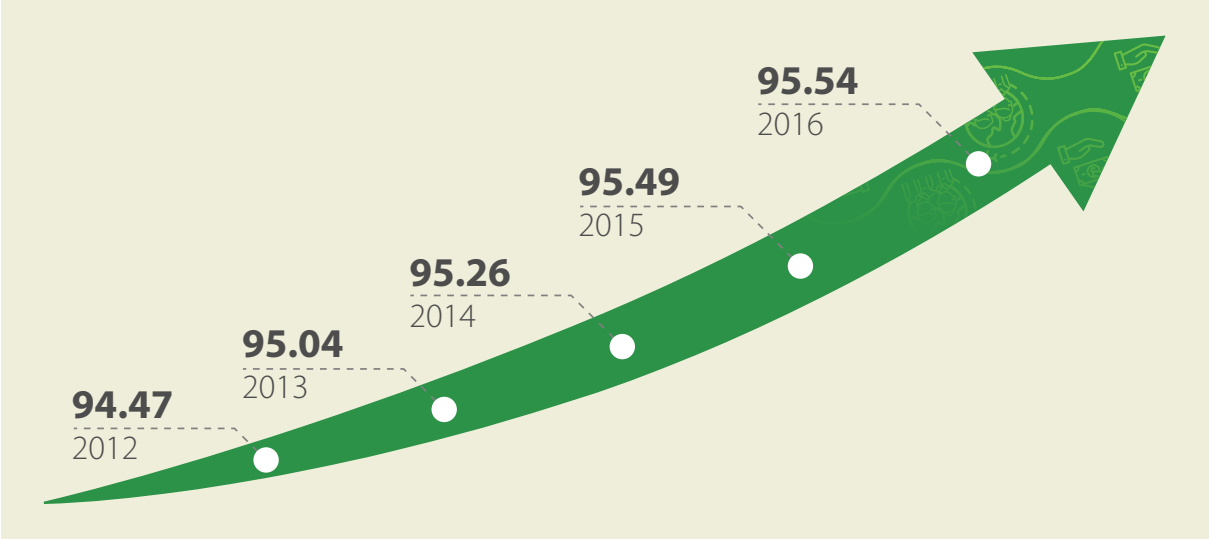
Kualifikasi Penilaian:
1. > 85 : Sangat Baik
2. 75 < Nilai < 85 : Baik
3. 60 < Nilai < 75 : Cukup Baik
4. 50 < Nilai < 60 : Kurang Baik
5. < 50 : Sangat Kurang Baik

9. General Policy and HR, and
10. IT and Communication Infrastructure.

And, along with the commitment and consistency in the implementation and continuous evaluation, the result of the Good Governance assessment of the last five years can be presented as follow:

Assessment Qualification:
1. *> 85 : Very Good*
2. *75 < Nilai < 85 : Good*
3. *60 < Nilai < 75 : Fair*
4. *50 < Nilai < 60 : Poor*
5. *< 50 : Low*

Index Good Governance BPJS Ketenagakerjaan
Good Governance Index at BPJS Ketenagakerjaan



Sesuai dengan klasifikasi penilaian dapat disimpulkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan memiliki kriteria "sangat baik" dalam implementasi tata kelola yang baik.

From the qualification, we can conclude BPJS Ketenagakerjaan's Good Governance implementation falls into the category of Very Good.

PENINGKATAN PENERAPAN TATA KELOLA YANG BAIK

GOOD GOVERNANCE IMPROVEMENT

PENGUKURAN TINGKAT KEMATANGAN TATA KELOLA YANG BAIK

BPJS Ketenagakerjaan memiliki komitmen untuk selalu menerapkan standar tata kelola yang terbaik dengan selalu berusaha menerapkan praktik tata kelola yang baik melalui berbagai usaha perbaikan dan peningkatan, serta merujuk pada standar minimal maupun rekomendasi yang harus dipenuhi.

MEASUREMENT OF THE GOOD GOVERNANCE MATURITY LEVEL

BPJS Ketenagakerjaan has the commitment to implement the best standard of Good Governance. The Agency continues to improve and enhance the implementation by referring to the minimum standard and recommendation.

Pengukuran tingkat kematangan penerapan Tata Kelola yang Baik dilakukan bekerja sama Komite Nasional Kepatuhan Governance (KNKG). Pengukuran meliputi 10 aspek, yakni komitmen, struktur, infrastruktur, pengawasan internal dan manajemen risiko, *assessment, disclosure*, pelibatan pemangku kepentingan, tanggung jawab sosial dan keberlanjutan, budaya tata kelola.

The measurement of the maturity level of the Good Governance implementation is done in collaboration with the National Committee of Governance Compliance (KNKG). The measurement includes 10 aspects: Commitment, structure, infrastructure, internal control and risk management, assessment, disclosure, stakeholders engagement, social responsibility and sustainability, governance culture.

Kematangan entitas bisnis dalam implementasi *Good Governance* dapat dikategorikan ke dalam lima level standar kematangan penerapan Tata Kelola Yang Baik (*Good Governance*), yaitu:

The maturity of a business entity in the Good Governance implementation can fall into one of the five levels of standards of Good Governance implementation maturity, namely:

1. Level A d Hoc
   Level Ad Hoc menggambarkan bahwa entitas bisnis belum menyadari dan belum memilki komitmen pentingnya penerapan good governance, sebagai sarana mencapai keunggulan daya saing berkelanjutan. Entitas bisnis tersebut sudah memiliki infrastruktur dasar dalam penerapan good governance, namun dalam skala sangat terbatas. Kewenangan struktur penanggung jawab masih bersifat ad hoc.

1. *Ad Hoc Level*
   Ad Hoc level describes the business entity is not aware of and has not had a commitment to the importance of good governance implementation as a means to achieve sustainable competitive edge. The business entity has the basic infrastructure for Good Governance implementation albeit in the very limited scale. The authority of the accountable structure is ad hoc in nature.

2. Level Initial
   Entitas bisnis memiliki komitmen menerapkan tata kelola yang baik serta mulai menyusun infrastruktur standar dan kelengkapan pedoman *good governance*. Pemahaman dan kesadaran *good governance* masih bersifat terbatas pada manajemen dan kelompok tertentu (bersifat eksklusif). Sosialisasi mulai dilakukan terbatas disertai pengukuran kinerja penerapan *good governance* (tata kelola yang baik).

2. *Initial Level*
   The business entity is committed to implementing Good Governance principles and has started to formulate the basic infrastructure and guidelines. The understanding and awareness of Good Governance is limited to the management and certain groups (exclusive). Dissemination is done in a limited scope along with measurement of performance of the implementation.

3. Level Managed
   Pada tingkat kematangan ini, entitas bisnis memiliki komitmen kuat untuk mendorong penerapan *good governance* di semua lini bisnis. Penerapan *good governance* berdampak pada peningkatan kinerja operasional, keuangan secara umum dan *good governance* telah tumbuh menjadi faktor penggerak sistem manajemen. Manfaat penerapan *good governance* mulai dirasakan dan tumbuh kesadaran karyawan untuk menerapkan *good governance* serta secara teratur melakukan pengukuran kinerja penerapan *good governance*, baik sendiri maupun independen (*self assessment* maupun *independent assessment*).

3. *Managed Level*
   In this maturity level, the business entity has a strong commitment to pushing for the implementation of good governance in all business lines. The implementation impacts the operational and financial performance in the generally positive way and good governance has grown to become a driving factor for the management system. The benefit of good governance implementation is felt and grows along with the awareness of the employees. The business entity also conducts the performance measurement, including independently with self assessment or independent assessment

4. Level Governed
   Pada tingkat kematangan ini, suatu entitas bisnis dikenal sebagai pelopor dan mulai menjadi *benchmark* penerapan *good governance*. Penerapan *good governance* berorientasi pada *outward looking* untuk meningkatkan citra dan reputasi entitas bisnisnya. Mereka menerapkan good governance melebihi kepatuhan (*beyond compliance*). *Good governance* telah dipahami dan telah menjadi bagian dari budaya kerja dan menjadi kultur, diikuti penghargaan terkait bidang *good governance*, manajemen risiko, dan CSR.

4. *Governed Level*
   In this maturity level, a business entity is recognized as a pioneer and sets a benchmark for the Good Governance implementation. The implementation is oriented towards outward looking to enhance image and reputation. The entity implements the good governance principles beyond compliance. Good governance is understood as and has become a part of the work culture, followed by appreciation given related to the good governance, risk management and CSR.

5. Level Citizenship
   Suatu entitas bisnis telah dikenal dengan standar tata kelola yang tinggi serta telah menerapkan praktik bisnis beretika. Mereka mendapat pengakuan dan penghargaan karena secara luas karena telah menerapkan praktik bisnis berkelanjutan atau *triple bottom line*. Entitas bisnis dan pemangku kepentingan mendapat manfaat atas komitmen penerapan *good governance* secara berkesinambungan. Status sebagai *good corporate citizen* tergambar dari visi, misi, dan strategi yang mengedepankan pentingnya kesinambungan usaha dan kesinambungan sosial dan lingkungan.

Ada 10 aspek yang dilakukan pengukuran untuk menentukan Maturity Level atas penerapan *good governance* di BPJS Ketenagakerjaan yaitu:
1. Komitmen
2. Struktur
3. Infrastruktur
4. Internal Control dan Risk Management
5. Assessment
6. Disclosure
7. Stakeholders Engagement
8. Governance Outcome
9. Social Responsibility dan Sustainability
10. Governance Culture

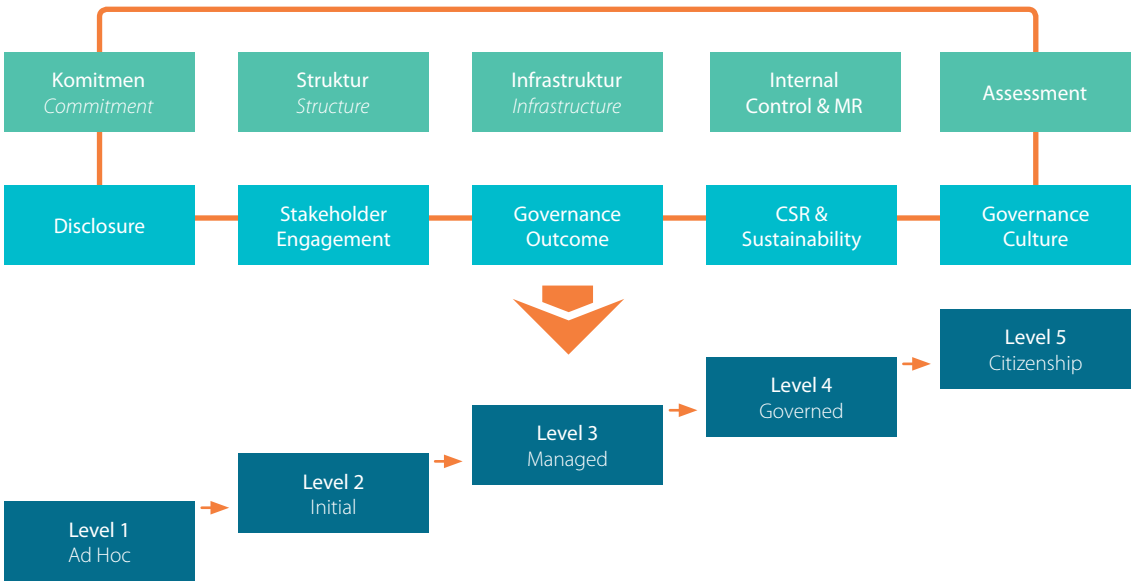
Pengukuran atas tingkat kematangan atau *maturity level* penerapan *good governance* yang telah dilakukan pada tahun 2017 memperlihatkan bahwa penerapan tata kelola yang baik di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan telah berada pada level 4 (*Governed*)

5. Citizenship Level
A business entity is known to have a high standard of governance and to have executed ethical business practices. The entity has also received recognition and award for having expansively implemented sustainable business practices or triple bottom line. The business entity and its stakeholders enjoy the benefits of its commitment to the sustainable implementation of good governance principles. The status as good corporate citizen is reflected in the vision, mission and strategy which prioritize business sustainability and social and environment sustainability.

Ten aspects used to measure the Maturity Level of the implementation of good governance principles at BPJS Ketenagakerjaan are as follow:
1. *Commitment*
2. *Structure*
3. *Infrastructure*
4. *Internal Control and Risk Management*
5. *Assessment*
6. *Disclosure*
7. *Stakeholders Engagement*
8. *Governance Outcome*
9. *Social Responsibility and Sustainability*
10. *Governance Culture*

The measurement of the maturity level of the implementation of good governance principles in 2017 showed that BPJS Ketenagakerjaan was at Level 4 (Governed)

Aspek Pengukuran Tingkat Kematangan Good Governance
Aspects of Measurement of the Good Governance Maturity Level



"BPJS Ketenagakerjaan telah dikelola dengan komitmen dan spirit Tata Kelola yang Baik dan secara internal insan lembaga telah memahami pentingnya penerapan tata kelola dan mulai tumbuh berbagai inisiatif dalam pembentukan budaya organisasi berbasis governance dan business ethic."

"BPJS Ketenagakerjaan is managed with the commitment and spirit of Good Governance and internally, everyone in BPJS Ketenagakerjaan understands the importance of the implementation of good governance, and this has generated initiatives to grow an organizational culture which is baed on governance and business ethic."

ASSESSMENT TATA KELOLA YANG BAIK

Berdasarkan hasil self assessment terhadap implementasi GG sesuai parameter yang terdapat pada Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/39/092015 tentang Indikator/ Parameter Penilaian (*Assessment*) dan Pengukuran atas Penerapan Tata Kelola Yang Baik (*Good Governance*) BPJS Ketenagakerjaan diperoleh capaian skor 95,54 atau kualifikasi "SANGAT BAIK", dengan nilai masing-masing aspek sebagai berikut: (102-28)

ASSESSMENT OF GOOD GOVERNANCE

The Good Governance self assessment using parameters stipulated in the BOD Regulation No. PERDIR/39/092015 on the Indicators/ Parameters for the Assessment and Measurement of Good Governance in BPJS Ketenagakerjaan shows a score of 95.54 or rated "VERY GOOD." The score for each aspect is as follow: (102-28)

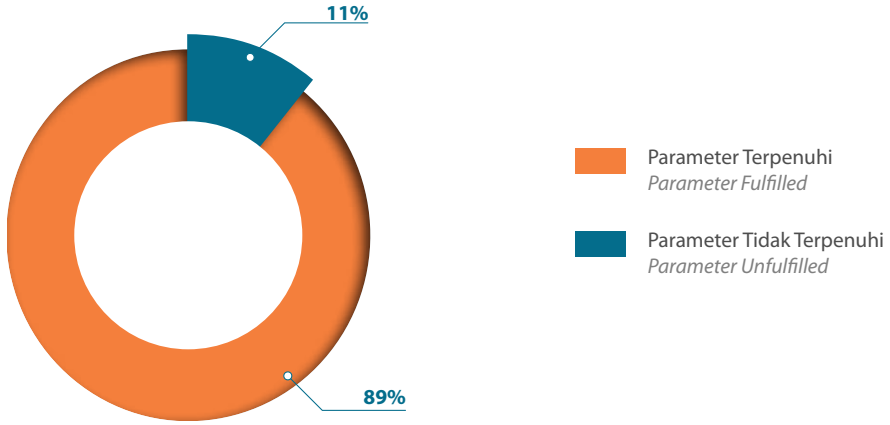
Aspek Indikator *) *Indicator Aspect*	Bobot *Value*	Capaian *Achievement*		Kenaikan/ (penurunan) *Increase/(Decrease)*
		2015	2016	
Komitmen / Commitment	10	9.7	9.43	-0.27
Dewan Pengawas / Board of Commissioner	25	24.39	25.00	0.61
Direksi / Board of Directors	25	25	25.00	0.00
Manajemen Risiko dan Pengendalian Internal / Risk Managemetn and Internal Control	15	14.75	14.36	-0.39
Pengungkapan Informasi / Information Disclosure	15	13.25	13.46	0.21
Tanggung Jawab Sosial Lingkungan / Social & Environmental Responsibility	10	8.4	8.29	-0.11
Total	100	95.49	95.54	0.05

Hasil *self assessment* sebagai berikut:

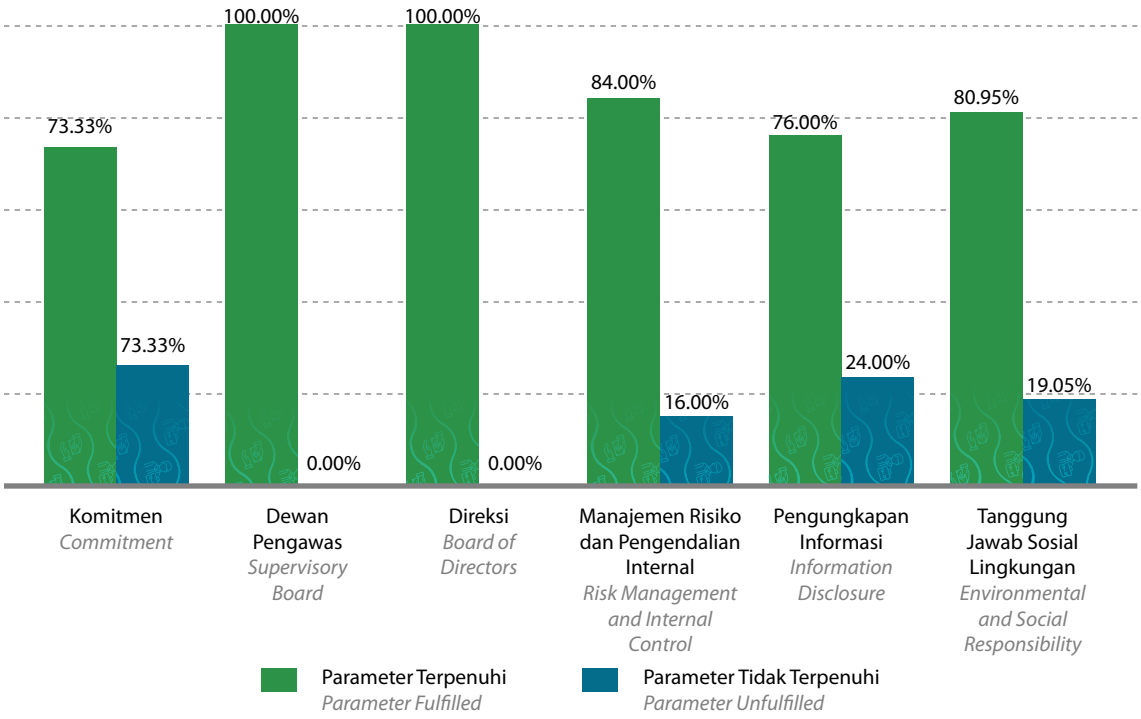
Dari 161 Parameter, 143 parameter atau 89% terpenuhi seperti terlihat dalam gambar 1.

The result of the self assessment is as follow:

Of 161 parameters, 143 parameters or 89% are met as Figure 1 shows.



Gambar 1. Pemenuhan parameter
Figure 1. Fulfilment of parameters



Gambar 2 Pemenuhan parameter per aspek
Figure 2. Fulfilment of parameters per aspect

Aspek Komitmen

Penilaian Aspek Komitmen terhadap 15 parameter menghasilkan skor nilai 9,43 dari skor maksimum 10 atau 94,30%, dengan rincian sebagai berikut:

1. Parameter yang telah terpenuhi
   a. Badan telah memiliki infrastruktur Good Governance antara lain: *Code of GG, Code Of Conduct*, Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), dan Pedoman benturan kepentingan.
   b. Direksi, mitra dan karyawan telah menandatangani pakta integritas.
   c. Badan telah mematuhi dan melaksanakan pengendalian gratifikasi.
   d. Badan telah memiliki kebijakan dan mekanisme *Whistle Blowing System* (WBS).
   e. Badan telah melaksanakan sosialisasi dan internalisasi secara terencana, sistematik dan berkesinambungan melalui pelaksanaan *internal governance awards* (IGA).

2. Parameter yang belum terpenuhi
   a. Terdapat indikator keberhasilan implementasi GG tahun 2016 berdasarkan *roadmap* belum terealisasi yaitu:
      i. Belum ada penetapan *master plan* TJSL.
      ii. Belum tercapainya *Risk Maturity Level* kategori "sangat baik". sehingga BPJS Ketenagakerjaan belum dapat mewujudkan sebagai *Trusted Public Institution.*

Commitment Aspect

The assessment of the commitment aspect against 15 parameters resulted in the score of 9.43 out of 10, or 94.30%, with details as follow:

1. *Fulfilled Parameters*
   a. *The Agency has Good Governance infrastructure, namely: Code of GG, Code of Conduct, LHKPN, and Conflict of Interest Guideline.*
   b. *Board of Directors, partners and employees signed the integrity pact.*
   c. *The Agency has complied with and had gratification control.*
   d. *The Agency has Whistle Blowing System (WBS), including policy and mechanism.*
   e. *The Agency has a well-planned, systematic and continuous dissemination and internalization program with internal governance awards (IGA).*

2. *Parameters not yet fulfilled*
   a. *Some indicators of success from 2016 Good Governance implementation based on the roadmap were not realized, namely:*
      i. *The determination of TJSL master plan.*
      ii. *The "Very Good" category of Risk Maturity Level so that BPJS Ketenagakerjaan has not achieved the status of Trusted Public Institution.*

b. Belum seluruh pejabat struktural melaporkan LHKPN yaitu sebanyak 68 orang atau 6,9% dari total pejabat struktural sebanyak 985 orang. Akibatnya terjadi pelanggaran kepatuhan terhadap perundang undangan.
c. Belum ada mekanisme yang mengatur Pejabat Pengganti Sementara (PPS) Kantor Cabang Perintis (KCP) pada Pedoman Benturan Kepentingan. Akibatnya, potensi fraud pada KCP apabila kepala KCP berhalangan hadir.

3. Parameter yang belum sesuai *best practice*.
   a. Tugas dan tanggungjawab Direksi dan Dewan Pengawas saat ini diatur melalui peraturan yang berdiri sendiri yaitu peraturan direksi dan peraturan dewan pengawas, namun peraturan tersebut belum dapat mengatur secara sempurna hubungan kerja Direksi dan Dewan Pengawas sehingga diperlukan *Board Manual* yang mengatur hubungan kerja antara Direksi dan Dewan Pengawas yang disepakati dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Akibatnya, belum terbangunnya komunikasi yang efektif antara kedua organ.
   b. Perlu adanya mekanisme penandatanganan dan monitoring pakta integritas untuk meyakini jumlah karyawan yang menandatangani pakta integritas.

b. Not all structural officials submitted their LHKPN form, or 68 people or 6.9% of the total number of structural officials (985 people). This is a violation of the law.

c. No mechanism which regulates a temporary replacement official (PPS) for Pilot Office (KCP) in the Conflict of Interest Guideline. This results in the potential for fraud at KCP if Head of KCP is absent.

3. Parameters not meeting the best practice standard.
   a. Tasks and responsibilities of the Board of Directors and Board of Commissioner at the moment are governed in the stand-alone regulation, namely BOD Regulation and Board of Commissioner regulation. The regulations, however, haven't completely regulate the working relationship between the Board of Directors and Board of Commissioner so that there needs to be Board Manual which does this, accepted and signed by both parties. The lack of Board Manual has led to less than effective communication between the two organs.

   b. There needs to a mechanism for the signing and monitoring of the integrity pact to convince the employees to sign the integrity pact.

Aspek Dewan Pengawas

Penilaian Aspek Dewan Pengawas terhadap 25 parameter menghasilkan skor nilai 25,00 dari skor maksimum 25 atau 100%, dengan rincian sebagai berikut:

1. Parameter yang telah terpenuhi
   a. Dewan Pengawas telah melaksanakan tugasnya seperti menyusun rencana kerja, menetapkan rencana strategis, dan menetapkan RKAT.
   b. Dewan Pengawas telah memberikan persetujuan Rencana stratgis maupun penetapan RKAT tahun 2016 oleh Dewan Pengawas pada Bulan April 2016 (sesuai Keputusan Dewan Pengawas Nomor : KEP/03/DEWAS/042016), sehingga berdampak pada penentuan strategi pencapaian target kepesertaan.
   c. Dewan Pengawas telah melaksanakan pengawasan terhadap Direksi atas implementasi rencana dari kebijakan BPJS Ketenagakerjaan yaitu dengan memberikan saran, nasihat, dan pertimbangan kepada Direksi serta menyampaikan laporan pengawasan kepada Presiden.
   d. Dewan Pengawas melakukan tindakan terhadap potensi benturan kepentingan yaitu dengan menandatangani pakta integritas, tidak merangkap jabatan, dan melaporkan LHKPN.
   e. Dewan Pengawas telah membentuk komite yang bertugas membantu Dewan Pengawas dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan sesuai

Aspect of Board of Commissioner

The assessment of the aspect of the Board of Commissioner covering 25 parameters resulted in a score of 25.00 or 25, or 100%, with details as follow:

1. Parameters fulfilled
   a. The Board of Commissioner performed its duties, such as drafting work plan, determining the strategic plans, and determining RKAT
   b. The Board of Commissioner approved the 2016 strategic plans and RKAT by the board in April 2016 (as per Board of Commissioner Decision No.KEP/03/DEWAS/042016). This helped with the determination of strategy to achieve the target of participation

   c. The Board of Commissioner oversaw the Board of Directors implementing the plans and strategies, including giving advice and recommendation to the Board of Directors and submitting the oversight report to President

   d. The Board of Commissioner takes actions against potentials for conflict of interest, namely, by signing the integrity pact, not holding concurrent position and submitting LHKPN
   e. The Board of Commissioner has established committees tasked with helping the board performing its duties effectively and as per rules and regulation. The

dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yaitu Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria (KAAA), Komite Pemantau Manajemen Risiko dan TI (KPMRTI), Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi & SDM (KPKOS) dan Komite Perluasan Kepesertaan & Pelayanan (KPKP).

f. Dewan pengawas menyelenggarakan rapat dewan pengawas secara rutin

g. Dewan Pengawas telah melaksanakan program pelatihan/pembelajaran secara berkelanjutan.

2. Parameter yang belum sesuai *best practice.*
   a. Belum adanya mekanisme simpulan rapat sebagai acuan dalam pembuatan risalah rapat sehingga tidak berbeda dari yang telah diputuskan.
   b. Belum ada *Key Performance Indicator* (KPI) Dewan Pengawas dan Komite Dewan Pengawas sehingga tidak dapat diukur kinerja masing masing Dewan Pengawas dan Komite Dewan Pengawas.

committees are Budget, Audit and Actuary Committee (KAAA), Risk Management Monitoring and IT Committee (KPMRTI), Organization Management Policy and HR Committee (KPKOS) and Participant Expansion and Service Committee (KPKP)

f. The Board of Commissioner holds routine board meetings

g. The Board of Commissioner participates in continuous training/education programs.

2. Parameters not conforming to the best practices.
   a. No mechanism of meeting resolution as a reference for writing minutes of a meeting so that they don't deviate from the what have been resolved.
   b. No Key Performance Indicator (KPI) for Board of Commissioner and its supporting committees so that there was no way to measure the performance of the Board of Commissioner and the committees.

Aspek Direksi

Penilaian Aspek Direksi terhadap 50 parameter menghasilkan skor nilai 25,00 dari skor maksimum 25 atau 100%, dengan rincian sebagai berikut:

1. Parameter yang telah terpenuhi
   a. Direksi melaksanakan pengurusan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu melalui aplikasi Si-Patuh dan Pakta integritas mitra kerja
   b. Direksi telah memiliki pedoman dalam pengelolaan investasi dan melaporkan secara rutin pengelolaan dana investasi kepeda presiden.
   c. Direksi menetapkan kebijakan dan pelaksanaan terkait hubungan dengan pemangku kepentingan yaitu kebijakan standar pelayanan prima, tugas relationship officer, dan adanya call center 1500910.
   d. Direksi memonitor dan mengelola potensi benturan kepentingan anggota Direksi yaitu dengan adanya Peraturan Direksi tentang Benturan Kepentingan.
   e. Direksi memastikan BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan keterbukaan informasi dan komunikasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan penyampaian kepada Dewan Pengawas secara tepat waktu.
   f. Direksi mengadakan pengawasan intern yang berkualitas dan efektif diantaranya posisi SPI berada dibawah Direktur Utama, SPI memiliki Piagam audit, memiliki tenaga auditor bersertifikasi, serta secara berkala melakukan monitoring dan tindak lanjut temuan.
   g. Direksi menyelenggarakan fungsi Sekretaris BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengacu kepada praktik terbaik.

Aspect of Board of Directors

The assessment of the aspect of the Board of Directors for the **50 parameters** *resulted in a score of* **25.00** *of 25, or* **100%**, *with details as follow:*

1. Fulfilled Parameters
   a. The Board of Directors managed BPJS Ketenagakerjaan as per the law and regulations, namely using Si-Patuh application and the integrity pact with the working partners
   b. The Board of Directors already has a guideline for managing investment and regularly reports the management of the investment fund to President
   c. The Board of Directors determined policies and their implementation with regard to the relationship with the stakeholders, namely excellent service standard policy, tasks of relationship officers, and the operation of call center at 1500910.
   d. The Board of Directors monitored and managed any potentials for conflict of interest within the board's members, namely through BOD Regulation on Conflict of Interest.
   e. The Board of Directors ensured that BPJS Ketenagakerjaan practiced information and communication disclosure based on law and regulations and submitted all reports to Board of Commissioner in a timely manner.
   f. The Board of Directors held effective and high-quality internal control, including with the position of SPI under President Director; SPI having Audit Charter and certified auditors; SPI regularly monitoring and following up any findings
   g. The Board of Directors ran the function of BPJS Ketenagakerjaan Secretary in compliance with regulations and with reference to the best practices

h. Direksi melaksanakan Program pelatihan/ pembelajaran secara berkelanjutan yaitu dengan mengikuti program pengenalan Direksi BPJS Ketenagakerjaan.

2. Hal Hal yang perlu perbaikan
   a. Belum ditetapkan rencana strategis yang disesuaikan dengan perubahan visi dan misi baru BPJS Ketenagakerjaan dan lingkungan eksternal sehingga tidak ada acuan yang jelas dalam penyusunan tujuan dan sasaran strategis serta rencana kerja tahunan.
   b. Belum adanya *Key Performance Indicator* (KPI) Direksi sesuai Perdir 01/042014 pasal 22 huruf e.
   c. Terdapat kelemahan Sistem Operasi Prosedur (SOP) pada unit kerja kantor pusat dan kantor daerah, yaitu:
      i. Terdapat *proses* bisnis pada Aplikasi ARIS yang belum disesuaikan dengan kondisi yang ada.
      ii. *Transfer knowledge* dalam bentuk sosialisasi/ *workshop* hanya dilakukan kepada perwakilan unit kerja, tidak pada seluruh karyawan sehingga pengetahuan karyawan tentang proses bisnis yang ada sangat minim. Kantor Cabang lebih mengutamakan Surat Edaran sebagai panduan kerjanya dari pada Probis.
      iii. Tidak ada dasar hukum untuk proses bisnis level 4 dan 5 pada Aplikasi ARIS.
      iv. Belum adanya standar waktu proses bisnis yang menyeluruh pada unit kerja yang mengakibatkan tidak adanya kepastian waktu penyelesaian suatu seperti :
         - Pencairan beban usaha seperti uang saku sppd, uang makan, dan persekot kerja.
         - Penyelesaian atas kasus-kasus jaminan dan kepesertaan yang dieskalasi ke kantor pusat.
         - Penyelesaian permasalahan TI yang diajukan melalui *dealing ticket* di Deputi Direktur Bidang Operasional TI.
   d. Permasalahan SDM dan personil
      i. Memperjelas mekanisme penunjukan karyawan penugasan sebagai Direksi atau Komisaris/ Pengawas ke anak usaha atau dana pensiun, yang dapat mengakibatkan terjadinya benturan kepentingan dan rangkap jabatan untuk karyawan yang ditugaskan.
      ii. Terdapat peraturan direksi yang merupakan turunan dari perdir 05 tentang Manajemen Kepegawaian yang belum ditetapkan yaitu diantaranya:
         - Pembentukan, susunan, dan tata kerja Lembaga Kerja Sama Bipartit.
         - Pembentukan, susunan, dan tata kerja Badan Pertimbangan Karyawan (BAPEK).
         - Tuntutan ganti rugi (TGR).
         - Pelaksanaan rehabilitasi.
         - Tata cara pelaksanaan pemberian beasiswa bagi anak karyawan aktif yang meninggal.
         - Tata cara pelaksanaan demosi.

h. The Board of Directors executed training/education programs continuously, namely by participating in the BOD induction program.

2. Things to improve
   a. No strategic plans adjusted to the Agency's new vision and mission and the external environment so that there is no clear reference in formulating the objective, strategic goals and annual work program.
   b. No Key Performance Indicator (KPI) for BOD as per BOD Regulation No.01/042014 Article 22, letter e.
   c. A weakness in the SOP at the head office and regional offices' work units, namely:
      i. Some business processes in the ARIS application not adjusted to the present condition.
      ii. Transfer of knowledge in the form of dissemination/ workshop which only engaged representatives of the work units, not all employees so that employees" knowledge about the business process was quite limited. The branch offices prioritize more on Circular Letters as work guideline for the business process.
      iii. No legal basis for levels 4 & 5 of the business process at ARIS application.
      iv. No general time standard for the business process so that there is no specific time limit for a process, e.g.:
         - *Disbursement of operating expense, such as SPPD money, meal money, and work imprest (petty cash).*
         - *Settlement of claim- and participation-related cases escalated to the head office.*
         - *Settlement of the IT-related issues submitted via dealing ticket to the IT Operational Division.*
   d. Issues related to HR and personnel
      i. The need to clarify the mechanism regarding the appointment of a director or commissioner/board member to the subsidiary or pension fund, which can lead to a conflict of interest and concurrent position for the appointed person.
      ii. BOD regulation which was derived from BOD Regulation No.5 on the Management of Personnel which was not enforced, including:
         - *Formulation, composition and governance of Bipartite Cooperation Institution.*
         - *Formulation, composition and governance of Workers Advisory Body (BAPEK).*
         - *Claim for compensation (TGR).*
         - *Rehabilitation.*
         - *Procedure for scholarship for the children of an active employee who passed away.*
         - *Procedure for demotion.*

e. Terdapat peraturan Direksi yang perlu disempurnakan seperti:
   i. Peraturan Direksi tentang pelayanan, pengaduan, pelayanan prima belum mengadopsi Undang-Undang No 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
   ii. Tugas pokok dan fungsi komite yang ada pada direksi seperti:
      • Komite Investasi (sebagaimana diatur dalam PERDIR/20/092015 Tentang Pedoman Pengelolaan Investasi) yang dilaksanakan melalui mekanisme Rapat Direksi.
      • Komite Manajemen Risiko (sebagaimana diatur dalam PERDIR/24/082016 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja BPJS Ketenagakerjaan) yang belum ada penunjukkan.

Aspek Manajemen Risiko dan Pengendalian Internal

Penilaian Aspek Manajemen Risiko dan Pengendalian Internal terhadap 25 parameter menghasilkan skor nilai 14,36 dari skor maksimum 15 atau 95,73% dengan rincian sebagai berikut:

1. Parameter yang telah terpenuhi
   a. Terdapat struktur penanggung jawab penerapan Pengendalian Internal dan Manajemen Risiko.
   b. Terdapat penerapan Pengelolaan Risiko mengacu kepada sertifikasi atau praktik terbaik dan terdapat personil yang memiliki sertifikasi bidang manajemen risiko
   c. Terdapat pengungkapan dan keterbukaan infromasi risk management dan internal control yaitu BPJS Ketenagakerjaan mengungkapkan pelaksanaan risk management dalam laporan tahunan, mengungkapkan pelaksanaan pengendalian internal dalam laporan tahunan, serta mengungkapkan aspek Manajemen Risiko dan Pengendalian Internal pada *website*.

2. Parameter yang belum terpenuhi
   a. Pedoman Sistem Pengendalian Intern belum mencakup mekanisme implementasi, evaluasi, dan pengembangannya sehingga tidak dapat diketahui efektifitas sistem pengendalian intern BPJS Ketenagakerjaan.
   b. Internalisasi pemahaman manajemen risiko telah dilakukan ke seluruh unit kerja dengan menunjuk risk agent untuk masing-masing unit kerja namun belum tersosialisasikan ke seluruh karyawan khususnya KCP.
   c. Masih ada kelemahan dalam pengelolaan aset tetap dan aset tidak berwujud:
      i. Terdapat banyak aset tetap pada Kantor Pusat, Kanwil, dan Kacab yang sudah tidak dapat dimanfaatkan. Namun belum dihapusbukukan, sehingga membutuhkan ruang penyimpanan tersendiri dan biaya tambahan.
      ii. Belum ada aplikasi untuk mendukung sistem pengelolaan aset.

e. BOD regulations that need improvement/amendment, including:
   i. BOD Regulation about service, complaints, excellent services which haven't adopted Public Service Act or Law No.25 Year 2009.
   ii. Main duties and functions of committees under BOD, including:
      • *Investment Committee (stipulated in PERDIR/20/092015 on Guideline for the Management of Investment) through BOD meeting mechanism.*
      • *Risk Management Committee (stipulated in PERDIR/24/082016 on the BPJS Ketenagakerjaan Organizational Structure and Governance) which was not yet appointed.*

Aspect of Risk Management and Internal Control

The assessment of the aspect of risk management and internal control of the 25 parameters resulted in a score of 14.36 or 15 or 95.73% with details as follow:

1. Fulfilled Parameters
   a. There is already a structure responsible for the implementation of internal control and risk management
   b. There is already the implementation of risk management which refers to certification and best practices, including personnel with certificates in risk management
   c. There is already information disclosure about risk management and internal control; BPJS Ketenagakerjaan discloses the implementation of risk management in the Annual Report, discloses the implementation of internal control in the Annual Report, and discloses the aspects of risk management and internal control on its website.

2. Parameters not yet fulfilled
   a. The guideline for the internal control system which haven't covered the mechanism of the implementation, evaluation, and development so that there is no method of knowing the effectiveness of the internal control system at the Agency.
   b. Internalization of the understanding of the risk management having covered all work units by appointing risk agent for each work unit, which, nevertheless, haven't been disseminated to all employees, notably at KCP.
   c. Weaknesses in the management of fixed and intangible assets:
      i. Some fixed assets at the head office, regional offices and branch offices are not utilized anymore. They are, however, not written off so that the Agency has to store them and spend budget on them.
      ii. There is no application to support asset management system.

iii. Tidak tertibnya administrasi dan pengelolaan aset, sehingga daftar aset tidak akurat.
iv. Belum optimalnya pelaksanaan inventarisasi aset.
v. Tidak dilakukannya pemantauan HGB, kepemilikan aset, dan asuransi. Akibatnya antara lain terjadi kelebihan pembayaran asuransi dan tidak terlindunginya aset kedalam daftar barang yang diasuransikan.

3. Hal-hal yang memerlukan perbaikan.
   a. Masih ada kelemahan dalam pengadaan barang dan jasa. Misalnya,
      i. Pengadaan non IT seperti pengadaan *physical evidence, standarisasi tampak muka bangunan kantor dan back office.*
      ii. Pengadaan IT seperti ATS (A*nnual Technical Support), Gap License* dengan Oracle, Kontrak dengan Phintraco
   b. Belum ada monitoring penyelesaian kasus-kasus jaminan yang dieskalasi ke kantor pusat sehingga tidak dapat diketahui jumlah kasus yang belum diselesaikan, kasus yang sering terjadi, serta upaya yang telah dilakukan dalam menyelesaikan setiap kasus.
   c. Terdapat banyaknya kegiatan diakhir tahun yang melibatkan personil dari kantor daerah sehingga mengganggu aktifitas pelayanan dan pencapaian kepesertaan di kantor cabang.
   d. Terdapat kendala pada aplikasi yang mendukung operasional BPJS Ketenagakerjaan yaitu pada aplikasi SIJSTK (Care dan Core) dan BPU *Online* berupa perbedaan data laporan, kecepatan akses, dan *update* fitur aplikasi.
   e. Belum efektifnya sistem pengendalian dalam penyusunan laporan keuangan sehingga mengakibatkan adanya perbedaan data antara laporan keuangan dengan rincian pendukungnya.

iii. Asset administration and management are not effective and there is no accurate list of assets.
iv. Asset inventory is not optimum.
v. There is no monitoring of HGB, asset ownership and insurance. The result is that there is overpayment of insurance and some assets are not included in the list of insured assets.

3. Things that require attention.
   a. Weakness in the process of procurement of goods and services, e.g.:
      i. Non-IT procurement, such as physical evidence, standardization of the face of the building offices and back offices.
      ii. IT procurement, such as ATS (Annual Technical Support), Gap License with Oracle, contract with Phintraco
   b. No monitoring of the settlement of the insurance cases escalated to the head office so that there is no information about the number of cases which have been settled, are in process, are often recurring, and about efforts to settle each case
   c. Many year-end activities involving personnel of the regional offices, which disrupted services and the effort to achieve participation target at the branch office
   d. Issues with application which supports the operations, namely SIJSTK (Care dan Core) application and BPU Online, in the form of different report data, speed of access and features
   e. Ineffective control system in formulating financial statement which has led to different data between the financial statement and the supporting details.

Aspek Pengungkapan Informasi dan Transparansi

Penilaian Aspek Pengungkapan Informasi dan Transparansi terhadap 25 parameter menghasilkan skor nilai 13,46 dari skor maksimum 15 atau 89,73%, dengan rincian sebagai berikut:

1. Parameter yang telah terpenuhi
   a. Badan memiliki struktur yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan pengendalian Informasi yaitu Deputi Direktur Bidang Hubungan Masyarakat dan Antar Lembaga sesuai dengan peraturan direksi yang menyatakan bahwa Direksi bertanggung jawab atas pengendalian informasi dan terdapat unit kerja yang bertanggungjawab secara teknis terkait pengendalian informasi.
   b. Badan memiliki sistem dan fasilitas teknologi informasi sebagai media sosialisasi atau pembelajaran Tata Kelola yaitu adanya aplikasi yang dapat digunakan sebagai sarana media sosialisasi internal (email corporate) dan media pembelajaran Tata Kelola (website).

Aspect of Information Disclosure and Transparency

The assessment of the aspect of Information Disclosure and Transparency of the 25 parameters resulted in a score of 13.46 of 15, or 89.73%, with details as follow:

1. Fulfilled Parameters
   a. The Agency has a structure responsible for the implementation of information control policy, namely Communication Division. This complies with BOD regulation which stipulates that the Board of Directors is directly responsible for the control of information and there is a work unit assigned to handle the technical aspect of the information control
   b. BPJS Ketenagakerjaan has IT system and facilities used as a medium for dissemination or learning about Governance, namely the application used as the internal dissemination/ information sharing media (email corporate) and the media for learning about Governance (website)

c. Badan memiliki fasilitas dalam rangka keterbukaan dan pengungkapan kebijakan dan pelaksanaan tata kelola yaitu website BPJS Ketenagakerjaan memiliki menu tersendiri penetapan tata kelola, materi tata kelola sudah dilengkapi fasilitas yang mudah diakses untuk mengunduh, website memuat pakta integritas Direksi dan Dewas.
d. Direksi menyusun laporan pertanggung jawaban dalam pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan yang memuat laporan pengelolaan program dan laporan keuangan BPJS yang telah diaudit oleh akuntan publik, laporan mengungkapkan Ikhtisar Data keuangan yang telah diaudit oleh Auditor Eksternal pada bagian Laporan Keuangan, laporan telah mengungkapkan Ikhtisar Kinerja, laporan telah mengungkapkan kegiatan tahun 2015 yang telah diaudit oleh Auditor Eksternal, laporan telah mengungkapkan informasi tentang Organisasi dan Manajemen, terdapat kemudahan mengakses laporan tahunan pada website.

2. Parameter yang belum terpenuhi
   a. Belum adanya prosedur penanganan kebocoran informasi terbatas ke media massa/ sosial.
   b. Belum ada proses bisnis jika terjadi kebocoran informasi terbatas ke publik.
   c. Belum dilakukan evaluasi Pedoman Pengendalian Informasi terutama penanganan crisis akibat kebocoran informasi

Aspek Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL)

Penilaian Aspek Tanggung Jawab dan Lingkungan terhadap 21 parameter menghasilkan skor nilai 8,29 dari skor maksimum 10 atau 82,90%, namun masih terdapat beberapa hal yang perlu perbaikan, yaitu:

1. Parameter yang telah terpenuhi
   a. Badan telah melaksanakan program TJSL sebagai bagian integral dari proses bisnis.
   b. Badan telah membentuk struktur dan pedoman guna mendukung pelaksanaan program TJSL.
   c. Badan telah melaksanakan program TJSL di bidang pengembangan sosial dan masyarakat serta lingkungan hidup.
   d. Sosialisasi pelaksanaan program TJSL dilakukan melalui pemberitaan di media massa.
   e. Karyawan badan telah memiliki inisiatif dalam pengembangan sosial dan masyarakat dan lingkungan hidup.
   f. Badan telah mengungkapkan kegiatan TJSL dalam *sustainability report* dan dapat diakses melalui *website*.

c. BPJS Ketenagakerjaan has the facility for the openness and disclosure of policy and implementation of governance, namely BPJS Ketenagakerjaan website, notably a specific menu about Governance, with materials which are easily accessed for download. The website also features the integrity pacts signed by directors and members of the Board of Commissioner
d. The Board of Directors prepared the accountability report on the management of BPJS Ketenagakerjaan. The report included the report of the management of the Agency's programs and financial statement which had been audited by a public accountant. The statement disclosed the Overview of the Financial Data audited by external auditor in the chapter about Financial Statement. The report also included Performance Overview. The report disclosed activities run in 2015 audited by external auditor and information about the organization and the management, which is easily accessed via the website.

2. Parameters not yet fulfilled
   a. No procedure for handling information leaked to the mass media/social media
   b. No business process if limited information is leaked to the public
   c. No evaluation of the Information Control Guideline, especially about handling of crisis due to information leakage.

Aspect of Social and Environmental Responsibility (TJSL)

The assessment of the aspect of social and environmental responsibility of the 21 parameters resulted in a score of 8.29 of 10, or 82.90%, showing a need for improvement. The details are as follow:

1. Fulfilled Parameters
   a. The Agency ran the TJSL programs as an integral part of the business process
   b. BPJS Ketenagakerjaan prepared a structure and guideline to support the execution of TJSL programs
   c. BPJS Ketenagakerjaan ran TJSL programs in social and community empowerment and development and environmental development
   d. BPJS Ketenagakerjaan disseminated TJSL programs through mass media
   e. Some of the initiatives to develop the community and the environment came from the employees
   f. BPJS Ketenagakerjaan disclosed TJSL activities in the Sustainability Report which can be accessed on the website.

2. Parameter yang belum terpenuhi
   a. Belum ditetapkannnya *Blueprint* TJSL oleh Direksi, sehingga tidak ada acuan TJSL dalam menentukan program-program yang akan dijalankan. Terhadap hal ini sudah menjadi *area of improvement assessment* GG tahun 2015.
   b. Tidak ada kegiatan Direksi di bidang keselamatan dan kesehatan pekerja.
   c. Belum diperolehnya pengakuan/penghargaan baik nasional maupun internasional di bidang TJSL yang menunjukkan bahwa TJSL yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan tidak terasa dampaknya oleh peserta.

2. Parameters not yet fulfilled
   a. BOD hasn't determined the TJSL Blueprint so that there is no reference to determine the programs to run. This was an area of improvement in the 2015 Good Governance assessment.
   b. There were no BOD activities related to the occupational health and safety
   c. BPJS Ketenagakerjaan has not received acknowledgment/ award for TJSL in the national and international level. This shows the impacts of TJSL programs haven't been felt by the participants.

Rekomendasi assessment GG Tahun 2015 yang belum tuntas ditindaklanjuti

1. Penyusunan dan penyempurnaan *Board Manual* dalam rangka meningkatkan akuntabilitas Dewan Pengawas dan Direksi.
2. Melakukan perbaikan/penyesuaian parameter pengukuran GG sejalan dengan perkembangan penerapan dan regulasi GG (lokal dan internasional).
3. Menyusun kriteria kinerja dan melakukan penilaian kinerja anggota Komite secara periodik dan formal oleh Dewan Pengawas.
4. Menyempurnakan mekanisme penetapan target-target RKAT sehingga target mencerminkan kondisi riil dan dialokasikan secara fair serta kinerja dapat dicapai sesuai yang direncanakan.
5. Memperbaiki saluran komunikasi dari daerah ke pusat, dengan mengoptimalkan media komunikasi yang dimiliki seperti "iKnow" untuk memastikan kecepatan dan ketepatan respon Kantor Pusat yang dibutuhkan daerah.
6. Menjalankan *Blueprint* TJSL secara sinergis antar/lintas divisi sesuai tahapan yang tertera dalam *roadmap sustainability.*

Recommendation from 2015 assessment which still awaited follow up

1. The formulation and improvement of the Board Manual to improve the accountability of Board of Commissioner and the Board of Directors.
2. Improvement/Adjustment of assessment parameters in line with the development of Good Governance practices and regulations in the local and international levels.
3. Formulating performance criteria and assessing the performance of the committee members periodically and formally by the Board of Commissioner.
4. Improvement of the mechanism for determining RKAT targets so that they reflect the real condition and there is sound and fair allocation so that performance target is achieved.
5. Improvement of the communication channel from the regions to the head office by optimizing communication media the Agency has, such as "iKnow," to ensure the speed and accuracy of response from the head office which the regional offices need.
6. Synergic execution of the TJSL Blueprint between divisions as per the phases described in the sustainability road map.

Rekomendasi

Atas permasalahan pengendalian yang belum optimal tersebut, diperoleh rekomendasi:

1. Aspek Komitmen
   a. Direksi dan Dewan Pengawas segera menetapkan *Board Manual* yang mengatur hubungan kerja antara Direksi dan Dewan Pengawas beserta organnya.
   b. Direksi melakukan evaluasi road map GG yang telah ditetapkan sehubungan dengan adanya indikator yang belum tercapai dengan memperhatikan road map Deputi Direktur Bidang manajemen Risiko terkait pencapaian *risk maturity level*.

Recommendation

For the issue about control, the recommendations are as follow:

1. Commitment Aspect
   a. The Board of Directors and Board of Commissioner should issue the Board Manual which regulates the working relationship between directors and Board of Commissioner and its organs.
   b. The Board of Directors should evaluate Good Governance road map, regarding the indicators which have not been fulfilled by taking into account the road map of the Risk Management Division about the achievement of risk maturity level.

c. Direksi menyusun strategi melalui pendekatan persuasif kepada pejabat struktural yang belum melaporkan LHKPN untuk segera memenuhi kewajiban pelaporan LHKPN sesuai ketentuan yang berlaku.
d. Direksi menyempurnakan Pedoman Benturan Kepentingan dengan memasukkan ketentuan mengenai mekanisme Pejabat Pengganti Sementara (PPS) pada Kantor Cabang Perintis (KCP).
e. Direksi menyempurnakan mekanisme penandatanganan/ komitmen karyawan atas pakta integritas serta melakukan monitoring atas penandatangan pakta integritas seluruh unit kerja.

2. Aspek Dewan Pengawas
   a. Membuat mekanisme penyusunan simpulan rapat, risalah rapat dan meningkatkan kedisiplinan penyusunan risalah rapat baik Rapat Gabungan maupun Rapat Dewan Pengawas.
   b. Menyusun KPI Dewan Pengawas dan Komite Dewan Pengawas sebagai dasar pengukuran kinerjanya.

3. Aspek Direksi
   a. Melakukan percepatan penetapan rencana strategis 2017-2021 agar sejalan dengan Visi Misi BPJS ketenagakerjaan yang baru.
   b. Menyusun dan menetapkan key performance indicators (KPI) untuk mengukur kinerja Direksi sebagai dasar pengukuran kinerjanya.
   c. Menyempurnakan proses bisnis pada aplikasi ARIS dengan menetapkan proses bisnis level 4 dan 5 dalam Peraturan Direksi sehingga memiliki dasar hukum, menyesuaikan proses bisnis sesuai kondisi yang ada, dan memerintahkan PIC ARIS setiap unit kerja untuk melakukan *transfer knowledge* ke seluruh karyawan, serta membuat Sistem Operasi Prosedur (SOP) yang menyeluruh pada semua unit kerja sehingga unit kerja memiliki standar waktu penyelesaian pekerjaan yang tepat.
   d. Membuat mekanisme penunjukan karyawan penugasan sebagai Direksi atau Komisaris/ Pengawas ke anak usaha atau Dana Pensiun.
   e. Membuat peraturan Direksi yang merupakan turunan dari Manajemen Kepegawaian.
   f. Melakukan kajian atas kesesuaian peraturan Direksi dengan Undang Undang nomor 25 tentang Pelayanan Publik.
   g. Mengkaji ulang keberadaan Komite Investasi dan Komite Manajemen Risiko

4. Aspek Manajemen Risiko dan Pengendalian Internal
   a. Menyempurnakan pedoman sistem pengendalian internal dengan menambahkan mekanisme implementasi, evaluasi, dan pengembangannya.
   b. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap peran risk agent dalam mendukung proses internalisasi manajemen risiko pada unit kerjanya.

c. The Board of Directors should formulate strategies using persuasive approach to the structural officials who haven't submitted LHKPN to as soon as possible fulfil their obligations.
d. The Board of Directors should improve the Guideline for Conflict of Interest by including provisions about the mechanism of temporary acting official (PPS) at the pilot office (KCP).
e. The Board of Directors should improve the mechanism of the signing of/employee's commitment toward the integrity pact and monitor the signing of the pact in all work units.

2. Aspect of Board of Commissioner
a. Make mechanism for the writing of the meeting resolutions, minutes of the meeting, and improve the discipline in the writing of the minutes of the meeting, both for joint meetings and for Board of Commissioner meetings
b. Formulate KPI for Board of Commissioner and its committees as the basis of performance assessment.

3. Aspect of Board of Directors
a. Accelerate the determination of the 2017-2021 strategic planning to align with the new vision and mission
b. Formulate and determine the key performance indicators (KPI) to measure the performance of the directors.
c. Improve the business process at ARIS application by determining the levels 4 & 5 business process in the BOD Regulation so that it has legal basis, adjust the business process to the current condition and order ARIS PIC of each work unit to transfer knowledge to all employees, and make complete SOP for all work units so that there is a standard for finishing an assignment
d. Make the mechanism for the appointment of an employee as a director or member of Board of Commissioner in the subsidiary or Pension Fund
e. Make BOD Regulation which is derived from Personnel Management
f. Study the conformity of BOD regulation with Public Service Act (Law No.25)
g. Reevaluate the existence of Investment Committee and Risk Management Committee.

4. Aspect of Risk Management and Internal Control
a. Improve the internal control system guideline by adding the mechanism of implementation, evaluation and development
b. Monitor and evaluate the role of the risk agent to support the internalization process of the risk management at the agent's work unit

c. Memperbaiki mekanisme pengelolaan aset tetap dan aset tidak berwujud sesuai pedoman pengelolaan aset serta menyempurnakan Aplikasi Sistem Informasi Aset Tetap.
d. Melakukan evaluasi atas temuan audit pengadaan barang dan jasa serta membuat mitigasi risiko atas kelemahan tersebut serta membuat rencana penyelesaian atas permasalahan IT.
e. Menyusun monitoring lama waktu penyelesaian pengaduan pihak eksternal dan monitoring penyelesaian klaim bermasalah yang terjadi di Kantor Cabang.
f. Membuat mekanisme koordinasi penyelenggaraan kegiatan kantor pusat yang melibatkan partisipasi karyawan kantor wilayah dan kantor cabang untuk waktu yang hampir bersamaan, sehingga tidak mengganggu aktifitas pelayanan di kantor cabang serta membuat mekanisme pemantauan atas penyerapan anggaran di unit kerja sehingga realisasi anggaran tidak menumpuk diakhir tahun.
g. Meningkatkan sistem pengendalian dalam penyusunan laporan keuangan, serta melakukan review proses bisnis dan penyesuaian sistem.
h. Memperbaiki aplikasi TI khususnya SIJSTK (Care dan Core) dan BPU *Online* terkait data laporan, kecepatan akses, dan *update* fitur aplikasi,

5. Aspek Pengungkapan Informasi dan Transparansi
Menyempurnakan pedoman keterbukaan informasi publik, khususnya prosedur penanganan kebocoran informasi, *crisis handling*, serta pemenuhan data dan akses informasi.

Aspek Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan

a. Menetapkan *blueprint* TJSL dan memantau implementasinya. Blueprint TJSL tersebut diantaranya memasukkan:
   i. Kegiatan BPJS Ketenagakerjaan di bidang lingkungan hidup.
   ii. Kegiatan Direksi dan program BPJS Ketenagakerjaan di bidang keselamatan dan kesehatan bagi pekerja.
b. Membuat rencana aksi terkait pemenuhan parameter yang digunakan oleh lembaga penilai TJSL baik nasional maupun internasional dalam rangka memperoleh pengakuan/ penghargaan.

6. Tindak lanjut rekomendasi asesmen GG tahun 2015

Menindaklanjuti rekomendasi asesmen GG tahun 2015 diantaranya:

a. Menyusun *Board Manual* dalam rangka meningkatkan akuntabilitas Dewan Pengawas dan Direksi.

c. Improve the mechanism of the management of fixed and intangible assets as per the guideline for asset management and improve Fixed Asset Information System application
d. Evaluate the audit findings about good and services procurement and mitigate risks related to the weaknesses and make plans to settle IT-related issues

e. Monitor the time needed to settle a complaint from the external party and monitor the settlement of troubled claims happening at the branch offices
f. Make mechanism for coordinating activities at the head office which engage employees of the regional and branch offices closely simultaneously so that services at the branch offices are not hindered, and make the mechanism of monitoring budget absorption at the work units to avoid budget surplus at the year's end

g. Improve the control system in preparing financial statement and review the business process and system adjustment
h. Improve the IT application, notably SIJSTK (Care dan Core) and BPU Online, regarding report data, speed of access and feature updates.

5. Aspect of Information Disclosure and Transparency
Improve the public information disclosure guideline, especially the procedure for handling information leakage, crisis handling, and provision of data and access to information.

Aspect of Social and Environmental Responsibility

a. Determine the TJSL blueprint and monitor its implementation. The TJSL blueprint includes the following:
   i. BPJS Ketenagakerjaan activities in the environmental sector
   ii. BOD activities and BPJS Ketenagakerjaan programs in the occupational health and safety

b. Make action plans for fulfilling the parameters used by the TJSL assessor, both in the national and international levels, to win acknowledgment/accolade.

6. Follow up of the recommendation from 2015 Good Governance assessment
Follow up the recommendation from 2015 Good Governance assessment, including:

a. Formulate Board Manual to improve the accountability of Board of Commissioner and the Board of Directors

b. Melakukan perbaikan/penyesuaian parameter pengukuran GG sejalan dengan perkembangan penerapan dan regulasi GG (lokal dan internasional.
c. Menyusun kriteria kinerja dan melakukan penilaian kinerja anggota Komite secara periodik dan formal oleh Dewan Pengawas.
d. Menyempurnakan mekanisme penetapan target-target RKAT sehingga target mencerminkan kondisi riil dan dialokasikan secara fair serta kinerja dapat dicapai sesuai yang direncanakan.
e. Memperbaiki saluran komunikasi dari daerah ke pusat, dengan mengoptimalkan media komunikasi yang dimiliki seperti "iKnow" untuk memastikan kecepatan dan ketepatan respon Kantor Pusat yang dibutuhkan daerah.
f. Menjalankan *Blueprint* TJSL secara sinergis antar/lintas divisi sesuai tahapan yang tertera dalam *roadmap sustainability*

b. Improve/Adjust the parameters for Good Governance assessment so that they align with the Good Governance development and regulation (local and international).
c. Formulate the performance criteria and assess the performance of the members of the committee periodically and formally Board of Commissioner
d. Improve the mechanism for determining RKAT targets so that they reflect the real condition and are fairly allocated so that the performance targets are achieved

e. Improve the communication channel from the regions to the head office, by optimizing the available communication media, including "iKnow," to ensure the speed and accuracy of responses from the head office to the regions
f. Run the TJSL blueprint with strong synergy across the divisions based on the phases described in the sustainability road map.

INFORMASI MENGENAI RUPS

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik penyelenggara jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia. Hingga akhir periode pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan tidak pernah menyelenggarakan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Dengan demikian Laporan ini tidak menyertakan informasi mengenai keputusan RUPS satu tahun sebelumnya maupun keputusan RUPS pada tahun buku, beserta informasi keputusan-keputusan yang direalisasikan pada tahun buku dan alasan dalam hal terdapat keputusan yang belum direalisasikan.

INFORMATION ABOUT GMS

BPJS Ketenagakerjaan is a legal public entity which runs social security services for workers in Indonesia. as of the end of the reporting period, BPJS Ketenagakerjaan never held General Meeting of Shareholders (GMS).

Therefore, this report doesn't contain information regarding the resolutions of the previous year's Annual GMS or those of the fiscal year, as well as information about the realization of the resolutions throughout the fiscal year and the reasons why the resolutions are not realized.

DEWAN PENGAWAS

Berdasarkan Undang-Undang No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Dewan Pengawas adalah organ BPJS yang berfungsi melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas. Pengurusan BPJS oleh Direksi dan memberikan nasihat kepada Direksi dalam penyelenggaraan program jaminan sosial.

Dalam melaksanakan fungsinya, Dewan Pengawas mengacu kepada beberapa ketentuan, yakni:

1. UU No.40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
2. UU No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 161/M Tahun 2013 Tentang Pengangkatan Dewan Pengawasdan Direksi PT Jamsostek (Persero) menjadi Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

BOARD OF COMMISSIONER

As stipulated in Law No. 24 Year 2011 on Social Security Agency (BPJS), Board of Commissioner is an organ of BPJS whose functions are to oversee the management of the Agency by the Board of Directors and to give advice and recommendations about the management of social security programs.

In performing its functions, Board of Commissioner refers to the following provisions:

1. Law No.40 Year 2004 on National Social Security System;

2. Law No.24 Year 2011 on Social Security Agency;

3. Presidential Decree No.161/M Year 2013 on the Appointment of Board of Commissioner and the Board of Directors of PT Jamsostek (Persero) to Board of Commissioner and the Board of Directors of Workers Social Security Agency.

4. PER-01/DEWAS/072014 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Fungsi, Tugas dan Wewenang Dewan Pengawas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

4. *PER-01/DEWAS/072014 on the Procedures for the Functions, Duties and Authorities of Board of Commissioner of Workers Social Security Agency.*

KRITERIA DAN PROSEDUR PENGANGKATAN DEWAN PENGAWAS (102-24)

Presiden menetapkan anggota Dewan Pengawas dari unsur Pemerintah. Untuk memilih anggota Dewan Pengawas dari unsur pekerja, pemberi kerja dan tokoh masyarakat, Presiden membentuk panitia seleksi. Selanjutnya panitia seleksi bertugas mengumumkan penerimaan pendaftaran calon anggota Dewan Pengawas dan menentukan nama calon anggota Dewan Pengawas untuk disampaikan kepada Presiden. Nama calon anggota Dewan Pengawas yang ditetapkan Presiden selanjutnya diajukan ke Dewan Perwakilan Rakyat untuk dipilih, kemudian menetapkan calon terpilih. Salah seorang dari anggota Dewan Pengawas ditetapkan sebagai Ketua Dewan Pengawas oleh Presiden.

CRITERIA AND PROCEDURES FOR THE APPOINTMENT OF BOARD OF COMMISSIONER (102-24)

President determines the members of Board of Commissioner from within the government. To choose the members of the board from the workers, employers and public figures, President establishes a nomination committee. The committee then announces the recruitment for members of Board of Commissioner and determines the names of the prospective members to be submitted to President. The names are then submitted to the House of Representatives for selection. One of the members of the board is appointed as the Head of Board by President.

MASA JABATAN DEWAN PENGAWAS

Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan dipilih dan ditetapkan Presiden melalui Surat Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 25/P Tahun 2016 Tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan 2016 – 2021.

Anggota Dewan Pengawas diangkat untuk jangka waktu lima tahun dan dapat diusulkan diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan berikutnya. Sampai dengan akhir periode pelaporan tidak ada anggota Dewan Pengawas yang merangkap jabatan sebagai pejabat eksekutif atau pejabat tata kelola lain di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

TERM OF SERVICE

Board of Commissioner of BPJS Ketenagakerjaan is appointed by President with Presidential Decree (Keppres) No. 25/P Year 2016 on the Appointment of Board of Commissioner and the Board of Directors of BPJS Ketenagakerjaan for the 2016 – 2021 Period.

Members of the Board of Commissioner work for a period of five years and may be reappointed for another period. As of the end of the reporting date, no members of the board held concurrent positions as executives or governing officials within BPJS Ketenagakerjaan.

KOMPOSISI DAN SUSUNAN KEANGGOTAAN DEWAN PENGAWAS

Komposisi Dewan Pengawas menurut Pasal 21 UU No.24 Tahun 2011 Tentang BPJS adalah sebagai berikut: (102-22, 102-23)

1. Dewan Pengawas terdiri dari 7 (tujuh) orang profesional.
2. Dewan Pengawas terdiri atas unsur Pemerintah, unsur Pekerja, unsur Pemberi Kerja dan tokoh masyarakat.

Seiring pengoperasian penuh BPJS Ketenagakerjaan, Presiden telah mengangkat dan menetapkan keanggotan Dewan Pengawas berdasarkan Keppres No.25/P/Tahun 2016. Pelantikan Dewan Pengawas dilaksanakan pada 23 Februari 2016 di Istana Negara.

COMPOSITION AND MEMBERS OF BOARD OF COMMISSIONER

The composition of Board of Commissioner based on Article 21 of Law No.24 Year 2011 on BPJS is as follow: (102-22, 102-23)

1. *Board of Commissioner comprises seven (7) professionals.*
2. *Board of Commissioner comprises elements from the government, workers, employers and public figures.*

As BPJS Ketenagakerjaan went fully operational, President nominated and appointed the members of Board of Commissioner based on Keppres No.25/P/Tahun 2016. The official inauguration was held on February 23, 2016 at the State Palace.

Komposisi Dewan Pengawas adalah sebagai berikut: *Composition of Board of Commissioner is as follow:*

Nama *Name*	Jabatan *Position*	Latar Belakang Perwakilan *Background of Representation*	Masa Jabatan *Period*	Dasar Pengangkatan *Basis of Appointment*
Guntur Witjaksono	Ketua Dewan Pengawas *Head of Board of Commissioner*	Pemerintah *Government*	2016 - 2021	Keppres No.25/P/Tahun 2016
Syafri Adnan Baharuddin	Anggota Dewan Pengawas *Member*	Pemerintah *Government*	2016 - 2021	Keppres No.25/P/Tahun 2016
Eko Darwanto	Anggota Dewan Pengawas *Member*	Masyarakat *Public*	2016 - 2021	Keppres No.25/P/Tahun 2016
Rekson Silaban	Anggota Dewan Pengawas *Member*	Masyarakat *Public*	2016 - 2021	Keppres No.25/P/Tahun 2016
M. Aditya Warman	Anggota Dewan Pengawas *Member*	Masyarakat *Public*	2016 - 2021	Keppres No.25/P/Tahun 2016
Inda D. Hasman	Anggota Dewan Pengawas *Member*	Masyarakat *Public*	2016 - 2021	Keppres No.25/P/Tahun 2016
Poempida Hidayatulloh	Anggota Dewan Pengawas *Member*	Masyarakat *Public*	2016 - 2021	Keppres No.25/P/Tahun 2016

Keanggotaan Dewan Pengawas per 31 Desember 2017, terdiri dari enam orang pria dan seorang wanita. Uraian tentang profil masing-masing anggota Dewan Pengawas disajikan pada bagian Profil Dewan Pengawas dalam Laporan ini pada halaman 66.

Members of Board of Commissioner per December 31, 2017 comprised six males and one female. The profile of each member is presented in the chapter about Profiles of Board of Commissioner of this report on page 66.

PEDOMAN DAN PAKTA INTEGRITAS DEWAN PENGAWAS

Dewan Pengawas menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan berpedoman pada Peraturan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan No.PER/01/DEWAS/072014 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Fungsi, Tugas dan Wewenang Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan.

Selain itu, dalam rangka penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* (GG) berupa *Transparency, Accountability, Responsibility, Independency, Fairness, Predictibility, Participation,* dan *Dynamism* (TARIFPPD) maka setiap anggota Dewan Pengawas telah menandatangani Pakta Integritas yang menegaskan dan memperkuat independensi Dewan Pengawas dalam menjalankan fungsi, tugas, dan kewenangannya sehingga tidak memiliki benturan kepentingan dengan Direksi.

Dalam Pakta Integritas tersebut, masing-masing Dewan Pengawas menyatakan bahwa setiap anggota Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk membangun zona integritas dan menetapkan BPJS Ketenagakerjaan sebagai institusi bebas korupsi dengan cara:

GUIDELINE AND INTEGRITY PACT FOR THE BOARD OF COMMISSIONER

In performing its tasks and responsibilities, Board of Commissioner refers to BPJS Ketenagakerjaan Board of Commissioner Regulation No.PER/01/DEWAS/072014 on the Procedures for Executing the Functions, Tasks and Authorities of Board of Commissioner of BPJS Ketenagakerjaan.

Moreover, for the implementation of Good Governance (GG) principles, namely Transparency, Accountability, Responsibility, Independency, Fairness, Predictability, Participation, and Dynamism (TARIFPPD), each member of the board has signed the integrity pact. The pact asserts and strengthens the board's independence in performing its functions, tasks and responsibilities, free from any conflict of interest with the Board of Directors.

In the pact, each member states his or her commitment to develop integrity zone and determines that BPJS Ketenagakerjaan as a corruption-free institution, by:

1. Menjadikan BPJS Ketenagakerjaan sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang berintegritas.
2. Melaksanakan Kode Etik BPJS Ketenagakerjaan dengan penuh tanggung jawab.
3. Melakukan tindakan pencegahan korupsi, gratifikasi, suap, dan kecurangan.
4. Menghindari tindakan yang berpotensi terjadinya benturan kepentingan.
5. Menjaga kerahasiaan informasi BPJS Ketenagakerjaan dan tidak menyalahgunakan untuk kepentingan lain.
6. Seluruh jajaran Dewan Pengawas wajib melaksanakan Pakta Integritas secara konsisten dan bertanggung jawab.

3. *Making BPJS Ketenagakerjaan a social security agency with integrity.*
4. *Executing BPJS Ketenagakerjaan code of conduct responsibly.*
5. *Preventing corruption, gratification, bribery and fraud actions.*
6. *Preventing actions which have the potentials of creating a conflict of interest.*
7. *Maintaining the confidentiality of information and not misusing it for the interest of others.*
8. *Executing the integrity pact consistently and responsibly.*

PENGUNGKAPAN MENGENAI PEDOMAN TUGAS POKOK, FUNGSI DAN WEWENANG DEWAN PENGAWAS

Secara lebih rinci, Pedoman dan Tata Tertib Dewan Pengawas diatur dalam Peraturan Dewan Pengawas tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Wewenang Dewan Pengawas yang mengatur tentang Tata Laksana Kerja Dewan Pengawas. Adanya Peraturan Dewan Pengawas ini diharapkan akan memberikan standar kerja yang tinggi dan selaras dengan prinsip-prinsip *good governance*. Dalam rangka menjalankan tugas pengawasan dan pemberian saran atas pengelolaan Badan kepada Direksi, Dewan Pengawas mengacu kepada Peraturan Dewan Pengawas tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Wewenang Dewan Pengawas.

Tujuan Peraturan Dewan Pengawas adalah memberikan pedoman kepada Dewan Pengawas dalam memahami peraturan-peraturan yang terkait dengan tata kerja Dewan Pengawas. Pedoman dan Tata Tertib Kerja Dewan Pengawas dalam Peraturan Dewan Pengawas, menjadi pedoman praktis bagi Dewan Pengawas dalam penerapan *good governance* di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan, yang meliputi:

DISCLOSURE ABOUT GUIDELINES OF THE MAIN DUTIES, FUNCTIONS AND AUTHORITY OF BOARD OF COMMISSIONER

In details, the guideline and rules for Board of Commissioner are stipulated in the Board of Commissioner regulation on Main Duties, Functions and Authorities of Board of Commissioner which regulate the board's work procedures. The Board of Commissioner Regulation is expected to provide the standard for working which is high and aligns with the principles of good governance. To oversee the management and provide advice to the Board of Directors, Board of Commissioner refers to Main Duties, Functions and Authorities of Board of Commissioner.

The objective of the regulation is to provide guideline to the board for understanding the regulations related to board's working procedure. The guideline and rules are a practical guide for the board in implementing the principles of good governance in BPJS Ketenagakerjaan, and include:

Isi Pedoman Kerja Dewan Pengawas
Content of Board of Commissioner Guideline

Bab	Uraian *Description*
I	Ketentuan Umum / *General Provisions*
II	Prinsip dan Pelaksanaan Tata Kelola / *Principles and Implementation of Governance*
III	Fungsi, Tugas dan Wewenang Dewan Pengawas / *Functions, Duties and Authorities*
IV	Hak dan Kewajiban Dewan Pengawas / *Righst and Obligations*
V	Komposisi dan Organisasi Pengawas / *Composition and Organization*
VI	Tata Cara Pelaksanaan Pengawasan oleh Dewan Pengawas / *Procedure of Oversight*
VII	Rencana Strategis / *Strategic Planning*
VIII	Rapat Dewan Pengawas / *Board Meetings*
IX	Program Orientasi dan Peningkatan Kompetensi / *Orientation and Competency Development Programs*
X	Hubungan Kerja Dewan Pengawas Dengan Direksi / *Work Relationship with the Board of Directors*
XI	Kerahasiaan Informasi / *Confidentiality of Information*
XII	Ketentuan Peralihan / *Provisions regarding Transfer*
XIII	Penutup / *Closing*

FUNGSI, TUGAS, DAN WEWENANG DEWAN PENGAWAS (102-26)

Berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Dewan Pengawas adalah organ BPJS yang bertugas melakukan pengawasan atas pelaksanaan pengurusan BPJS oleh Direksi dan memberikan nasihat kepada Direksi dalam penyelenggaraan program jaminan sosial. Sesuai dengan Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, Dewan Pengawas berfungsi melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas BPJS.

Berpedoman kepada Pasal 22 ayat (2) Undang-undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, Dewan Pengawas bertugas untuk:

1. Melakukan pengawasan atas kebijakan pengelolaan BPJS dan kinerja Direksi;
2. Melakukan pengawasan atas pelaksanaan pengelolaan dan pengembangan dana jaminan sosial oleh Direksi;
3. Memberikan saran, nasihat, dan pertimbangan kepada Direksi mengenai kebijakan dan pelaksanaan pengelolaan BPJS; dan
4. Menyampaikan laporan pengawasan penyelenggaraan jaminan sosial sebagai bagian dari laporan BPJS kepada Presiden dengan tembusan Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN).

Dalam menjalankan tugas tersebut, Dewan Pengawas memiliki wewenang untuk:

1. Menetapkan rencana kerja anggaran tahunan BPJS;
2. Mendapatkan dan/atau meminta laporan dari Direksi;
3. Mengakses data dan informasi mengenai penyelenggaraan BPJS;
4. Melakukan penelaahan terhadap data dan informasi mengenai penyelenggaraan BPJS; dan
5. Memberikan saran dan rekomendasi kepada Presiden mengenai kinerja Direksi.

Mengacu kepada fungsi, tugas, dan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, Dewan Pengawas melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tata cara yang dituangkan dalam Peraturan Dewan Pengawas No. Per-01/Dewas/072014 tentang Tata Cara Pelaksanaan Fungsi, Tugas, dan Wewenang Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam menjalankan fungsi, tugas, dan wewenangnya, Dewan Pengawas melakukan proses pengawasan terhadap pengelolaan program BPJS Ketenagakerjaan menggunakan metode:

1. Rapat Gabungan yang dilaksanakan sebanyak 2 (dua) kali dalam 1 (satu) bulan dengan mengundang Dewan Direksi BPJS Ketenagakerjaan;

FUNCTION, DUTIES AND AUTHORITY (102-26)

Law No. 24 Year 2011 about Social Security Agency (BPJS) stipulates that the Board of Commissioner is a BPJS organ tasked with overseeing the management of BPJS by the Board of Directors and providing advice and recommendation to the Board of Directors about the running of the social security programs. Based on Article 22 Paragraph (1) of Law No. 24 Year 2011, the Board of Commissioner is to oversee the performance of BPJS functions.

The board is then to do the following:

1. *Oversee the policies of the management of BPJS and the performance of the Board of Directors;*
2. *Oversee the management and development of social security fund by the Board of Directors;*
3. *Give advice and recommendation to the Board of Directors about policies and the management of BPJS; and*
4. *Submit the report of the oversight as part of the BPJS Report to President with a copy to the National Social Security Council (DJSN).*

In performing these duties, the board has the authorities to:

1. *Determine RKAT;*
2. *Receive and/or ask for the report from the Board of Directors;*
3. *Access data and information about the management of BPJS;*
4. *Study the data and information about the management of BPJS; and*
5. *Give suggestions and recommendation to President about the performance of the Board of Directors.*

Referring to the function, tasks and authorities stipulated Article 22 of Law No. 24 Year 2011, the board performs its obligations based on the provisions in the Board of Commissioner Regulation No. Per-01/Dewas/072014 on the Procedures for the Execution of Functions, Tasks and Authorities of BPJS Ketenagakerjaan Board of Commissioner.

In performing the functions, tasks and authorities, the board oversees the management of BPJS Ketenagakerjaan programs using the following methods:

1. *Joint Meetings held two (2) times in one (1) month with the Board of Directors;*

2. Rapat Dewan Pengawas diselenggarakan sebanyak 2 (dua) kali dalam 1 (satu) minggu. Rapat Dewan Pengawas ini dapat berupa Rapat Internal Dewan Pengawas atau rapat yang dihadiri oleh Direksi dan/atau Unit Kerja terkait;
3. Rapat Komite yang dilaksanakan 1 (satu) kali setiap minggunya untuk membahas objek pengawasan tertentu secara mendalam; dan
4. Kunjungan Kerja ke Kantor Wilayah dan/atau Kantor Cabang untuk memonitor pelaksanaan pengelolaan program jaminan sosial ketenagakerjaan secara langsung.

2. Board of Commissioner Meetings held two (2) times in one (1) week. The meeting may be an internal meeting or one which invites the Board of Directors and/or a relevant work unit;

3. Committee Meetings held one (1) time each week to have an in-depth discussion about a specific oversight object; and

4. Work visits to regional offices and/or branch offices to monitor the execution of the programs directly.

Dalam menjalankan fungsi, tugas dan wewenangnya, Dewan Pengawas berpedoman kepada tata kelola yang baik (*good governance*). Beberapa aspek yang terkait dengan tata kelola ini adalah

The board refers to the good governance principles to perform its duties. Some aspects related to the governance are as follow:

1. Tingkat kehadiran Dewan Pengawas dalam Rapat Gabungan dan Rapat Dewan Pengawas;
2. Penandatanganan Pakta Integritas Dewan Pengawas;
3. Kepatuhan terhadap kewajiban untuk menyampaikan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN);
4. Kewajiban pelaporan pajak; dan
5. Peningkatan kompetensi Dewan Pengawas untuk mengoptimalkan fungsi pengawasan.

1. Rate of attendance in the joint and internal meetings;

2. The signing of the integrity pact;
3. Compliance with the obligation to submit LHKPN;

4. Tax reporting obligation; and
5. Development of competency to optimize the oversight function.

PEMBAGIAN TUGAS DAN PELAKSANAAN TUGAS DEWAN PENGAWAS TAHUN 2017

DIVISION OF DUTIES AND EXECUTION OF DUTIES IN 2017

Pelaporan program kerja dan realisasi pengawasan pada tahun 2017, disampaikan Dewan Pengawas kepada Presiden. Laporan telah disampaikan dan diterima Presiden pada 29 Desember 2017.

The board submitted the report of the programs and their realization in 2017 to President on December 29, 2017.

Sesuai dengan rencana kerja yang telah disusun oleh Dewan Pengawas, pada Tahun 2017 fungsi pengawasan diutamakan pada pengoptimalan sumber daya yang ada untuk mendukung perluasan kepesertaan.

Based on the work plan, in 2017 the board focused on the optimization of the available resources to support the expansion of participation.

Pelaksanaan tugas-tugas Dewan Pengawas Tahun 2017 tercermin dari laporan masing-masing Komite yang menjadi lampiran yang tidak terpisahkan dari laporan ke Presiden.

The execution of duties in 2017 is reflected in the reports of each committee which were attached in the report to President.

Tugas-tugas Dewan Pengawas
Duties of the Board of Commissioner

No	Nama Kegiatan *Activities*
1.	Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria (KAAA) / *Budget, Audit and Actuary Committee*
	- Pengawasan Pelaksanaan Inventarisasi Aset / *Asset Inventory Monitoring*
	- Reviu Perubahan RKAT 2017 / *Review of 2017 RKAT Amendment*
	- Reviu RKAT 2018 / *Review of 2018 RKAT*
	- Penyelenggaraan Workshop dan Seminar Nasional / *National Workshop and Seminar*
	- Evaluasi dan Penunjukan Kantor Akuntan Publik / *Evaluation and Appointment of Public Accounting Firm*
	- Pengawasan SPI / *SPI Oversight*
	- Inventarisasi Aset Investasi / *Investment Asset Inventory*
	- Inventarisasi Piutang Iuran / *Inventory of receivables Contribution*
	- Pengawasan Aktuaria / *Actuary Oversight*
	- Pertemuan dengan Kepala Deputi Direktur Bidang / *Meetings with Head of Deputy, Director of Division*
	- Pendampingan Manajemen / *Management Accompaniment*
	- Kunjungan Kerja Internal KAAA / *Internal Work visit*
	- Pendampingan Kunjungan Kerja / *Work visit accompaniment*
	- Kajian / *Studies*
	- Inventarisasi Data / *Data Inventory*
	- Rapat Rutin KAAA / *KAAA Routine Meetings*
	- Pendampingan Perolehan Aset / *Asset Procurement Accompaniment*
	- Capacity Building
2.	Komite Perluasan Kepesertaan (KPKP) / *Participation Expansion Committee*
	- Rapat KPKP / *KPKP Meetings*
	- Kunjungan Daerah / *Regional visit*
	- Pertemuan dengan Konstituen dan Pemangku Kepentingan / *Meetings with constituents and stakeholders*
	- Peralihan Asuransi TKI / *Migrant workers insurance transition*
	- Pelayanan Publik yang Sesuai dengan UU / *Public services based on Law*
	- Disrupsi Teknologi dan Dampak Pada Pekerja / *Technnological Disruption and the Impact on Workers*
	- Penguatan Kemitraan dengan Asosiasi Pengusaha dan Kadin / *Strengthening of Partnership with Business Associations and Chmaber of Commerce (KADIN)*
3.	Komite Kebijakan, Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM (KKPKOS) / *Policy, Organization Performance Management and HR Committee*
	- Rapat Mingguan / *Weekly Meetings*
	- Kunjungan Kerja ke Kantor Cabang & Fact Finding / *Work visits to branch offics & fact finding*
	- Kegiatan Seminar, Workshop dan Kajian / *Seminar, workshop and study*
	- Kegiatan Perencanaan dan Pengembangan / *Planning and development activities*
4.	Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi (KPMRTI) / *Risk Management and IT Monitoring Committee*
	- Pengelolaan risiko dan profil risiko Badan / *Risk management and risk profiling*
	- Persepsi Publik terhadap Badan serta Implikasinya terhadap Pelaksanaan Misi Badan / *Public perception of the Agency and the implication on the achievement of the mission*
	- Kualitas Data yang dikelola oleh Badan / *Quality of Data managed by the Agency*
	- Pengelolaan Sumber Daya Teknologi Informasi / *Management of IT Resources*
	- Penganggaran dan Pengelolaan Aset / *Budgeting and Asset Management*
	- Tata Kelola Investasi Badan / *Management of Investment*
	- Penyelenggaraan Workshop/ *Round Table Discussion* / *Workshop and Round Table Discussion*

AKTIVITAS DEWAN PENGAWAS BPJS KETENAGAKERJAAN TAHUN 2017

Sepanjang tahun 2017 Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan telah melaksanakan tugas pengawasan sesuai dengan amanah peraturan perundangan No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Secara umum aktivitas yang dilaksanakan oleh Dewan Pengawas pada Tahun 2017 adalah antara lain:

1. Rapat Rutin Internal Dewan Pengawas
2. Rapat Gabungan Dewan Pengawas dengan Direksi
3. Rapat Komite Dewan Pengawas
4. Rapat Dengar Pendapat dengan Komisi IX DPR RI
5. Kunjungan Kerja dan Inspeksi Mendadak ke Daerah
6. Pelaksanaan panel diskusi, workshop, *Focus Group Discussion (FGD)* dan Seminar Nasional.
7. Melakukan kajian dan analisa melalui Komite Dewan Pengawas.

Di tahun 2017 Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan menginisiasi kegiatan-kegiatan pengawasan yang sejalan dengan peta jalan *(road map)* Rencana Strategis BPJS Ketenagakerjaan yang berfokus pada perluasan kepesertaan. Kegiatan-kegiatan tersebut diantaranya:

1. Penyusunan klasifikasi piutang iuran yang *governance* melaui kegiatan Inventarisasi Piutang Iuran. Dewan Pengawas melihat bahwa pengelolaan piutang iuran yang *governance* dapat memberikan implikasi positif terhadap pemenuhan hak-hak peserta dalam program Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.
2. Pengkajian tata kelola investasi dan inventarisasi aset investasi di BPJS Ketenagakerjaan. Dewan Pengawas melihat bahwa pengelolaan investasi yang dikelola secara *governance* dengan berdasarkan asas kepemilikan, asas peruntukan dan asas kebermanfaatan yang jelas dapat memaksimalkan kinerja investasi Dana Jaminan Sosial di BPJS Ketenagakerjaan dan pada akhirnya dapat memberikan manfaat yang optimal kepada peserta.
3. Pelaksanaan inventarisasi data BPJS Ketenagakerjaan. Dewan Pengawas melihat bahwa BPJS Ketenagakerjaan perlu memiliki basis data yang akurat agar data-data yang dimiliki dapat diandalkan, khususnya dalam pengelolaan data-data kepesertaan dan pelayanan kepada peserta. Pada akhirnya, dari kegiatan ini akan disusun petunjuk teknis tentang tata kelola data sehingga dapat mempercepat proses pelayanan pendaftaran kepesertaan dan pelayanan klaim jaminan oleh peserta.
4. Kegiatan-kegiatan lain, baik yang secara langsung maupun tidak langsung dalam mendukung perluasan kepesertaan, yaitu: kajian standar pelayanan BPJS Ketenagakerjaan sesuai UU Pelayanan Publik, penguatan fungsi pengawasan dan pemeriksaan (WASRIK) dan kajian iuran program JHT bagi peserta BPU.

ACTIVITIES OF BOARD OF COMMISSIONER IN 2017

Throughout 2017, the Board of Commissioner of BPJS Ketenagakerjaan performed its oversight duties as stipulated in Law No. 24 Year 2011. In general, the activities performed in 2017 included:

1. *Routine internal meetings*
2. *Joint meetings with the Board of Directors*
3. *Committee meetings*
4. *Hearing with Commission IX of the House of Representatives*
5. *Work visit and impromptu inspection to the regions*
6. *Panel discussion, workshop, Focus Group Discussion (FGD) and national seminar.*
7. *Study and analysis through the committees.*

In 2017, the Board of Commissioner initiated oversight activities as per the road map of BPJS Ketenagakerjaan Strategic Plans with focus on the expansion of participation. The activities included:

1. *The formulation of contribution receivables classification which complied with governance through inventory activity. The Board of Commissioner saw that the management of contribution receivables can bring about positive implication to the fulfilment of rights of the participants*

2. *The study of procedures for investment and asset inventory. The Board of Commissioner saw that the management of investment which complies with governance based on the principle of ownership, the principle of designation, and the principle of usefulness can maximize the performance of fund investment which in the end will optimally benefit the participants*

3. *BPJS Ketenagakerjaan data inventory. The Board of Commissioner saw that BPJS Ketenagakerjaan needed to have accurate database so that the data are reliable, especially for the processing of participation and services data. Ultimately, from this activity, technical guidelines on data governance can be formulated to accelerate the registration and claim processes*

4. *Other activities, directly and indirectly, supporting the expansion of participation, namely the study of standard of services based on Public Services Act, the strengthening of oversight and assessment audit function (WASRIK) and a study of JHT contribution program for BPU participants.*

PELAKSANAAN MANDAT KETENTUAN PERUNDANG-UNDANGAN

1. Menyusun Produk Hukum Turunan Dewas
   Dewan Pengawas berpandangan bahwa dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Pengawas diperlukan penyesuaian dan penambahan produk hukum Dewan Pengawas, hal ini bertujuan untuk menjamin pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Pengawas memenuhi prinsip-prinsip tata kelola yang baik (*good governance*).

   Pada periode Januari sampai dengan 31 Desember 2017 telah ditetapkan beberapa Peraturan Dewan Pengawas, yaitu:

   a. Peraturan Dewan Pengawas No. PER/12/DEWAS/062017 tentang Perubahan Peraturan Dewan Pengawas No. PER/09/DEWAS/052016 tentang Organ Pendukung Dewan Pengawas.
   b. Peraturan Dewan Pengawas No. PER/13/DEWAS/062017 tentang Pedoman Rapat Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan.
   c. Peraturan Dewan Pengawas No. PER/14/DEWAS/102017 tentang Petunjuk Teknis Perjalanan Dinas Dalam Negeri Anggota Komite Non Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan.

   Selain itu terdapat beberapa Peraturan Dewan Pengawas yang masih dalam pembahasan.

   a. Peraturan Dewan Pengawas tentang Mekanisme Penetapan RKAT BPJS Ketenagakerjaan (Proses Reviu Dewan Pengawas).
   b. Peraturan Dewan Pengawas tentang Remunerasi Anggota Komite Non Dewan Pengawas (Proses Reviu Dewan Pengawas).

2. Menetapkan Rencana Strategis BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2017–2021
   Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan telah menetapkan Rencana Strategis BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2017–2021 melalui KEPDEWAS No. KEP/30/DEWAS/092017 pada tanggal 29 September 2017. Pada periode tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 target utama penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah perluasan kepesertaan dan akses layanan yang luas, sesuai dengan yang diamanatkan oleh UUD Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28H ayat (3). Pada tahun 2017, BPJS Ketenagakerjaan menargetkan tujuan yang akan dicapai adalah kemampuan yang matang (*established capabilities*), dimana BPJS Ketenagakerjaan akan memaksimalkan sumber daya yang ada untuk mendukung perluasan kepesertaan.

3. Menetapkan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) Tahun 2018
   Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan telah menetapkan Rencana Kerja Anggaran Tahunan (RKAT) BPJS Ketenagakerjaan tahun 2018 melalui KEPDEWAS No. KEP/01/DEWAS/012018 hasil penyesuaian dengan peraturan Menteri Keuangan No. 2015/PMK.02/2017.

EXECUTION OF THE PROVISIONS MANDATED BY THE LAW

1. *Formulation of the derivative of the product of law*
   The Board of Commissioner is of the opinion that to perform its function and duties, the board needs to adjust and add regulations. This is to ensure the performance of function and duties comply with good governance principles.

   In the period between January and December 31, 2017, the Board of Commissioner issued several regulations. They are:

   a. Board of Commissioner Regulation No. PER/12/DEWAS/062017 on the Amendment of Board of Commissioner Regulation No. PER/09/DEWAS/052016 on Supporting Organs of Board of Commissioner.
   b. Board of Commissioner Regulation No. PER/13/DEWAS/062017 on the Guideline for BPJS Ketenagakerjaan's Board of Commissioner Meetings.
   c. Board of Commissioner Regulation No. PER/14/DEWAS/102017 on the Technical Instructions for Domestic Official Travel for Committee Members of Non-Board of Commissioner.

   Some drafts of regulations are still in the discussion.

   a. Board of Commissioner Regulation on the Mechanism for Determining RKAT of BPJS Ketenagakerjaan (in the review process at the board).
   b. Board of Commissioner Regulation on the Remuneration of Committee Members of Non-Board of Commissioner (in the review process at the board).

2. *Determination of BPJS Ketenagakerjaan Strategic Plans for 2017-2021*
   The Board of Commissioner determined the Agency's strategic plans for the 2017-2021 period with the Board of Commissioner Decision No. KEP/30/DEWAS/092017 dated September 29, 2017. For the period, the main target of the workers social security is the expansion of participation and wide access to services, as mandated by the country's 1945 Constitution, Article 28H Paragraph (3). In 2017, BPJS Ketenagakerjaan targeted to achieve established capabilities, meaning that BPJS Ketenagakerjaan will maximize the available resources to support the expansion drive.

3. *Determination of 2018 Annual Work Plan and Budget (RKAT)*
   The Board of Commissioner determined RKAT for the year 2018 with the issuance of Board of Commissioner Decision No. KEP/01/DEWAS/012018 which is the adjustment of the Finance Minister Regulation No. 2015/PMK.02/2017.

KEGIATAN PEMBERIAN ARAHAN, REKOMENDASI DAN PERSETUJUAN

Di sepanjang 2017, Dewan Pengawas telah melakukan kegiatan tugas dan fungsi pengawasan dan pemberian nasihat kepada Direksi yang dilaksanakan melalui pelaksanaan rapat, pemberian rekomendasi, arahan dan/atau persetujuan yang merupakan tindak lanjut dari hasil pembahasan di dalam Rapat Gabungan Dewan Pengawas dan Direksi.

Rekomendasi Dewan Pengawas merupakan usulan/ide-ide yang disampaikan Dewan Pengawas kepada Direksi dalam rangka fungsi pengawasan terhadap kinerja Direksi dalam mengelola program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Terdapat 12 rekomendasi strategis yang disampaikan Dewan Pengawas kepada Direksi untuk ditindaklanjuti agar kinerja BPJS Ketenagakerjaan dapat meningkat dan memberi nilai tambah kepada Peserta. Dari 12 rekomendasi tesebut, terdapat 4 rekomendasi yang telah dilaksanakan. Ringkasan rekomendasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

GIVING DIRECTION, RECOMMENDATION AND APPROVAL

Throughout 2017, the Board of Commissioner performed its advisory duty through meetings, giving recommendation, directives and/or approval of the Board of Directors' policies. These are the follow up of the discussion in the joint meetings with the Board of Directors.

The recommendation from the board was in the form of suggestions delivered to the Board of Directors regarding the performance of the Board of Directors in managing the Workers Social Security programs.

There were 12 strategic recommendations from the Board of Commissioner to the Board of Directors to follow up so that the Agency's performance would improve, and the Agency could give added values to the participants. Of the 12 recommendations, four were followed up. The summary of the recommendations is described as follows:

Rekomendasi Dewan Pengawas
Recommendation from Board of Commissioner

No	Rekomendasi *Recommendation*	Status
1	Perlu Perubahan Board/ Tanda "RSTC" di setiap rumah sakit mitra BPJSTK agar lebih dikenali peserta *The need for a change in the RSTC sign/board at each BPJSTK partner hospitals so that participants more easily recognize them*	Selesai *Finished*
2	Pembuatan Kartu BPJSTK untuk TKA agar sesuai paspor agar sesuai sistem ijin TKA di Kemenaker *The provision of Kartu BPJSTK for expatriates to match with the data in the passports so that it aligns with the expatriates permit system from the Manpower Ministry.*	Selesai *Finished*
3	Mendorong kepesertaan Panitia dan Atlet ASIAN Games 2018 *Push for the participation of the committee members and athletes playin in Asian Games 2018*	Sedang dilaksanakan *In progress*
4	Meminta dihilangkannya "calo" pengurusan JHT yang masih dikeluhkan peserta di beberapa Kancab *Eradication of the practice of "middlemen" in Pension Benefit administration which some participants still complain about at several branch offices*	Selesai *Finished*
5	Pelaksanaan program PERISAI dilakukan secara tepat disesuaikan dengan kondisi masyarakat Indonesia dengan target yang jelas *Running of the PERISAI program to be more aligned with the condition of the people with clearer target*	Sedang dilaksanakan *In progress*
6	Perlunya konsistensi data di BPJSTK (kepentingan eksternal dan internal) *Need for consistency in data(for external and internal need)*	Sedang dilaksanakan *In progress*
7	Agar dibuat strategi penyelesaian kasus tuntutan vendor sistem IT (SIJSTK) bila perlu sampai ke pengadilan. *Need for a strategy to settle claim from the IT system vendor (SIJSTK), up to court settlement if necessary*	Sedang dilaksanakan *In progress*
8	Penunjukan komisaris pada anak usaha BPJSTK agar dikaji untuk menghindari benturan kepentingan *Appointment of commissioners at the subsidiary to be reviewed to avoid any conflict of interest*	Sedang dilaksanakan *In progress*
9	Proses audit laporan keuangan dan audit laporan pengelolaan program agar dipercepat sehingga cukup waktu bagi KAP untuk bekerja sehingga kualitas hasilnya lebih baik. *The progress of financial audit and the audit of the program management report to be accelerated so that there is enough time for the public accounting firm to work and the the audit result is of high quality.*	Selesai *Finished*
10	Perlunya inventarisasi piutang BPJSTK yang sesuai standar dan usulan penghapusan piutang *The need for the inventory of BPJSTK receivables based on the standards and the recommendation for the writeoff of some receivables*	Sedang dilaksanakan *In progress*
11	Agar disusun PERDIR mengenai pelaksanaan TJSL yang baik, termasuk didalamnya untuk membantu mitra BPJSTK. *The need for BOD Regulation about sound implementation of TJSL, including to assist BPJSTK's partners.*	Sedang dilaksanakan *In progress*
12	Tour of duty karyawan di atas 5 tahun di tempat yang sama. *Tour of duty of employees having worked more than five years at the same office.*	Sedang dilaksanakan *In progress*

PENILAIAN KINERJA KOMITE DI BAWAH DEWAN KOMISARIS

Dewan Pengawas dibantu Sekretaris Dewan Pengawas serta komite penunjang, yakni:

1. Komite Anggaran, Audit & Aktuaria
2. Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi (TI)
3. Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM
4. Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan

Penilaian terhadap kinerja masing-masing komite dilakukan melalui mekanisme pertemuan atau rapat:

1. Rapat internal Dewan Pengawas dengan masing-masing atau seluruh komite organ pendukung Dewan Pengawas.
2. Rapat komite organ pendukung Dewan Pengawas, dilaksanakan satu kali setiap minggu untuk membahas pelaksanaan tugas-tugas komite dan perumusan rekomendasi/laporan kepada Dewan Pengawas.

Dewan Pengawas menilai masing-masing komite telah menunjukkan kinerja yang baik dalam membantu Dewan Pengawas dalam melaksanakan fungsi pengawasan. Seluruh program yang telah disusun telah dapat diselesaikan dengan baik oleh masing-masing komite.

THE ASSESSMENT OF THE PERFORMANCE OF THE COMMITTEES UNDER BOARD OF COMMISSIONER

The Board of Commissioner is assisted by Board of Commissioner Secretary and supporting committees, namely:

1. *Budget, Audit and Actuary Committee*
2. *Risk Management Monitoring and IT Committee*
3. *Organization Management Policy and HR Committee*
4. *Participation Expansion and Service Committee.*

The assessment of the performance of each committee used the mechanism of meeting:

1. *Internal meeting with one or all supporting committees.*
2. *Committeee meetings with the Board of Commissioner, held one (1) time per week to discuss the execution of committee duties and the formulation of recommendation/report to the Board of Commissioner.*

The Board of Commissioner determined that each committee performed well in assisting the Board of Commissioner oversee the management of BPJS Ketenagakerjaan. And, all programs were well executed by each committee.

DIREKSI

Sesuai Undang-undang No.24 Tahun 2011 Tentang BPJS, Direksi BPJS Ketenagakerjaan memiliki fungsi melaksanakan penyelenggaraan kegiatan operasional BPJS Ketenagakerjaan yang menjamin peserta untuk mendapatkan manfaat sesuai haknya. Dalam melaksanakan fungsinya, Direksi mengacu kepada beberapa ketentuan, yakni:

1. UU No.40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
2. UU No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 161/M Tahun 2013 Tentang Pengangkatan Dewan Pengawasdan Direksi PT Jamsostek (Persero) menjadi Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 85 Tahun 2013 tentang Tata Cara Hubungan Antar Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan

BOARD OF DIRECTORS

Based on Law No.24 Year 2011 on BPJS, the Board of Directors of BPJS Ketenagakerjaan has the function of managing and running the operations of BPJS Ketenagakerjaan, ensuring that all participants receive the benefits as per their right. In performing its function, the Board of Directors refers to the provisions in the following law and regulations:

1. *Law No.40 Year 2004 on the National Social Security System;*
2. *Law No.24 Year 2011 on the Social Security Agency;*
3. *Presidential Decree No.161/M Year 2013 on the Appointment of the Board of Commissioner and the Board of Directors of PT Jamsostek (Persero) to the Board of Commissioner and the Board of Directors of the Workers Social Security Agency;*
4. *Government Regulation No.85 Year 2013 on the Procedures of Relationship Between Security Agencies;*

5. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang selain Pemberi Kerja, Pekerja dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial
6. Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administrasi bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
7. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
8. Peraturan Presiden Nomor 108 Tahun 2013 tentang Bentuk dan Isi Laporan Pengelolaan Program Jaminan Sosial
9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial
10. Peraturan Presiden Nomor 110 Tahun 2013 tentang Gaji atau Upah dan Manfaat tambahan Lainnya serta Insentif bagi Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan
11. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemilihan dan Penetapan Anggota Pengganti Antar Waktu Dewan Pengawas dan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
12. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
13. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
14. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua
15. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua
16. Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara
17. Keputusan Presiden Nomor 25/P Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Masa Jabatan 2016 – 2021

5. Government Regulation No.86 Year 2013 on the Procedures for Administratiive Sanctions to Employers Other than State Entities and Others outside the Employers, Workers and Recipients of Aids in the Social Security Program;

6. Government Regulation No.88 Year 2013 on the Procedures for Administrative Sanctions to Members of Board of Commissioner and Members of the Board of Directors of the Social Security Agency;
7. Government Regulation No. 99 Year 2013 on the Management of Workers Social Security Assets;
8. Presidential Decree No.108 Year 2013 on the Format and Content of Report of the Managmeent of Social Security Program;
9. Presidential Decree No.109 Year 2013 on the Phasing of the Participation in the Social Security Program;

10. Presidential Decree No.110 Year 2013 on the Salary or Pay and Other Benefits for Members of the Board of Commissioner and the Board of Directors of BPJS Ketenagakerjaan

11. Presidential Decree No.81 Year 2015 on the Procedures for Nomination and Selection of Periodic Replacement of members of the Board of Commissioner and the Board of Directors of Social Security Agency;
12. Government Regulation No. 44 Year 2015 on the Organization of Work Accident Benefit Program and Death Benefit Program;

13. Government Regulation No. 45 Year 2015 on the Organization of Pension Benefit Program;
14. Government Regulation No. 46 Year 2015 on the Organization of Provident Fund Benefit Program;
15. Government Regulation No. 60 Year 2015 on the Amendment of the Government Regulation No. 46 Year 2015 on the Organization of Provident Fund Benefit Program;
16. Management of Retirement Security Program 70 Year 2015 on the Work Accident Benefit Program and Death Benefit Progra for Civil Servants and Apparatus;
17. Presidential Decree No. 25/P Year 2016 on the Appointment of the Board of Commissioner and the Board of Directors of BPJS Ketenagakerjaan for the 2016 – 2021 Period.

PROSEDUR PEMILIHAN DAN PENGANGKATAN ANGGOTA DIREKSI

Anggota Direksi diangkat dan diberhentikan Presiden. Proses pemilihan Direksi dilakukan melalui pembentukan panitia seleksi, sesuai Pasal 28 UU No.24 Tahun 2011 Tentang BPJS. Panitia seleksi untuk memilih anggota Direksi BPJS Ketenagakerjaan dibentuk berdasarkan Keppres No.116/P/Tahun 2015. (102-24)

PROCEDURES FOR THE SELECTION AND APPOINTMENT OF THE MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS

The members of the Board of Directors are appointed and dismissed by President of Indonesia. The selection process starts with the establishment of a selection committee, as per Article 28 of Law No.24 Year 2011 on BPJS. The selection committee is established based n Presidential Decree No.116/P/Tahun 2015. (102-24)

MASA JABATAN DIREKSI

Anggota Direksi diangkat untuk jangka waktu lima tahun tahun dan dapat diusulkan diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan berikutnya. Sesuai Pakta Integritas yang ditandatangani masing-masing anggota Direksi, sampai dengan akhir periode pelaporan tidak ada anggota Direksi yang merangkap jabatan sebagai pejabat eksekutif atau pejabat tata kelola lain di luar BPJS Ketenagakerjaan.

PERIOD OF SERVICE

The members of the Board of Directors hold the position for five years and may be reappointed for one more period of service. As per the integrity pact signed by all directors, until the end of the reporting period, no director held any concurrent position as an executive or a governing official outside BPJS Ketenagakerjaan.

KOMPOSISI DAN SUSUNAN DIREKSI

Komposisi Direksi menurut Pasal 23 UU No.24 Tahun 2011 Tentang BPJS terdiri kalangan profesional. Berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 25/P Tahun 2016, dinyatakan bahwa Direksi BPJS Ketenagakerjaan terdiri 7 (tujuh) orang. Tidak ada Direksi yang merangkap jabatan sebagai Dewan Pengawas maupun jabatan di tempat lain.

Sesuai dengan Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan No. KEP/54/022017 tanggal 21 Februari 2017, susunan Direksi sesuai nomenklatur area bidang tugas adalah sebagai berikut:

COMPOSITION AND STRUCTURE OF THE BOARD OF DIRECTORS

The composition of the Board of Directors according to Article 23 of Law No.24 Year 2011 on BPJS consists of professionals. Presidential Decree No.25/P Year 2016 stipulates that the Board of Directors of BPJS Ketenagakerjaan comprises of seven (7) people. No director is allowed to hold a concurrent position in a Board of Commissioner or in any other organ.

The BOD Decision No. KEP/54/022017 dated February 21, 2017 states that the composition of nodr based on the nomenclature of the field of assignment is as follows:

Nama *Name*	Jabatan *Position*	Masa Jabatan *Period*	Dasar Pengangkatan *Basis of Appointment*
Agus Susanto	Direktur Utama *President Director*	2016 - 2021	Keppres No.25/P/Tahun 2016 *Presidential Decree (Keppres) No.25/P/Tahun 2016*
Naufal Mahfudz	Direktur Umum dan Sumber Daya Manusia *General Affairs and HR Director*	2016 - 2021	Keppres No.25/P/Tahun 2016 *Presidential Decree (Keppres) No.25/P/Tahun 2016*
Sumarjono	Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi *Strategic Planning and IT Director*	2016 - 2021	Keppres No.25/P/Tahun 2016 *Presidential Decree (Keppres) No.25/P/Tahun 2016*
E. Ilyas Lubis	Direktur Kepesertaan *Participation Director*	2016 - 2021	Keppres No.25/P/Tahun 2016 *Presidential Decree (Keppres) No.25/P/Tahun 2016*
Krishna Syarif	Direktur Pelayanan *Service Director*	2016 - 2021	Keppres No.25/P/Tahun 2016 *Presidential Decree (Keppres) No.25/P/Tahun 2016*
Amran Nasution	Direktur Pengembangan Investasi *Investment Development Director*	2016 - 2021	Keppres No.25/P/Tahun 2016 *Presidential Decree (Keppres) No.25/P/Tahun 2016*
Evi Afiatin	Direktur Keuangan *Finance Director*	2016 - 2021	Keppres No.25/P/Tahun 2016 *Presidential Decree (Keppres) No.25/P/Tahun 2016*

Uraian tentang profil masing-masing anggota Direksi disajikan pada bagian Profil Direksi dalam Laporan ini di halaman 74. (102-22, 102-23)

The description about the profile of each director is presented in the part about Profile of The Board of Directors in this report on page 74. (102-22, 102-23)

PEDOMAN KERJA DAN PAKTA INTEGRITAS

Direksi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan berpedoman pada Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan No.PERDIR/01/042014 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Fungsi, Tugas dan Wewenang Direksi BPJS Ketenagakerjaan. Pedoman

WORK GUIDELINES AND INTEGRITY PACT

The Board of Directors performs its duties and responsibilities, the board refers to BOD Regulation No.PERDIR/01/042014 on the Procedures for the Organization of Functions, Tasks and Authorities of the Board of Directors of BPJS Ketenagakerjaan. The

tersebut diharapkan menjadikan kinerja Direksi dapat mencapai standar kerja yang tinggi selaras dengan prinsip-prinsip Tata Kelola yang Baik.

Setiap anggota Direksi juga menandatangani Pakta Integritas yang memuat tentang:

1. Menjadikan BPJS Ketenagakerjaan sebagai Badan Penyelenggaran Jaminan sosial yang berintegritas,
2. Melaksanakan Kode Etik BPJS ketenagakerjaan dengan penuh tanggung jawab,
3. Melakukan tindakan pencegahan korupsi, gratifikasi, suap dan kecurangan,
4. Menghindari tindakan yang berpotensi terjadinya benturan kepentingan,
5. Menjaga kerahasiaan informasi BPJS Ketenagakerjaan dan tidak menyalahgunakan untuk kepentingan lain sesuai dengan peraturan BPJS Ketenagakerjaan,
6. Menjunjung tinggi prinsip kewajaran dan kesetaraan,
7. Menolak praktik-praktik diskriminasi,
8. Menjaga citra dan kredibilitas institusi melalui pelaksanaan tata kelola yang baik (good governance).

guideline is expected to make the board's performance achieve high standard of work aligning with the good governance principles.

All directors signed the integrity pact which content the following provisions:

1. *To make BPJS Ketenagakerjaan a social security agency with integrity,*
2. *To execute the Agency's code of conduct responsibly,*
3. *To prevent and eradicate any acts of corruption, gratification, bribery and fraud,*
4. *To prevent any action which has the potential of creating conflict of interest,*
5. *To maintain the confidentiality of information of the Agency and not misusing the information for interests other than those stipulated in the Agency's regulation,*
6. *To uphold the principles of fairness and equality,*
7. *To disengage from any discriminative practices,*
8. *To maintain the image and credibility of the institution through the implementation of good governance principles.*

PENGUNGKAPAN MENGENAI PEDOMAN TUGAS POKOK, FUNGSI DAN WEWENANG DIREKSI

Dalam rangka pengelolaan dan pengurusan jalannya kegiatan BPJS Ketenagakerjaan, Direksi mengacu pada *Board Manual* Direksi. *Board Manual* tersebut merupakan pedoman dan tata tertib kerja Direksi yang menjadi pedoman praktis bagi Direksi yang mengatur, sebagai berikut:

DISCLOSURE ABOUT GUIDELINE FOR THE MAIN DUTIES, FUNCTIONS AND AUTHORITIES

In managing and running the operations of BPJS Ketenagakerjaan, the Board of Directors refers to the BOD Board Manual. The Board Manual is a practical guideline and rules for BOD and regulate the following:

Isi Pedoman Kerja Direksi
Content of BOD Work Guideline

Bab *Chapter*	Uraian *Description*
I	Ketentuan Umum / *General Requirements*
II	Prinsip dan Pelaksanaan Tata Kelola / *Principles and Implementation of Governance*
III	Fungsi dan Tugas Direksi / *Function and Tasks*
IV	Wewenang Direksi / *Authority*
V	Hak, Kewajiban, tanggung Jawab dan Larangan Bagi Direksi / *Rights, Obligations, Responsibilities and Restrictions*
VI	Struktur Organisasi dan Organ Pendukung Direaksi / *Organizational Structure and Supporting Organs*
VII	Pelaksanaan Kerja dan Monitoring / *Work Execution and Monitoring*
VIII	Program Orientasi dan Peningkatan Kompetensi / *Orientation and Competency Development Program*
IX	Pelaporan / *Reporting*
X	Hubungan Kerja Direksi dengan Dewan Pengawas / *Working Relationship with the Board of Commissioner*
XI	Hubungan Antar-Lembaga / *Inter-Institution Relationship*
XII	Kerahasiaan Informasi / *Confidentiality of Information*
XIII	Penutup / *Closing*

FUNGSI, TUGAS DAN WEWENANG DIREKSI (102-26)

Fungsi Direksi

Secara umum, Direksi BPJS Ketenagakerjaan berfungsi melaksanakan penyelenggaraan kegiatan operasional BPJS Ketenagakerjaan yang menjamin Peserta untuk mendapatkan manfaat sesuai dengan haknya.

Pelaksanaan fungsi Direksi dilakukan dengan cara:

1. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran Peserta,
2. Memungut dan mengumpulkan Iuran dari Peserta dan Pemberi Kerja,
3. Mengelola Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan untuk kepentingan Peserta,
4. Mengelola Dana BPJS Ketenagakerjaan untuk kepentingan Peserta,
5. Mengumpulkan dan mengelola data Peserta program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua,
6. Membayarkan Manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan program Jaminan Kecelakaan Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan
7. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun kepada pemangku kepentingan,

Tugas Direksi

Dalam menjalankan fungsinya Direksi bertugas untuk:

1. Melaksanakan pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan, meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi.
2. Mewakili BPJS Ketenagakerjaan di dalam dan di luar pengadilan; dan
3. Menjamin tersedianya fasilitas dan akses bagi Dewan Pengawas untuk melaksanakan fungsinya. Tugas Direksi dalam melaksanakan pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan dilakukan dengan cara antara lain:
   a. Mengusahakan dan menjamin terlaksananya usaha dan kegiatan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan maksud dan tujuan serta kegiatan usahanya;
   b. Menyiapkan pada waktunya Rencana Strategis serta Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dan perubahannya serta menyampaikannya kepada Dewan Pengawas untuk mendapatkan penetapan;
   c. Menunjuk aktuaris independen dengan persetujuan Dewan Pengawas untuk melakukan review perhitungan dan valuasi cadangan teknis;
   d. Menentukan besaran alokasi surplus aset BPJS Ketenagakerjaan pada satu tahun dengan persetujuan Dewan Pengawas;

FUNCTIONS, TASKS AND AUTHORITY (102-26)

Functions of the Board of Directors

Generally, the Board of Directors of BPJS Ketenagakerjaan is tasked with the management and running of the operations at BPJS Ketenagakerjaan to ensure that all participants get the benefits as per their rights.

The execution of the board's functions is done by following:

1. *Organize and/or receive participant's application,*
2. *Collect contributions/premium from participants and employers,*
3. *Manage the workers social security fund for the benefit of the participants,*
4. *Manage BPJS Ketenagakerjaan funds for the benefit of the participants,*
5. *Collect and manage data of the participants of Work Accident Benefit Program, Death Benefit Program, Pension Benefit program and Provident Fund Benefit Program program,*
6. *Pay the benefit and/or pay for the healthcare service in the Work Accident Benefit Program based on the provisions in the law and regulations, and*
7. *Provide information about the organization and management of Work Accident Benefit Program, Death Benefit Program, Pension Benefit program and Provident Fund Benefit Program program to the stakeholders.*

Tasks of the Board of Directors

In performing its functions, the Board of Directors is engaged in the following activities:

1. *Manage BPJS Ketenagakerjaan, including planning, executing, monitoring, and evaluating;*
2. *Represent BPJS Ketenagakerjaan in and outside the court of law; and*
3. *Guarantee the availability of facilities and access for the Board of Commissioner to perform their duties. To perform the tasks, the Board of Directors does the following:*

   a. Ensure and guarantee the running of the Agency based on its intent and purpose;

   b. Prepare in a timely manner the strategic plans and RKAT and their amendment, and submit them to the Board of Commissioner for approval;

   c. Appoint an independent actuary with the approval from the Board of Commissioner to review the calculation and valuation of the Agency's technical reserves;
   d. Determine the amount of the allocation of asset surplus for one year with the approval of the Board of Commissioner;

e. Menyusun kebijakan, strategi dan prosedur yang komprehensif terkait penerapan manajemen risiko;
f. Menyusun prinsip tata kelola dalam setiap kegiatan usaha BPJS Ketenagakerjaan pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi;
g. Menyusun kebijakan, strategi dan prosedur yang komprehensif terkait penerapan sistem pengendalian intern;
h. Menyusun dan menerapkan dokumentasi, administrasi dan akuntansi;
i. Menyusun kriteria kesehatan keuangan BPJS Ketenagakerjaan;
j. Membuat laporan pengelolaan program dan laporan keuangan tahunan yang diaudit oleh akuntan publik yang ditunjuk oleh Dewan Pengawas;
k. Memberikan penjelasan kepada Dewan Pengawas mengenai Rencana Strategis Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
l. Memberikan penjelasan tentang segala hal yang ditanyakan atau diminta anggota Dewan Pengawas; dan
m. Menyusun dan menetapkan road map organisasi BPJS Ketenagakerjaan.

e. Formulate comprehensive policies, strategies and procedures related to the risk management;
f. Formulate the governance principles for each business activity on all levels or the organization;
g. Formulate comprehensive policies, strategies and procedures related to the implementation of internal control system;
h. Formulate and implement the documentation, administration and accountancy;
i. Formulate the criteria for the financial soundness of BPJS Ketenagakerjaan;
j. Prepare the report of the program management and financial statement audited by a public accountant appointed by the Board of Commissioner;
k. Provide explanation to the Board of Commissioner about the agency's strategic plans and RKAT;
l. Provide explanation about all matters asked by and requested by the Board of Commissioner; and
m. Formulate and determine the road map of the organization of BPJS Ketenagakerjaan.

Wewenang Direksi

Dalam menjalankan tugas, Direksi berwenang untuk:

1. Melaksanakan wewenang BPJS Ketenagakerjaan;
2. Menetapkan struktur organisasi beserta tugas pokok dan fungsi, tata kerja organisasi, dan sistem kepegawaian;
3. Menyelenggarakan manajemen kepegawaian BPJS Ketenagakerjaan termasuk mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan pegawai BPJS Ketenagakerjaan serta menetapkan penghasilan pegawai BPJS Ketenagakerjaan;
4. Mengusulkan kepada Presiden penghasilan bagi Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan;
5. Menetapkan ketentuan dan tata cara pengadaan barang dan jasa dalam rangka penyelenggaraan tugas BPJS Ketenagakerjaan dengan memperhatikan prinsip transparansi, akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas.
6. Melakukan pemindahtanganan aset tetap BPJS Ketenagakerjaan yang bernilai paling banyak Rp 100.000.000.000,00 (seratus miliar rupiah) dengan persetujuan Dewan Pengawas;
7. Melakukan pemindahtanganan aset tetap BPJS Ketenagakerjaan yang bernilai lebih dari Rp 100.000.000.000,00 (seratus miliar rupiah) sampai dengan Rp 500.000.000.000,00 (lima ratus miliar rupiah) dengan persetujuan Presiden; dan
8. Melakukan pemindahtanganan aset tetap BPJS Ketenagakerjaan yang bernilai lebih dari Rp 500.000.000.000,00 (lima ratus miliar rupiah) dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Authorities of the Board of Directors

In performing its duties, the Board of Directors is authorized to:

1. *Execute the authorities owned by the board;*
2. *Determine the structure of the organization and the main duties and functions, organizational rules, and personnel system;*
3. *Execute the personnel management at BPJS Ketenagakerjaan, including appoint, transfer and dismiss BPJS Ketenagakerjaan's employees, and determine the amount of remuneration and income of the employees;*
4. *Suggest to President of Indonesiia the remuneration for the Board of Commissioner and the Board of Directors of BPJS Ketenagakerjaan;*
5. *Determine the provisions and regulations for the procurement of goods and services to ensure the running of the agency by taking into account the principles of transparency, accountability, efficiency and effectiveness.*
6. *Conduct the transfer of the Agency's fixed assets with the value of no more than Rp100,000,000,000 (One hundred billion rupiah) with the approval from the Board of Commissioner;*
7. *Conduct the transfer of the Agency's fixed assets with the value between Rp100,000,000,000 (One hundred billion rupiah) and Rp500,000,000,000 (Five hundred billion rupiah) with the approval from President of Indonesia; and*
8. *Conduct the transfer of the Agency's fixed assets with the value of more than Rp500,000,000,000 (Five hundred billion rupiah) with the approval from the House of Representatives.*

Selain wewenang sebagaimana dimaksud diatas, Direksi juga berwenang untuk;

1. Menetapkan kebijakan BPJS Ketenagakerjaan meliputi:
   a. Menagih pembayaran iuran;
   b. Menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai;
   c. Membuat kesepakatan tarif dan fasilitas antara BPJS Ketenagakerjaan dengan penyedia fasilitas kesehatan mengenai perawatan dan pengobatan program Jaminan Kecelakaan Kerja;
   d. Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan penyedia fasilitas kesehatan;
   e. Melakukan kerja sama dengan pihak lainnya dalam rangka penyelenggaraan program Jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan Kematian, Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua;
   f. Mengenakan sanksi administratif kepada peserta Selain Penyelenggara Negara yang tidak memenuhi kewajibannya;
   g. Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
   h. Melakukan kerja sama hubungan antar lembaga dengan pihak lain baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
2. Mengikat BPJS Ketenagakerjaan dengan pihak lain serta menjalankan segala tindakan yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. Memberikan kuasa tertulis kepada seorang atau beberapa orang anggota Direksi, seorang atau lebih karyawan BPJS Ketenagakerjaan, atau kepada orang atau badan lain, untuk dan atas nama BPJS Ketenagakerjaan;
4. Melakukan perbuatan hukum tertentu sebagaimana yang diuraikan dalam surat kuasa, baik sendiri maupun bersama-sama;
5. Mengangkat dan memberhentikan karyawan berdasarkan peraturan BPJS Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. Menetapkan kinerja Direksi BPJS Ketenagakerjaan;
7. Menetapkan struktur organisasi beserta tugas pokok dan fungsi, tata kerja organisasi dan sistem kepegawaian;
8. Menyiapkan susunan organisasi BPJS Ketenagakerjaan lengkap dengan perincian tugasnya;
9. Mengusulkan kepada Presiden fasilitas, tunjangan lain, dan insentif bagi Dewan Pengawas dan Direksi.

Aside from the authorities described above, the Board of Directors is also authorized to:

1. *Determine the Agency's policies, comprising:*
   a. *Collect premium payment;*
   b. *Place the social security fund as a short- and long-term investment by taking into account aspects of liqudity, solvency, prudence, fund security, and appropriate yield;*
   c. *Determine the tariff and facility agreement between BPJS Ketenagakerjaan and the provider of health facilities about health services and treatment for the Work Accident Benefit Program;*
   d. *Sign and terminate work contracts with health service providers;*
   e. *Establish a cooperation with other parties to run Work Accident Benefit Program, Death Benefit Program, Pension Benefit and Provident Fund Benefit Program;*
   f. *Impose administrative sanction to participants other than state organizers that fail to fulfill their obligations;*
   g. *Report an employer to the related authority for non-compliance in paying insurance fees or in fulfilling other obligations based on the rules and regulations;*
   h. *Establish cooperation and partnership with other institutions both in Indonesian and abroad;*
2. *Commit BPJS Ketenagakerjaan to other parties and run all actions which don't violate any rules and regulations;*
3. *Give a written power of attorney to an individual or several members of the Board of Directors, an employee or several employees of BPJS Ketenagakerjaan, or to another party or agency, to act for and on behalf of BPJS Ketenagakerjaan;*
4. *Conduct certain legal actions described in a power of attorney, both individually or collectively;*
5. *Assign and dismiss employees based on BPJS Ketenagakerjaan rules and law and other regulations.*
6. *Determine the performance of the Board of Directors;*
7. *Determine the organizational structure and the main duties and functions, rules and personnel system.*
8. *Prepare the organizational structure of BPJS Ketenagakerjaan complete with the details of the duties.*
9. *Suggest to President of Indonesia the facilities, other benefits, and incentives for the Board of Commissioner and the Board of Directors.*

RUANG LINGKUP PEMBAGIAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB DIREKSI

Pembagian tugas masing-masing Direksi dilakukan guna menjamin pelaksanaan dan kesinambungan pencapaian sasaran BPJS Ketenagakerjaan pada masa mendatang secara lebih sistematis efisien dan efektif.

Dalam rangka menjalankan tugas pengurusan badan, berdasarkan Peraturan Direksi No.PERDIR/22/082016 Pasal 23 dinyatakan tugas khusus masing-masing anggota Direksi, adalah sebagai berikut:

THE SCOPE AND DIVISION OF DUUTIES AND RESPONSIBILTIES OF THE BOARD OF DIRECTORS

The division of duties of each director is to ensure the execution and continuity of the target achievement in the future are done systematically, efficiently and effectively.

Based on the Article 23 of BOD Regulation No.PERDIR/22/082016, specific duties of each director are as follow:

Agus Susanto Direktur Utama / *President Director*	
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.	*President Director's functions include to plan, develop and determine general policies of BPJS Ketenagakerjaan based on the principles of prudence, effectiveness and efficiency, aligning with the vision, mission and objective of the institution; to develop communication policies, internal control, secretariat for the institution, compliance and rules and regulation, and the cross-integrity of the activities of the work units so that there is a balance between operations and strategies.*
Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana disebut sebelumnya, Direktur Utama mempunyai tugas: 1. Merencanakan, mengarahkan, mengembangkan dan menetapkan kebijakan umum dan strategi pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan sesuai visi, misi, dan tujuan Badan; 2. Mengendalikan dan mengevaluasi seluruh kegiatan institusi serta melakukan koordinasi dan konsolidasi dalam pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan; 3. Merencanakan dan menentukan kebijakan hubungan masyarakat dan antar lembaga, kesekretariatan serta kepatuhan dan hukum; 4. Membentuk Satuan Pengawas Internal yang independen, obyektif dan profesional; 5. Merencanakan dan menetapkan kebijakan sistem pengendalian intern BPJS Ketenagakerjaan; 6. Mengarahkan, mengoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan strategi hubungan masyarakat dan antar lembaga, kesekretariatan, serta kepatuhan dan hukum; 7. Mengintegrasikan dan mengoordinasikan aktivitas-aktivitas lintas fungsi melalui project management sehingga terjadi keselarasan operasional dengan strategi; dan 8. Mengoordinasikan pelaksanaan tugas para Direktur.	*To perform the functions, President Director has the following duties:* 1. *Plan, direct, develop and determine the general policies and strategies for the management of BPJS Ketenagakerjaan based on the Agency's vision, mission, and objectives;* 2. *Control and evaluate all activities and ensure the coordination and consolidation in the execution of workers social security programs;* 3. *Plan and determine policies on public relations and between institutions, secretariat and compliance and rules and regulations;* 4. *Form Internal Control Unit, that is independent, objective and professional;* 5. *Plan and determine policies on internal control system;* 6. *Direct, coordinate and control the implementation of the policies on public relations and between institutions, secretariat, and compliance and rules and regulations;* 7. *Integrate and coordinate cross-functions activities through project management so that there is a harmony between operations and strategies; and* 8. *Coordinate the execution of duties of the directors.*

Naufal Mahfudz
Direktur Umum dan Sumber Daya Manusia / *General Affairs and Human Capital Director*

Direktur Umum dan SDM mempunyai fungsi perencanaan, pengarahan, pengoordinasian, pengarahan dan pengendalian kegiatan pengembangan dan pengelolaan human capital berdasarkan pada menejemen 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.

General Affairs and Human Capital Director's functions include planning, directing, coordinating the development activities and the management of human capital based on the competency-based HR management to get competent employees who have high motivation and productivity and to create added values to the services, operations, and organizations.

Untuk melaksanakan fungsi tersebut, Direktur Umum dan SDM mempunyai tugas:

1. Mendukung pengembangan desain organisasi sesuai strategi organisasi dengan menyusun job analysis, job evaluation dan profil kompetensi jabatan;
2. Merencanakan dan mengendalikan man power planning untuk memenuhi kebutuhan karyawan pada jangka pendek dan jangka panjang berdasarkan strategi dan sasaran jangka panjang serta ukuran produktivitas;
3. Merencanakan pola rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh potensi dan kompetensi talenta terbaik serta talent management untuk mendukung keunggulan operasional, kepemimpinan dan eksekusi strategi;
4. Memastikan pelaksanaan sistem penilaian kinerja karyawan mendorong pencapaian sasaran strategis, memfasilitasi perubahan organisasi, obyektif, memberikan rasa keadilan serta menegakkan reward and punishment;
5. Merencanakan dan mengendalikan pengelolaan data karyawan serta pemanfaatannya melalui human capital information system untuk kepuasan dan menyelaraskan aspirasi karyawan dan pengambilan kebijakan yang akurat;
6. Mendorong kinerja organisasi dengan sistem remunerasi yang adil dan kompetitif untuk menarik talenta terbaik, memotivasi dan mendorong pencapaian target kinerja;
7. Menyusun manajemen kepegawaian BPJS Ketenagakerjaan yang memberi nilai tambah bagi kinerja organisasi, hubungan industrial yang harmonis dan membangun human capital yang unggul melalui pembinaan mental, fisik dan kerohanian; dan
8. Mengembangkan dan melakukan internalisasi budaya organisasi dan membangun budaya berkinerja tinggi.

To do these, General Affairs and Human Capital Director executes the following tasks:

1. *Support the development of the design of the organization based on the organization's strategies by formulating job analysis, job evaluation and profiles for the position competency;*
2. *Plan and control the man power planning to fulfil the need for employees in the short- and long-term based on the long-term strategies and objectives and the size of the productivity;*
3. *Plan the recruitment and selection patterns to get the best potentials and talents and the management talent that can support operational excellence, leadership and the execution of strategies;*
4. *Ensure the implementation of the employees' performance assessment system helps achieve the strategic objectives, facilitate organizational changes, achieve objectivity, provide a sense of fairness and uphold the reward and punishment system;*
5. *Plan and control the management of employees' data and their utilization through human capital information system for the benefit of the employees and to align with their aspiration and for accurate decision making;*
6. *Push for organizational performance with the fair and competitive remuneration system in order to draw in the best talents, to motivate and push for the achievement of performance target;*
7. *Formulate the personnel management which gives added value to the performance of the organization and creates harmonious industrial relationship and excellent human capital through the mental, physical and spiritual development; and*
8. *Develop and ensure the internalization of the corporate culture and develop the culture of high performance.*

Sumarjono
Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi / *Strategic Planning and IT Director*

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

Strategic Planning and IT Director's functions include the planning, directing, determining, managing and controlling the policies on the development of strategies, organizational structure and business processes at BPJS Ketenagakerjaan, information technology, and the accuracy of workers social security programs.

Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana diatas, Direktur Perencanaan Strategis dan Teknologi Informasi, mempunyai tugas:

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

To perform the functions, Strategic Planning and IT Director, has the following tasks:

1. *Plan and determine the policies on the strategic planning, IT development and IT operations at BPJS Ketenagakerjaan;*
2. *Plan and coordinate the formulation of Strategic Plans and the management of performance at BPJS Ketenagakerjaan;*
3. *Control the management of research and development;*
4. *Direct the monitoring and study of the organizational structure, business process and quality management system of BPJS Ketenagakerjaan;*
5. *Control the achievement of the planning policies and IT development at BPJS Ketenagakerjaan;*
6. *Control the management of IT operations; and*
7. *Direct and coordinate actuary activities, actuary valuation based on the actuary standard of practice to maintain asset and liability alignment of the Agency's funds and workers social security funds.*

E. Ilyas Lubis
Direktur Kepesertaan / *Participation Director*

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

Untuk melaksanakan fungsinya, Direktur Kepesertaan mempunyai tugas:
1. Mengarahkan dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi kepesertaan;
2. Merencanakan dan menetapkan kebijakan pengembangan dan pengelolaan kepesertaan;
3. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan kepatuhan peserta dan calon peserta terhadap program jaminan sosial ketenagakerjaan; dan
4. Mengendalikan tercapainya kebijakan kepesertaan yang telah ditetapkan.

Participation Director performs the functions of planning, directing, coordinating, implementing and controlling policies and strategies related to the participation operations of the workers social security programs.

To carry out these functions, Participation Director does the following:
1. *Direct and coordinate the implementation of participation strategies;*
2. *Plan and determine policies on the development and management of participation;*
3. *Monitor and audit the compliance of the participants and prospective participants; and*
4. *Control the achievement of the target.*

Krishna Syarif
Direktur Pelayanan / *Service Director*

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

Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana disebut diatas, Direktur Pelayanan dan mempunyai tugas:
1. Merencanakan dan menetapkan kebijakan pengembangan manfaat program;
2. Mengarahkan dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pelayanan pengaduan dan pengelolaan program;
3. Merencanakan dan menetapkan kebijakan pelayanan dan pengaduan;
4. Merencanakan, menetapkan dan memastikan implementasi standarisasi pelayanan dan kendali mutu yang berkesinambungan;
5. Merencanakan, mengembangkan strategi, dan mengembangkan kanal layanan milik BPJS Ketenagakerjaan atau melalui kolaborasi eksternal;
6. Merencanakan dan menetapkan pengendalian operasional pelayanan;
7. Merumuskan kebijakan dan strategi pelayanan melalui kerjasama dengan instansi terkait;
8. Merencanakan, mengembangkan strategi, dan mengoptimalkan layanan elektronik;
9. Mengendalikan implementasi kebijakan pelayanan dan pengaduan, baik fisik maupun elektronik, serta pengelolaan manfaat yang telah ditetapkan;
10. Mengelola penyelesaian pengaduan atas pelayanan BPJS Ketenagakerjaan; dan
11. Merencanakan, menetapkan dan meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan peserta.

Service Director carries the functions of planning, directing, coordinating, determining and controlling strategies and policies on the management of the programs' benefits, operations of the provision of services, complaints and digital services to generate operational excellence and excellent customer experience and to improve customer satisfaction for the participants.

To do these, Service Director does the following:
1. *Plan and determine the policies on the programs' benefits;*
2. *Direct and coordinate the implementation of the strategies for handling complaints and the management of the programs;*
3. *Plan and determine policies on services and complaints;*
4. *Plan, determine and ensure the implementation of continuous service standards and quality control;*
5. *Plan and develop strategies, and develop service channels owned by BPJS Ketenagakerjaan or through collaboration with external parties;*
6. *Plan and determine the control of service operations;*
7. *Formulate strategies and policies of services through cooperation with related offices;*
8. *Plan and develop strategies and optimize electronic services;*
9. *Control the implementation of service and complaint policies, both physical and electronic, and the management of benefits;*
10. *Manage and settle complaints related to BPJS Ketenagakerjaan's services; and*
11. *Plan, determine and improve the quality of services and customer satisfaction.*

Amran Nasution Direktur Pengembangan Investasi / *Investment Development Director*	
Direktur Pengembangan Investasi mempunyai fungsi perencanaan, pengarahan, pengoordinasian, penetapan dan pengendalian kebijakan dan strategi pengelolaan dana dalam berbagai portofolio berdasarkan prinsip hasil dan keamanan dana investasi sesuai ketentuan yang berlaku.	*Investment Development Director carries the function of planning, directing, coordinating, determining and controlling strategies and policies on the management of funds in various portfolios based on the principle of benefit and security of the investment funds whilst complying with the prevailing regulations.*
Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana diatas, Direktur Pengembangan Investasi mempunyai tugas: 1. Merencanakan dan menetapkan analisis ekonomi sebagai proyeksi makro ekonomi dan menentukan strategi portofolio investasi guna mendukung penyusunan alokasi aset yang ideal; 2. Mengarahkan dan mengendalikan pelaksanaan strategi pengusahaan penempatan dana; 3. Mengendalikan diversifikasi penempatan dana sehingga memberikan hasil yang optimal dengan memperhatikan keamanan dana; 4. Mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi dan pengukuran kinerja portofolio investasi; 5. Mengoordinasikan pengelolaan aset dalam pengawasan khusus; dan 6. Memantau proses analisa dan pengelolaan risiko investasi.	*To do these, Investment Development Director does the following:* 1. *Plan and determine economic analysis as the projection of macroeconomic condition and determined the portfolio investment strategies to support the design of ideal asset allocation;* 2. *Direct and control the implementation of the fund placement strategy;* 3. *Control the diversification of fund placement so that the Agency receives optimum yield without disregarding the safety of the funds;* 4. *Coordinate the evaluation and measurement of investment portfolio performance;* 5. *Coordinate the management of assets under special supervision; and* 6. *Monitor the processes of analyzing and managing investment risks.*

Evi Afiatin Direktur Keuangan / *Finance Director*	
Direktur Keuangan mempunyai fungsi perencanaan, pengarahan, 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.	*Finance Director carries out the functions of planning, directing, coordinating and controlling policies on the management of the finances of BPJS Ketenagakerjaan and Social Security Fund, bookkeeping and preparation of financial transactions statement in an effective, efficient and transparent manner, aligning with sound risk management.*
Untuk melaksanakan fungsi di atas, Direktur Keuangan mempunyai tugas: 1. Merencanakan dan menetapkan kebijakan dan strategi pengelolaan keuangan serta pelaporan keuangan; 2. Mengarahkan dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pengusahaan bidang keuangan; 3. Mengarahkan dan mengendalikan anggaran BPJS Ketenagakerjaan yang efektif dan efisien; 4. Mengendalikan tercapainya kebijakan keuangan dan pelaporan yang telah ditetapkan; dan 5. Mengarahkan dan mengoordinasikan pengelolaan risiko di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.	*To do these, Finance Director does the following:* 1. *Plan and determine strategies and policies on the finance management and financial reporting;* 2. *Direct and coordinate the implementation of corporate strategies on finances;* 3. *Effectively and efficiently direct and control the Agency's budget;* 4. *Ensure the formulation of financial policy and reporting as per the standard and requirement; and* 5. *Direct and coordinate risk management in BPJS Ketenagakerjaan.*

Pelaksanaan tugas Direksi di fasilitasi oleh Sekretaris Badan sebagai liason officer atau fasilitator penunjang kelancaran kegiatan, pengendalian, ketepatan dan keamanan pelaksanaan kegiatan Direksi.

The duties of the Board of Directors are facilitated by the Secretary of the Agency as a liaison officer or facilitator to support the smooth activities, control, accuracy and security of the implementation of the Directors' activities.

LAPORAN SINGKAT PELAKSANAAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB DIREKSI TAHUN 2017

Selama tahun 2017 Direksi telah mengeluarkan berbagai keputusan baik di bidang operasional, keuangan, maupun beberapa penunjang usaha melalui perangkat kebijakan berupa Keputusan Direksi, Peraturan Direksi, Surat Edaran, dan Instruksi Direksi.

SUMMARY OF EXECUTION OF DUTIES AND RESPNSIBILITIES OF THE BOARD OF DIRECTORS IN 2017

Throughout 2017, the Board of Directors issued several decisions in the operational and financial aspects and several business supports in the form of policies, BOD decisions, regulations, circular letters and instruction.

Uraian *Description*	Jumlah *Total*
Peraturan BPJS Ketenagakerjaan *BPJS Ketenagakerjaan Regulation*	-
Peraturan Direksi *BOD Regulation*	45
Keputusan Direksi *BOD Decision*	301

Transparansi Informasi Tentang Dewan pengawas dan Direksi

transparency of information regarding the Board of Commissioner and the Board of Directors

Terciptanya sebuah hubungan kerja yang baik antara Dewan Pengawas dengan Direksi merupakan salah satu hal yang sangat penting agar masing-masing organ tersebut dapat bekerja sesuai fungsinya masing-masing dengan efektif dan efisien.

The achievement of good working relationship between the Board of Commissioner and the Board of Directors is important so that each organ can effectively carry out its functions effectively and effficiently.

PENILAIAN KINERJA DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI

ASSESSMENT OF THE PERFORMANCE OF THE BOARD OF COMMISSIONER AND THE BOARD OF DIRECTORS

PENILAIAN TERHADAP KINERJA DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI

ASSESSMENT OF THE PERFORMANCE OF THE BOARD OF COMMISSIONER AND THE BOARD OF DIRECTORS

Penilaian terhadap Kinerja Dewan Pengawas dan Direksi dilakukan oleh Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN). Penyusunan laporan dimaksud mengacu pada Peraturan DJSN Nomor 1 tahun 2017 tentang Kebijakan Umum Penetapan dan Penilaian Indikator Pencapaian Kinerja Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

The assessment of the performance of both organs is by the National Social Security Council (DJSN). The report then should refer to DJSN Regulation No.1 Year 2017 on General Policy on the Determination and Assessment of Performance Achievement Indicators of the Social Seccurity Agency.

REMUNERASI DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI

REMUNERATION FOR THE BOARD OF COMMISSIONER AND THE BOARD OF DIRECTORS

KEBIJAKAN DAN PROSEDUR PENETAPAN REMUNERASI DEWAN PENGAWAS (102-35, 102-36, 102-37)

POLICY ON AND PROCEDUR FOR DETERMINING REMUNERATION FOR BOARD OF COMMISSIONER (102-35, 102-36, 102-37)

Remunerasi yang diberikan kepada Dewan Pengawas ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden No.110 Tahun 2013 Tentang Gaji atau Upah dan Manfaat Tambahan Lainnya Serta Insentif Bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dengan demikian, Presiden atau pihak yang ditunjuk menjadi pihak/pemangku kepentingan yang memiliki akses dalam proses menentukan dan menetapkan remunerasi bagi Dewan Pengawas.

The amount of remuneration for the Board of Commissioner is based on Presidential Decree No.110 Year 2013 on Salary or Pay and Other Benefits and Incentive for the Members the Board of Commissioner and the Members of the Board of Directors of a Social Security Agency. President of Indonesia or an appointed party is the party/stakeholder with access to the process of determining the remuneration for the Board of Commissioner.

Sesuai ketentuan tersebut, Dewan Pengawas mendapatkan penghasilan berupa gaji atau upah dasar. Besaran gaji yang diberikan disesuaikan dengan tanggung jawab serta tuntutan profesional dalam menjalankan tugasnya, dan memperhatikan tingkat kewajaran yang berlaku dengan mempertimbangkan faktor pengelolaan dana, aset, kondisi dan kemampuan BPJS Ketenagakerjaan, tingkat inflasi maupun faktor lain yang relevan. Dewan Pengawas juga memperoleh insentif maupun manfaat tambahan lain seperti tunjangan dan fasilitas pendukung pelaksanaan tugas.

Based on the provision, the Board of Commissioner receives income in the forms of base salary or pay. The amount is based on the responsibilities and professional demand the member is given and the fairness aspect which includes factors such as fund management, assets, condition and capability of the Agency, the inflation rate and other relevant factors. The Board of Commissioner receives incentives and other benefits, including allowances and job-supporting facilities.

Formula, Struktur Remunerasi, Tunjangan dan Fasilitas bagi Dewan Pengawas dapat disampaikan sebagai berikut:

The remuneration formula, structure Remunerasi, benefits and facilities for the Board of Commissioner is described as follow:

Formula Penghitungan Penghasilan Dewan Pengawas	*Formula for Calculating Income of Board of Commissioner*
Gaji atau upah dasar X Faktor Penyesuaian Inflasi X Faktor Jabatan.	*Base salary or pay X inflation adjustment factor x position factor*

Struktur Remunerasi Dewan Pengawas	*Remuneration Structure of Board of Commissioner*
Gaji Dewan Pengawas	*Salary*
1. Remunerasi bagi Ketua Dewan Pengawas sebesar 60% dari gaji Direktur Utama	1. *Remuneration for Chairman of the Board is 60% of that of President Director*
2. Remunerasi bagi Anggota Dewan Pengawas adalah sebesar 54% dari gaji Direktur Utama	2. *Remuneration members of the board is 54% of that of President Director*
3. Pajak atas gaji atau honorarium Dewan Pengawas ditanggung dan menjadi beban BPJS Ketenagakerjaan.	3. *Tax on salary or honorarium of the Board of Commissioner is borne and paid for by BPJS Ketenagakerjaan.*

Jenis Tunjangan	*Types of Allowances*
• Tunjangan Dewan Pengawas	• *Allowances for Board of Commissioner*
• Tunjangan Hari Raya Keagamaan	• *Religious Holiday Bonus*
• Santunan Purnajabatan	• *Post-employment benefit*
• Tunjangan Cuti Tahunan	• *Annual leave allowance*
• Tunjangan Asuransi Sosial	• *Social Security allowance*
• Tunjangan Perumahan	• *Housing allowance*

Bentuk Fasilitas	*Types of Facilities*
• Fasilitas Dewan Komisaris	• *Facilities for the Board of Commissioners*
• Kendaraan Dinas	• *Official vehicle*
• Kesehatan	• *Health*
• Pendampingan Hukum	• *Legal assistance*
• Olahraga	• *Sports*
• Pakaian Dinas	• *Official uniform*
• Biaya Representasi	• *Representation fee*
• Biaya Pengembangan	• *Development fee*

Remunerasi bagi Dewan Pengawas dibayarkan perbulan. Jumlah keseluruhan gaji atau upah Dewan Pengawas pada tahun 2017 mencapai Rp7.752.000.000 Besaran remunerasi yang diterima Dewan Pengawas pada tahun 2017 mengalami kenaikan 2,04% dibanding tahun 2016 yang mencapai Rp7.596.960.000.

The remuneration for the Board of Commissioner is given monthly. The total remuneration for the Board of Commissioner in 2017 reached Rp7,752,000,000The amount shows an increase of 2.04% from 2016 which was reported to reach Rp7,596,960,000.

Persentase kenaikan remunerasi Dewan Pengawas lebih besar/lebih kecil dibanding dengan kenaikan gaji/upah rata-rata yang dibayarkan kepada karyawan. (102-39)

The percentage of increase/decrease is bigger/smaller than the increase/decrease of average salary/pay of the employees. (102-39)

KEBIJAKAN DAN PROSEDUR PENETAPAN REMUNERASI DIREKSI (102-35, 102-36, 102-37)

Remunerasi yang diberikan kepada Direksi ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden No.110 Tahun 2013 Tentang Gaji atau Upah dan Manfaat Tambahan Lainnya Serta Insentif Bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dengan demikian Presiden atau pihak lain yang ditunjuk menjadi pihak/pemangku kepentingan yang memiliki akses dalam proses menentukan dan menetapkan remunerasi bagi Direksi.

Selain mendapat penghasilan berupa upah atau gaji, Direksi dan Dewan Pengawas memperoleh insentif yang besarannya ditetapkan oleh Presiden atau pejabat yang ditunjuk. Direksi juga memperoleh insentif maupun manfaat tambahan lain seperti tunjangan dan fasilitas pendukung pelaksanaan tugas.

Formula, Struktur Remunerasi, Tunjangan dan Fasilitas bagi Direksi dapat disampaikan sebagai berikut:

POLICY AND PROCEDURE FOR DETERMINING REMUNERATION FOR THE BOARD OF DIRECTORS (102-35, 102-36, 102-37)

The remuneration given to the Board of Directors is based on Presidential Decree No.110 Year 2013 on Salary or Pay and Other Benefits and Incentive for the Members the Board of Commissioner and the Members of the Board of Directors of a Social Security Agency. President of Indonesia or an appointed party is the party/stakeholder with access to the process of determining the remuneration for the Board of Directors.

Aside from salary or pay, members of the Board of Directors and the Board of Commissioner receive incentives whose amount is determined by President or an appointed official. The Board of Directors also receives incentives and benefits/allowances and job-supporting facilities.

The remuneration formula and structure, benefits and facilities for directors are as follow:

Formula Penghitungan Penghasilan Direksi	*Formula for Directors' Income*
Gaji atau upah dasar X Faktor Penyesuaian Inflasi X Faktor Jabatan.	*Basic salary or pay x inflation adjustment factor x position factor*
Struktur Remunerasi Dewan Pengawas	***Remuneration structure of the Board of Directors***
Gaji Direksi 1. Gaji anggota Direksi lain adalah 90% dari gaji Direktur Utama	*Directors' salary* *1. A director's salary is 90% of that of President Director.*
Jenis Tunjangan	***Types of Allowances***
• Tunjangan Direksi • Tunjangan Hari Raya Keagamaan • Santunan Purnajabatan • Tunjangan Cuti Tahunan • Tunjangan Asuransi Sosial • Tunjangan Perumahan	• *BOD allowances* • *Religious Holiday Bonus* • *Post-employment Benefit* • *Annual leave allowance* • *Social security allowance* • *Housing allowance*
Bentuk Fasilitas	***Types of Facilities***
• Fasilitas Direksi • Kendaraan Dinas • Kesehatan • Pendampingan Hukum • Olahraga • Pakaian Dinas • Biaya Representasi • Biaya Pengembangan	• *Facilities for directors* • *Official vehicle* • *Health* • *Legal assistance* • *Sports* • *Official uniform* • *Representation Fee* • *Development fee*

Remunerasi bagi Direksi dibayarkan per bulan. Jumlah keseluruhan gaji atau upah Direksi pada tahun 2017 mencapai Rp1.477.200.000 Besaran remunerasi yang diterima Direksi pada tahun 2017 mengalami kenaikan 30,97% dibanding tahun 2016 yang mencapai Rp1,48 miliar.

The remuneration for the Board of Directors is given monthly. The total remuneration for the Board of Directors in 2017 reached Rp1,477,200,000 The amount shows an increase of 30.97% from 2016 which was reported to reach Rp1.48 billion.

RAPAT DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI

RAPAT DEWAN PENGAWAS

Sesuai Peraturan Dewan Pengawas Nomor PER-01/DEWAS/072014, Kesepakatan dalam Rapat Dewan Pengawas dilakukan secara kolegial berdasarkan musyawarah dan mufakat. Rapat Dewan Pengawas adalah sah dan dapat mengambil keputusan yang mengikat, apabila dihadiri atau diwakili oleh paling sedikit lebih dari satu per dua dari jumlah anggota Dewan Pengawas.

Dewan Pengawas melaksanakan rapat-rapat dalam menjalankan fungsi dan tugas pengawasan pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan dan kinerja Direksi, Rapat-rapat rutin yang diselenggarakan oleh Dewan Pengawas antara lain Rapat Gabungan (RAGAB) dan Rapat Dewan Pengawas (RAWAS). RAGAB adalah Rapat Dewan Pengawas yang dihadiri oleh seluruh Anggota Dewan Pengawas dan seluruh Direksi yang merupakan forum Dewan Pengawas dalam menyampaikan saran, pendapat, dan nasihat kepada Direksi tentang 10 pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan.

RAGAB dilaksanakan minimal satu kali dalam sebulan. Sedangkan RAWAS adalah Rapat Dewan Pengawas yang dihadiri oleh seluruh Anggota Dewan Pengawas untuk membahas dan merumuskan hasil-hasil pengawasan yang telah dilaksanakan guna penyusunan materi saran, pendapat dan nasihat kepada Direksi. Rapat ini dapat dihadiri oleh Direksi dan/atau unit kerja terkait atas undangan Dewan Pengawas yang dimaksudkan untuk pendalaman materi sebagai bagian dari fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan.

Keputusan yang diambil dalam rapat Dewan Pengawas telah dicatat dan didokumentasikan dengan baik dalam risalah rapat Dewan Pengawas. Risalah rapat ditandatangani pimpinan rapat dan seluruh peserta yang hadir, serta didistribusikan kepada semua anggota Dewan Pengawas. Perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) yang terjadi dalam rapat akan dicantumkan dalam risalah rapat disertai alasan mengenai perbedaan pendapat.

Pelaksanaan rapat Dewan Pengawas menjadi salah satu mekanisme evaluasi pelaksanaan tugas, kewenangan dan tanggung jawab Dewan Pengawas, termasuk dalam hal pemenuhan tanggung jawab sosial dan lingkungan

BOARD OF COMMISSIONER AND DIRECTORS MEETINGS

BOARD OF COMMISSIONER MEETINGS

As stipulated in the Board of Commissioner Regulation No.PER-01/DEWAS/072014, the meeting resolutions are reached collegially using the mechanism of deliberation based on consensus. A board meeting is valid and can make a binding decision if attended or represented by no less than one half of the members of the board.

The Board of Commissioner holds the meetings in its capacity to oversee the management of BPJS Ketenagakerjaan and the performance of the Board of Directors. Routine meetings held by the Board of Commissioner include Joint Meeting (RAGAB) and Board of Commissioner meeting (RAWAS). RAGAB is one attended by all members of the Board of Commissioner and all directors. The meeting is a forum where the Board of Commissioner gives suggestions, opinions, and advice to the Board of Directors on matters related to the management of BPJS Ketenagakerjaan. RAGAB is held at a minimum one time in one month.

RAWAS is a meeting attended by members of the Board of Commissioner. The meeting discusses and formulates the results of the oversight to determine the materials for suggestions, opinions, and advice to be given to the Board of Directors. The meeting may be attended by directors or related work units based on the invitation from the Board of Commissioner and it is not meant for the board to study further certain materials which are part of the oversight function.

Decisions made in the meetings are written down and well documented in the minutes of the meeting of the Board of Commissioner. The minutes of the meeting are signed by the meeting chair and all meeting participants and are distributed to all members of the board. Any dissenting opinion arising in the meeting is to be included in the minutes of the meeting along with the reason for the dissenting opinion.

The Board of Commissioner meeting is one of the mechanisms of the execution of the duties, authority and responsibility of the board, including the fulfilment of TJSL.

Dewan Pengawas melakukan proses pengawasan terhadap pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan dengan:

1. Rapat Gabungan dengan mengundang Direksi BPJS Ketenagakerjaan;
2. Rapat Dewan Pengawas berupa Rapat Internal Dewan Pengawas atau rapat yang dihadiri oleh Direksi dan/atau Unit Kerja terkait;

The Board of Commissioner oversee the management of BPJS Ketenagakerjaan using these mechanisms:

1. *Joint meetings inviting the Board of Directors of BPJS Ketenagakerjaan;*
2. *Internal meetings or ones attended by directors and/or related work unit;*

RAPAT KOMITE

COMMITTEE MEETINGS

Jenis Rapat Dewan Pengawas dan Frekuensi Pelaksanaan
Types and Frequency of Meetings

Jenis Rapat *Types of Meeting*	Frekuensi *Frequency*
Rapat Dewan Pengawas *Internal meeting*	Minimal tiga kali setiap bulan *Once a month at a minimum*
Rapat gabungan dengan mengundang Direksi *Joint meeting with BOD*	Minimal Satu kali dalam setiap bulan *Once a month at a minimum*
Rapat komite *Committee meeting*	Minimal satu kali setiap minggu *Once a week at a minimum*

Rapat membahas dan merumuskan hasil-hasil pengawasan yang telah dilaksanakan guna penyusunan materi saran, pendapat, dan nasihat kepada Direksi. Hingga akhir periode pelaporan, Dewan Pengawas telah menyelenggarakan kegiatan rapat Dewan Pengawas sebanyak 43 kali. Tingkat kehadiran rata-rata setiap anggota Dewan Pengawas adalah 74,75%.

The meetings discuss and prepare the report of the oversight activities to formulate materials for suggestions, opinions and advice to the Board of Directors. As of the end of the reporting period, the Board of Commissioner held 43 meetings. The average attendance rate for each member of the board is 74.75%.

RAPAT DEWAN PENGAWAS DAN RAPAT GABUNGAN

THE BOARD OF COMMISSIONER MEETING AND JOINT MEETING

Rekapitulasi kehadiran anggota Dewan Pengawas pada Rapat Dewan Pengawas dan Rapat Gabungan dapat dilihat di bawah ini

The recapitulation the internal board meeting and joint meeting is presented below.

Jumlah Rapat dan Tingkat Kehadiran Angota Dewan Pengawas Per 31 Desember 2017
Number of Meetings and Rate of Attendance as of December 31, 2017

Nama *Name*	Rapat Dewan Pengawas *Internal Meeting*			Rapat Gabungan Dengan Direksi *Joint Meeting with BOD*		
	Jumlah Rapat *No. of meetings*	Jumlah Kehadiran *Attendance*	Tingkat Kehadiran % *Percentage*	Jumlah Rapat *No. of meetings*	Jumlah Kehadiran *Attendance*	%
Guntur Witjaksono	43	38	88,38	16	16	100
Syafri Adnan Baharuddin	43	37	86,05	16	14	87,5
Eko Darwanto	43	32	74,41	16	15	93,75
Rekson Silaban	43	29	67,44	16	11	68,75
M Aditya Warman	43	29	67,44	16	14	87,5
Inda D Hasman	43	33	76,74	16	14	87,5
Poempida Hidayatulloh	43	27	62,79	16	12	75

RAPAT DIREKSI DAN RAPAT GABUNGAN

Direksi melakukan pertemuan atau rapat untuk membahas permasalahan dalam pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi, berkaitan dengan pelaksanaan fungsi maupun wewenangnya. Sesuai ketentuan Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/01/042014 tentang Tata Cara Pelaksanaan Fungsi, Tugas dan Wewenang Direksi BPJS Ketenagakerjaan, pengambilan putusan maupun kesepakatan dalam Rapat Direksi dilakukan secara kolegial. Rapat Direksi juga menjadi mekanisme evaluasi pelaksanaan tanggung jawab Direksi dalam melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Rapat Direksi sah dan dapat mengambil keputusan yang mengikat, apabila dihadiri oleh lebih dari setengah anggota Direksi atau wakilnya yang sah. Keputusan yang diambil dalam Rapat Direksi telah dicatat dan didokumentasikan dengan baik dalam risalah rapat dan ditandangani oleh seluruh peserta yang hadir, serta didistribusikan kepada semua anggota Direksi.

Di sepanjang tahun 2017, Direksi melaksanakan rapat sebanyak 43 kali. Berikut disampaikan agenda dan risalah rapat, kehadiran, serta rekapitulasi tingkat kehadiran Direksi dalam rapat-rapat tersebut.

Rekapitulasi kehadiran Direksi pada Rapat Direksi dan Rapat Gabungan dapat dilihat di bawah ini

BOD MEETINGS AND JOINT MEETINGS

The Board of Directors hold meetings to discuss the issues related to the management of BPJS Ketenagakerjaan, from the planning, execution, supervision and evaluation, as related to the board's functions and authority. As stipulated in BOD Regulation No.PERDIR/01/042014 on the Procedure for the Execution of Functions, Tasks and Authority of the Board of Directors of BPJS Ketenagakerjaan, the decision making and resolution in the meetings should be collegial. BOD meetings also act as the mechanism for evaluating the board's accountability toward the community and environment (TJSL).

A BOD meeting is valid and can make a binding decision if attended by more than one half of the board members or their valid representatives. The decisions made in the BOD meeting is written down and documented well in the minutes of the meeting, which are signed by all meeting participants, and are distributed to all members of the board.

Throughout 2017, the Board of Directors held 43 meetings. Below are the agenda of the meetings, along with the minutes, recapitulation of the attendance.

Recapitulation of the attendance in BOD meetings are presented below.

Jumlah Rapat dan Tingkat Kehadiran Angota Direksi Per 31 Desember 2017

Number of meetings and Rate of Attendance as per December 31, 2017

Nama *Name*	Rapat Dewan Direksi *BOD meetings*			Rapat Gabungan Dengan Dewan Pengawas *Joint meeting with Board of Commissioner*		
	Jumlah Rapat *Number of meetings*	Jumlah Kehadiran *Attendance*	Tingkat Kehadiran % *Percentage of Attendance*	Jumlah Rapat *Number of meetings*	Jumlah Kehadiran *Attendance*	% *Percentage of Attendance*
Agus Susanto	43	43	100	16	16	100
Soemarjono	43	34	79,07	16	14	87,5
E Ilyas Lubis	43	33	76,74	16	14	87,5
Krishna Syarif	43	33	76,74	16	13	81,25
Evi Afiatin	43	31	72,09	16	13	81,25
Naufal Mahfudz	43	34	79,07	16	12	75
Amran Nasution	43	38	88,37	16	16	100

PELATIHAN DAN PENINGKATAN KOMPETENSI DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI

Dalam rangka meningkatkan kompetensi, pengetahuan khususnya terkait industri, serta kepemimpinan, Dewan Pengawas dan Direksi mengikuti beberapa pelatihan peningkatan kompetensi sebagai berikut:

TRAINING AND COMPETENCY DEVELOPMENT FOR BOARD OF COMMISSIONER AND THE BOARD OF DIRECTORS

To improve the competence and knowledge, notably of the industry, and the leadership skil, the Board of Commissioner and the Board of Directors took part in the following training/ competency development programs:

Nama dan Jabatan *Name and Position*	Kegiatan Pengembangan Kompetensi *Competency Development Activities*
Dewan Pengawas / Board of Commissioner	
Guntur Witjaksono	*Japan Foundation*, Jepang (2-9 April 2017)
	ISSA Conference, Singapore (3-6 September 2017)
	IAIABC, Portland, Oregon (1-5 Oktober 2017)
	SOCSO, Malaysia (13-15 Desember 2017)
Syafri Adnan Baharuddin	*ASEAN Global Leadership Program*, Berkeley (5-14 Mei 2017)
	Policy Development Program, *Cornell* (14-15 September 2017) *& ECIIA Conference*, Basel (20-22 September 2017)
Eko Darwanto	*Japan Foundation*, Jepang (2-9 April 2017)
	ILO, Jenewa (4-16 Juni 2017)
	ASEAN Global Leadership Program, Cambridge (9-17 September 2017)
	ISSA Conference, Singapore (3-6 September 2017)
	Compliance Labour, Turin Italia (27 Nov-8 Des 2017)
Rekson Silaban	The 3rd OECD-DAC and *Trade Union Forum*, Paris (18-22 Maret 2017)
	Japan Foundation, Jepang (2-9 April 2017)
	TUDCN Asia *Pacific Steering Committee Meeting* Bangkok, Thailand (23-24 Mei 2017)
	ILO, Jenewa (6-14 Juni 2017)
	ASEAN Global *Leadership Program*, Cambridge (9-17 September 2017)
	ITUC, Mongolia (15-20 Agustus 2017)
	ITUC CSI, Brussels (22-26 Okt 2017)
	SOCSO, Malaysia (13-15 Desember 2017)
M. Aditya Warman	*ASEAN Global Leadership Program*, Berkeley (6-15 Mei 2017)
	ILO, Jenewa (5-16 Juni 2017)
	Workshop Malaysia dan Italia (3-16 Desember 2017)
Inda D. Hasman	ASEAN *Global Leadership Program*, Cambridge (9-17 September 2017)
	IMTC, Malaysia (5-9 Desember 2017)
Poempida Hidayatulloh	*National Pension Centre*, Korea Selatan (21-25 Maret 2017)
	ILO, Jenewa (5-16 Juni 2017)
	STANFORD *Business School* (8-17 Juli 2017)
	Tungfang *Design University*, Taiwan (20-22 Agustus 2017)
	Tung Fang *Executive Education*, Taiwan & Seoul (7-16 Desember 2017)
Direksi / Board of Directors	

Nama dan Jabatan *Name and Position*	Kegiatan Pengembangan Kompetensi *Competency Development Activities*
Agus Susanto	Kuliah Umum Menteri Keuangan RI " Prospek Ekonomi Indonesia 2017" (19 Januari 2017), Jakarta, Indonesia *Finance Minister Public Lecture: "Indonesia Economic Outlookk 2017" (January 19, 2017), Jakarta*
	Fasilitator Exclusive Training: How to Deal with Media (Power PR) (26 Januari 2017), Jakarta, Indonesia
	Pembicara Pada Seminar Indonesia Economy Outlook 2017 (31 Januari 2017) *Speaker at Indonesia Economy Outlook 2017 Seminar (January 31, 2017)*
	FGD Perlindungan TKI "Strengthening Protection on Migrant Workers" (9 Maret 2017), Jakarta, Indonesia *FGD on Migrant Workers: "Strengthening Protection on Migrant Workers" (March 9, 2017), Jakarta, Indonesia*
	Stakeholders Gathering Kementerian keuangan 2017 "Peran Strategis APBN dalam menghadapi Permasalahan Bangasa" (14 Maret 20170, Jakarta, Indonesia *Finance Ministry Stakeholders Gathering: "SOE's Strategic Role in Countering the Country's Challenges " (March 14, 2017), Jakarta, Indonesia*
	Pembicara pada "Euromoney Indonesia Investment Forum" (4 April 2017), Jakarta, Indonesia *Speaker at "Euromoney Indonesia Investment Forum" (4 April 2017), Jakarta, Indonesia*
	Peserta pada Seminar "The OPS KESAN 2017" (9 - 11 April 2017), Kuala Lumpur, Malaysia *Participant at "The OPS KESAN 2017" Seminar (9 - 11 April 2017), Kuala Lumpur, Malaysia*
	Seminar International Social Security Association (9 – 13 Juni 2017), Berlin, Jerman
	Pembicara Pada European Forum Conference 2017 (14 – 16 Juni 2017), Stockholm - Swedia *Speaker at European Forum Conference 2017 (June 14-16, 2017), Stockholm – Sweden*
	Pembicara pada The 2017 APIC-ASEAN Pension Funds and Social Security Systems Summit (22 Agustus 2017), Bangkok, Thailand *Speaker at The 2017 APIC-ASEAN Pension Funds and Social Security Systems Summit (August 22, 2017), Bangkok, Thailand*
	The 34th ASSA Board Meeting (24 Agustus 2017), Udon Tani, Thailand
	XXI World Congress on Safety & Health at Work 2017 (3 – 5 September 2017), Singapura
	03rd Convention - The International Association of Industrial Accident Boards and Commissions (IAIABC) (2 – 5 Oktober 2017), Portland< USA
	Keynote Speaker pada Workshop Awareness Program Inovasi " Achieving High Performance and Operational Excellence Through Innovation" (17 Oktober 2017), Jakarta, Indonesia *Keynote Speaker at Awareness Innovation Program Workshop: " Achieving High Performance and Operational Excellence Through Innovation" (October 17, 2017), Jakarta, Indonesia*
	Seminar Nasional "Membentuk Solusi Kolaborasi: Inovasi Dalam Sektor Publik" (23 November 2017), Jakarta, Indonesia *"Collaborative Solution: Innovation in the Public Sector" National Seminar (November 23, 2017), Jakarta, Indonesia*
Naufal Mahfudz	Workshop Rancang bangun program jaminan pengangguran bagi pekerja yang ter PHK (Unemployement Insurance) (22 Maret 2017), Jakarta, Indonesia *Workshop on the Engineering Unemployement Insurance Program (March 22, 2017), Jakarta, Indonesia*
	ASEAN Global Leadership Program (AGLP), California, USA (8 – 12 Mei 2017)
	Workshop Akselerasi Governance BPJS TK Menuju Era Open Society, Jakarta, Indonesia (2 November 2017) *Accelerating BPJS TK Governance toward the Era of Open Society Workshop, Jakarta, Indonesia (2 November 2017)*

Nama dan Jabatan *Name and Position*	Kegiatan Pengembangan Kompetensi *Competency Development Activities*
Sumarjono	Sharing Best Practice Pension BPJS Ketenagakerjaan – JICA (12 Maret 2017), Jakarta, Indonesia
	Pembicara dalam workshop 2nd Indonesian Actuaries Summit "Next Level of Professionalism" (21 April 2017), Jakarta, Indonesia *Speaker at 2nd Indonesian Actuaries Summit Workshop: "Next Level of Professionalism" (21 April 2017), Jakarta, Indonesia*
	FISIP UGM (Problem dan tantangan inovasi program jaminan sosial bagi pekerja dalam upaya mengurangoi ketimpangan sosial (27 April 2017), Jakarta, Indonesia *Social and Political Science Faculty of UGM (Problems and Challenges in Coming Up with Innovative Workers Social Security Program to Bridge Social Gap (27 April 2017), Jakarta, Indonesia*
	Asean Global Leadership Program : "Shaping our future as leaders of innovation" (6 – 15 Mei 2017), California, USA
	Narasumber dalam seminar "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN" (24 Agustus 2017), Jakarta Indonesia *Source in "Legal Protection for Indonesian Workers in AEC" Seminar (August 24, 2017) Jakarta*
	Pembicara dalam Seminar Penyempurnaan SJSN (Materi Direnstra : Strategi Meningkatkan Kesejahteraan Peserta) (12 September 2017), Jakarta, Indonesia *Speaker in SJSN Improvement Seminar (Dinrestra Material: Strategy to Improve the Welfare of the Participants) (12 September 2017), Jakarta, Indonesia*
	Narasumber dalam Seminar Pensiun Indonesia (13 September 2017), Jakarta, Indonesia *Speaker in the Indonseian Pension Seminar (13 September 2017), Jakarta, Indonesia*
	International Association Industrial Accident Boards and Commisions (IAIABC) (29 Sept – 7 Okt 2017), Oregon, USA
	NPS Korea On-Site Consulting Visit 2017 (11 Oktober 2017), Jakarta, Indonesia
	Workshop Nasional Perlindungan Buruh Migran Indonesia (12 Oktober 2017), Jakarta, Indonesia *National Workshop on the Protection for Indonesian Migrant Workers (12 Oktober 2017), Jakarta, Indonesia*
	Workshop Awarenes Program Inovasi BPJS TK (17 Oktober 2017), Jakarta, Indonesia *Workshop on BPJSTK Innovative Awareness Program (October 17, 2017), Jakarta, Indonesia*
	Seminar Pekerja Global Indonesia : antara Peluang dan Risiko (28 November 2017), Jakarta, Indonesia *Indonesian Global Workers: Between Opportunitis and Risks Seminar (November 28, 2017), Jakarta, Indonesia*
	Workshop ILO (memperluas cakupan perlindungan sosial di Indonesia bagi pekerja informal) (11 Desember 2017), Jakarta, Indonesia *ILO Workshop (Broadening Social Security Coverage for Informal Workers in Indonesia) (December 11, 2017), Jakarta, Indonesia*
	Workshop DJSN "Sinkronisasi Batas Usia Pensiun dalam perspektif regulasi dan implementasi" (12 Desember 2017), Jakarta, Indonesia *DJSN Workshop: "Synchronizing Pension Age Limit in the Perspective of Regulation and Implemetation " (December 12, 2017), Jakarta, Indonesia*
E. Ilyas Lubis	Seminar Nasional pada Kongres IV KSPI ttg Tantangan dan Permasalahan Kekinian BPJS Ketenagakerjaan (7 Februari 2017), Jakarta, Indonesia *National Seminar in KSPI Congress IV: Current Challenges and Issues Faced by BPJS Ketenagakerjaan (February 7, 2017), Jakarta, Indonesia*
	Seminar Nasional "Penguatan Jaminan Sosial dalam Memenuhi Kebutuhan HIdup Layak" Acara PaskaSarjana UI, ELKAPE, DJSN (1 Maret 2017), Jakarta, Indonesia *"Strengthening Social Security to Achieve Decent Living " National Seminar as part of Postgraduate event of Universitas Indonesia, ELKAPE, DJSN (March 1, 2017), Jakarta, Indonesia*
	FGD on Migrant Workers: "Strenghtening Protection on Migrant Workers" (March 9, 2017), Jakarta, Indonesia
	Narasumber pada seminar 1/2 hari FK-HR EJIP "Persiapan masa pensiun regulasi, tantangan, hambatan dan peluang" (16 Maret 2017), Bekasi, Jawa Barat *Source in the Half-day Seminar organized by FK-HR EJIP "Preparing Retirement Age: Regulation, Challenges, Constraints and Opportunities." (March 16, 2017), Bekasi, West Java*
	Workshop Rancang Bangun Program Jaminan Pengangguran Bagi Pekerja Yang Ter-PHK (Unemployment Insurance) (22 Maret 2017), Kuala Lumpur, Malaysia *Workshop on the Engineering Unemployement Insurance Program (March 22, 2017), Kuala Lumpur, Malaysia*
	Participate in the "OPS KESAN 2017" Kuala Lumpur dari SOCSO (10 – 11 April 2017), Jakarta, Indonesia

Nama dan Jabatan *Name and Position*	Kegiatan Pengembangan Kompetensi *Competency Development Activities*
	Seminar Nasional Jaminan Pensiun (17 Juli 2017), Jakarta, Indonesia *Pension Security National Seminar (July 17, 2017), Jakarta, Indonesia*
	Workshop Awereness Program Inovasi BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2017 (17 Oktober 2017), Jakarta, Indonesia *Workshop on the Innovative Awereness Program BPJS Ketenagakerjaan 2017 (October 17, 2017), Jakarta, Indonesia*
	USE Conference 2017: Understanding Small Enterprises, The Center For Health, Work & Environment (24 – 27 Oktober 2017), Denver Colorado, USA
	Seminar Nasional (23 November 2017), Jakarta, Indonesia
	Seminar mengenai pentingnya kemitraan bagi institusi publik (27 November 2017), Jakarta, Indonesia *Seminar on the Importance of Partnership for Public Institutions (November 27, 2017), Jakarta, Indonesia*
Krishna Syarif	Asean Global Leadership: "Leadership a Transformational Digital Era" (11 – 15 September 2017), Cambridge, USA
	Asia Pacific Investors Cooperations (APIC) dan the Philippines Social Security Association (ASSA) (21 – 24 September 2016), Manila, Filipina
	The Victoria-Indonesia Leadership Program (18 – 22 Juli 2016), Melbourne, Australia
	International Forum on Economic Development and Public Policy (8 – 9 Desember 2016), Bali, Indonesia
	ASEAN Fixed income Conference 2017 (13 – 15 Februari 2017), Kuala Lumpur, Malaysia
	Executive Education Program: "Strategy Beyond Market: Building Competitive Advantage Through Government Relation and Public Affair" (20 – 25 Agustus 2017), California, USA
Amran Nasution	*Asean Global Leadership Program Europe: "Unleashing the Potential of ASEAN Organizations: The Leadership Imperative"*, London, United Kingdom (26 – 30 September 2016)
	"Short Lecture Of Labor And Social Security Attorney (Sharoushi) System And Social Security Premium Collection (Jimukumiai) System In Japan", Tokyo, Jepang (20-25 November 2016)
	"2017 APIC-ASEAN *Pension Funds & Social Security Systems Summit (Accessing Innovative Retirement Investment and Regulatory Solutions*), Bangkok, Thailand (21 – 22 Agustus 2017)
	"*The 34th ASSA Board Meeting*" Udonthani, Thailand (23 – 25 Agustus 2017)
	"*USE Conference* 2017: *Understanding Small Enterprises, The Center For Health, Work, dan Environment* 2017", Denver Colorado (25-27 Oktober 2018)
	12th Asian Bond Markets Summit "Twenty Years After The Crisis", Singapore (15 - 17 November 2017)
Evi Afiatin	*Benchmarking Employees Provident Fund* (EPF) , Kumpulan Wang Persaraan (KWAP) , dan Pertumbuhan Keselamatan Sosial (Perkeso) tanggal 08 – 10 Agustus 2016 di Kuala Lumpur Malaysia
	International Risk Management Refreshment Program – Europe Class 2016 di Zurich , Basel dan Milan pada tanggal 15 – 23 Oktober 2016
	The Memorandum of Understanding Signing Ceremony bersama PERKESO dan kunjungan ke Malacca dalam kegiatan Post Conference Field Visit to Sosco Rehab Centre tanggal 23 -26 November 2016 di Malaysia *The Memorandum of Understanding Signing Ceremony with PERKESO and a visit to Malacca as part of the Post Conference Field Visit to Sosco Rehab Centre on November 23 -26, 2016 in Malaysia*
	11th ISSA Forum for Technical Commissions dan menghadiri pertemuan dengan Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Spitzenverband (DGUV) pada tanggal 27 Februari s/d 09 Maret 2017 di Geneva-Switzerland *11th ISSA Forum for Technical Commissions and attending a meeting with Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Spitzenverband (DGUV) on February 27-March 9, 2017 in Geneva,, Switzerland*
	Japan Federation of Labour and Social Security Attorney's Associations perihal kegiatan diskusi terkait pengembangan system Perisai pada tanggal 03 s/d 08 Juli 2017 di Jepang *Japan Federation of Labour and Social Security Attorney's Associations on discussion about the development of Shield system on July 3-8, 2017 in Japan*
	"50 Tahun Hubungan Bilateral Indonesia – Singapore "pada tanggal 22 s/d 24 Agustus 2017 di Singapore *"50 Years of Indonesia – Singapore Bilateral Relationship" on August 22-24, 2017 in Singapore*
	Program *Leadership, Strategic IQ : Creating Smarter Corporations* pada tanggal 11 s/d 26 Oktober 2017 di Harvard Business School, Boston, AS *Leadership Program, Strategic IQ: Creating Smarter Corporations on October 11-26, 2017 at Harvard Business School, Boston, USA*

PENGUNGKAPAN HUBUNGAN AFILIASI ANTARA DIREKSI, DEWAN PENGAWAS, DAN DEWAN JAMINAN SOSIAL NASIONAL

Hubungan afiliasi menyangkut hubungan kekeluargaan dan hubungan bisnis antara Dewan Pengawas, Direksi dan Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN). BPJS Ketenagakerjaan memberikan perhatian pada hubungan afiliasi, karena dapat mempengaruhi kemandirian dalam pengambilan keputusan.

Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2013 Tentang Tata cara Pengenaan Sanksi Administratif bagi anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, mengatur tentang larangan bagi anggota Dewan Pengawas dan Direksi:

1. Larangan memiliki hubungan keluarga sampai dengan derajat ketiga antar-anggota Dewan Pengawas, antaranggota Direksi, dan antar-anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi;
2. Larangan memiliki bisnis yang mempunyai keterkaitan dengan penyelenggaraan jaminan sosial;
3. Larangan merangkap jabatan sebagai anggota partai politik, pengurus organisasi masyarakat atau organisasi sosial atau lembaga swadaya masyarakat yang terkait dengan program jaminan sosial, pejabat struktural dan fungsional pada lembaga pemerintahan, pejabat di badan usaha dan badan hukum lainnya.

Pengungkapan hubungan afiliasi mencakup hubungan keluarga dan hubungan keuangan atau bisnis. Bentuk hubungan keuangan termasuk diantaranya hutang-piutang, kerjasama bisnis, dsbnya; sementara bentuk hubungan keluarga mencakup hubungan istimewa terutama yang disebabkan hubungan pertalian darah seperti suami/istri/anak/orang tua/saudara kandung/ipar, dan sebagainya.

Sampai dengan akhir periode pelaporan, dipastikan tidak ada hubungan keluarga semenda sampai derajat ketiga, baik di antara anggota Dewan Pengawas, Direksi dan DJSN maupun di antara mereka. BPJS Ketenagakerjaan juga memastikan tidak ada hubungan bisnis di antara anggota Dewan Pengawas, Direksi dan DJSN maupun di antara mereka.

DISCLOSURE OF AFFILIATED RELATIONSHIP BETWEEN BOARD OF DIRECTORS, BOARD OF COMMISSIONER AND NATIONAL SOCIAL SECURITY COUNCIL

An affiliated relationship includes familial and business relationship between the Board of Commissioner, the Board of Directors, and the National Social Security Council (DJSN). BPJS Ketenagakerjaan is concerned about affiliated relationship, for it can influence the independence in the decision-making process.

Government Regulation No.88 Year 2013 on the Procedures for Enforcing Administrative Sanction to Members of the Board of Commissioner and the Board of Directors of a Social Security Agency stipulates the prohibition regarding this in the following provisions:

1. *Prohibition to have familial relationship until the third level between members of the Board of Commissioner, between members of BOD and between members of the Board of Commissioner and members of the Board of Directors;*
2. *Prohibition to own a business which has a relationship with a social security agency;*
3. *Prohibition to hold a concurrent position as a member of a political party, official in a public or social organization or NGO related to the social security program, structural and functional official in a government institution, official in a business entity and other legal entity.*

The disclosure of affiliated relationship includes familial and financial relationship. The form of financial relationship includes debt and receivables, business partnership and others, while the form of familial relationship includes special relationship, such as blood relationship, including husband/wife/child/parent/sibling/in-laws and others.

As of the end of the reporting period, there was no familial relationship up to third degree for the members of the Board of Commissioner, the Board of Directors and DJSN. BPJS Ketenagakerjaan also has ensured that there was no business or financial relationship between the members of the Board of Commissioner, the Board of Directors and DJSN or between them.

	Hubungan Keluarga Dengan *Familial Relationship with*			Hubungan Keuangan Dengan *Financial Relationship with*		
	Dewan Pengawas *Board of Commissioner*	Direksi *BOD*	DJSN	Dewan Pengawas *Board of Commissioner*	Direksi *BOD*	DJSN
Dewan Pengawas / Board of Commissioner						
Guntur Witjaksono	x	x	x	x	x	x
Syafri Adnan Baharuddin	x	x	x	x	x	x
Eko Darwanto	x	x	x	x	x	x
Rekson Silaban	x	x	x	x	x	x
M. Aditya Warman	x	x	x	x	x	x
Inda D. Hasman	x	x	x	x	x	x
Poempida Hidayatulloh	x	x	x	x	x	x

	Hubungan Keluarga Dengan *Familial Relationship with*			Hubungan Keuangan Dengan *Financial Relationship with*		
	Dewan Pengawas *Board of Commissioner*	Direksi *BOD*	DJSN	Dewan Pengawas *Board of Commissioner*	Direksi *BOD*	DJSN
Direksi / Board of Directors						
Agus Susanto	x	x	x	x	x	x
Naufal Mahfudz	x	x	x	x	x	x
Sumarjono	x	x	x	x	x	x
E. Ilyas Lubis	x	x	x	x	x	x
Krishna Syarif	x	x	x	x	x	x
Amran Nasution	x	x	x	x	x	x
Evi Afiatin	x	x	x	x	x	x

v = terdapat adanya hubungan / *There is a relationship*

x = tidak terdapat adanya hubungan / *There is no relationship*

BENTURAN KEPENTINGAN

Benturan kepentingan adalah suatu situasi adanya konflik antara kepentingan ekonomi BPJS Ketenagakerjaan dengan kepentingan ekonomi pribadi Dewan Pengawas, Direksi, dan seluruh insan BPJS Ketenagakerjaan.

Sesuai Peraturan Pemerintah No.88 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Bagi anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, maka anggota Dewan Pengawas maupun Direksi dilarang untuk membuat atau mengambil keputusan yang mengandung unsur benturan kepentingan; dan/atau mendirikan atau memiliki seluruh atau sebagian badan usaha yang terkait dengan program jaminan sosial. Komitmen dalam membangun integritas untuk menghindari benturan kepentingan juga diwujudkan dengan kewajiban setiap anggota Dewan Pengawas dan Direksi untuk menandatangani Pakta Integritas.

Dewan Pengawas juga memiliki beberapa komitmen lain atas benturan kepentingan:

1. Menjadikan BPJS Ketenagakerjaan sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang Berintegritas.
2. Melaksanakan Kode Etik BPJS Ketenagakerjaan dengan penuh tanggung jawab.
3. Melakukan tindakan pencegahan korupsi, gratifikasi, suap dan kecurangan.
4. Menghindari tindakan yang berpotensi terjadinya benturan kepentingan.
5. Menjaga kerahasiaan informasi BPJS Ketenagakerjaan dan tidak menyalahgunakan untuk kepentingan lain.
6. Seluruh jajaran Dewan Pengawas wajib melaksanakan Pakta Integritas secara konsisten dan bertanggung jawab.

Direksi juga memiliki pula beberapa komitmen lain atas benturan kepentingan:

1. Menjadikan BPJS Ketenagakerjaan sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang berintegritas.

CONFLICT OF INTEREST

A conflict of interest is a situation where a conflict is present between BPJS Ketenagakerjaan's economic interest and that of the Board of Commissioner, the Board of Directors, and everyone in BPJS Ketenagakerjaan.

Based on Government Regulation No.88 Year 2013 on the Procedures for Enforcing Administrative Sanction to Members of the Board of Commissioner and the Board of Directors of a Social Security Agency, members of the or the Board of Directors are prohibited to make a decision which contains any element of conflict of interest and/or establish or own a whole or a part of a business entity whose activities are related to a social security program. The commitment to establish integrity to avoid any conflict of interest is realized in the obligation for the members of the Board of Commissioner and the Board of Directors sign Integrity Pact.

The Board of Commissioner also has other commitments related to conflict of interest:

1. *To make BPJS Ketenagakerjaan a social security agency with integrity.*
2. *To implement BPJS Ketenagakerjaan Code of Conduct responsibly.*
3. *To take actions against practices of corruption, gratification, bribery and fraud.*
4. *To avoid any actions with a potential for conflict of interest.*
5. *To maintain the confidentiality of BPJS Ketenagakerjaan's information and not abuse it for other interest.*
6. *To observe the provisions in the Integrity Pact consistently and responsibly.*

The Board of Directors also has several commitments relate to the conflict of interest, namely:

1. *To make BPJS Ketenagakerjaan a social security with integrity*

2. Melaksanakan Kode Etik BPJS Ketenagakerjaan dengan penuh tanggung jawab.
3. Melakukan tindakan pencegahan korupsi, gratifikasi, suap dan kecurangan.
4. Menghindari tindakan yang berpotensi terjadinya benturan kepentingan.
5. Menjaga kerahasiaan informasi BPJS Ketenagakerjaan dan tidak menyalahgunakan untuk kepentingan lain.
6. Seluruh jajaran Direksi wajib melaksanakan Pakta Integritas secara konsisten dan bertanggung jawab.

2. To implement BPJS Ketenagakerjaan Code of Conduct responsibly.
3. To take actions against practices of corruption, gratification, bribery and fraud.
4. To avoid any actions with a potential for conflict of interest.
5. To maintain the confidentiality of BPJS Ketenagakerjaan's information and not abuse it for other interest.
6. To observe the provisions in the Integrity Pact consistently and responsibly.

Melalui penerapan tata kelola termasuk pelaksanaan sistem pengendalian internal, BPJS Ketenagakerjaan memastikan selama tahun 2017 tidak terjadi transaksi yang patut diduga mengandung benturan kepentingan.

With the implementation of good governance principles, including internal control system, BPJS Ketenagakerjaan ensures that in 2017 there was no transaction that can be alleged to have any element of conflict of interest.

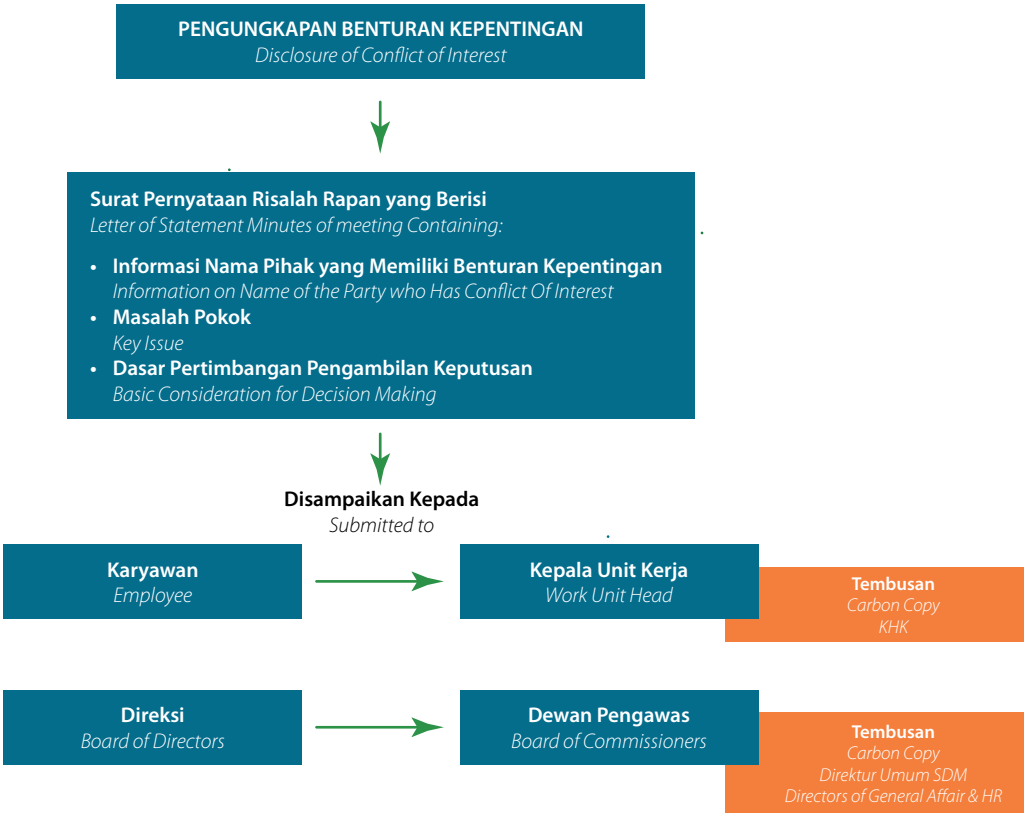
BPJS Ketenagakerjaan memiliki mekanisme dalam pengungkapan dugaan adanya benturan kepentingan. Pengungkapan dugaan adanya benturan kepentingan disampaikan dengan menyertakan informasi nama pihak yang memiliki benturan kepentingan, masalah pokok dan dasar pertimbangan pengambilan keputusan.

BPJS Ketenagakerjaan has the mechanism for disclosing the allegation of a conflict of interest. The disclosure is done by including information about the name of the parties involved in the conflict of interest, the main issue and the basis of consideration for the decision making.

Bila pihak yang dilaporkan adalah karyawan, maka informasi akan ditindaklanjuti oleh kepala unit kerja. Jika Direksi yang menjadi pihak dilaporkan, maka informasi akan ditindaklanjuti oleh Dewan Pengawas.

If the party reported is an employee, the information will be followed up by the work unit head. If the Board of Directors is the one reported, the information will be followed by the Board of Commissioner.

Mekanisme Pengungkapan Dugaan Benturan Kepentingan
Mechanism for Disclosing Allegatiion of Conflict of Interest



PENGUNGKAPAN RANGKAP JABATAN DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI

BPJS Ketenagakerjaan juga memastikan tidak ada rangkap jabatan anggota Dewan Pengawas sebagai Direksi atau pejabat eksekutif lain di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan, maupun jabatan lain sebagai anggota partai politik, pengurus organisasi masyarakat atau organisasi sosial atau lembaga swadaya masyarakat yang terkait dengan program jaminan sosial, pejabat struktural dan fungsional pada lembaga pemerintahan, pejabat di badan usaha dan badan hukum lainnya.

DISCLOSURE OF CONCURRENT POSITION OF THE BOARD OF COMMISSIONER AND THE BOARD OF DIRECTORS

BPJS Ketenagakerjaan also ensures there is no concurrent position held by any member of the Board of Commissioner as a member the Board of Directors or other executives in BPJS Ketenagakerjaan, or any position in a political party, an official in a community organization or a social organization or an NGO with activities related to social security programs, a structural or functional official in a government institution, an official in a business entity or any other legal entity.

	Kepengurusan pada Perusahaan, Lembaga/Institusi Lain *Executives Position in Other Company, Agency/Institution*		
	Sebagai Anggota Dewan Pengawas *As a member of Board of Commissioner*	Sebagai Anggota Direksi *As a member of Board of Directors*	Jabatan Lainnya *Other position*
Dewan Pengawas / *Board of Commissioner*			
Guntur Witjaksono	x	x	x
Syafri Adnan Baharuddin	x	x	x
Eko Darwanto	x	x	x
Rekson Silaban	x	x	x
M. Aditya Warman	x	x	x
Inda D. Hasman	x	x	x
Poempida Hidayatulloh	x	x	x
Direksi / *Board of Directors*			
Agus Susanto	x	x	x
Naufal Mahfudz	x	x	x
Sumarjono	x	x	x
E. Ilyas Lubis	x	x	x
Krishna Syarif	x	x	x
Amran Nasution	x	x	x
Evi Afiatin	x	x	x

v = ada / *present*
x = tidak ada / *not present*

BPJS Ketenagakerjaan juga melarang praktik rangkap jabatan, termasuk dalam hal terjadi penggantian pejabat pada jabatan tertentu. Sesuai Peraturan Pemerintah No.88 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Adminsitratif Bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang salah satunya berisi larangan rangkap jabatan bagi Direksi, Kepala Kantor Wilayah dan Kepala Cabang.

BPJS Ketenagakerjaan also prohibits a practice of holding a concurrent position, including in the matter of the transfer of official for certain positions. Government Regulation No.88 Year 2013 on the Procedures for Enforcing Administrative Sanction to Members of the Board of Commissioner and the Board of Directors of a Social Security Agency has a provision which prohibits a concurrent position for a director, regional office manager, and branch manager.

Ketentuan Larangan Rangkap Jabatan
Provisions for Prohibition of Concurrent Position

DIREKSI
Board of Directors

↓

DILARANG DIRANGKAP
Prohibited Concurrent Position

↓

- **DIREKTUR UTAMA DENGAN DIREKTUR INVESTASI**
  President Director and Director of Investment
- **DIREKTUR UTAMA DENGAN DIREKTUR KEUANGAN**
  President Director and Director of Finance
- **DIREKTUR KEUANGAN DENGAN DIREKTUR INVESTASI**
  Director of Finance and Director of Investment
- **DIREKTUR KEUANGAN DENGAN DIREKTUR UMUM SDM**
  Director of Finance and Director of General Affairs & HR

KANWIL
Board of Directors

↓

DILARANG DIRANGKAP
Prohibited Concurrent Position

↓

- **KAKANWIL DENGAN KEPALA KEUANGAN WILAYA**
  Regional Office Head and Regional Finance Division Head
- **KEPALA KEUANGAN WILAYAH DENGAN KEPALA UMUM SDM WILAYAH**
  Regional Finance Division Head and Regional General Affairs & HR Division Head

KACAB
Board of Directors

↓

DILARANG DIRANGKAP
Prohibited Concurrent Position

↓

- **KAKACAB DENGAN KABID KEUANGAN**
  Branch Office Head and Finance Department Head
- **KABID KEUANGAN DENGAN KABID PELAYANAN**
  Finance Department Head and Service Department Head
- **KABID KEUANGAN DENGAN KABID UMUM SDM**
  Finance Department Head and General Affairs & HR Department Head

Organ Pendukung Dewan Pengawas

Board of Commissioner'S Supporting Organ

Dewan Pengawas dibantu Sekretaris Dewan Pengawas serta komite penunjang, yakni:

1. Komite Anggaran, Audit & Aktuaria
2. Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi (TI)
3. Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM
4. Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan

The Board of Commissioner is assisted by Secretary of the Board of Commissioner and supporting committees, namely:

1. *Budget, Audit & Actuary Committee*
2. *Risk Management Monitoring and Information Technology Committee*
3. *Organization Performance Management and Human Capital Committee*
4. *Expansion of Participation and Service Committee.*

DEWAN PENGAWAS TIDAK MEMBENTUK KOMITE NOMINASI DAN REMUNERASI

Sampai dengan akhir periode pelaporan, Dewan Pengawas tidak membentuk Komite Nominasi dan Remunerasi. Hal ini didasari pertimbangan:

1. Sesuai dengan UU No.24 Tahun 2011 Tentang BPJS, proses seleksi anggota Dewan Pengawas dan Direksi dilakukan oleh Panitia Seleksi yang dibentuk Pemerintah dengan persyaratan dan mekanisme yang sudah ditentukan UU.
2. Remunerasi bagi Dewan Pengawas dan Direksi telah diatur dalam Peraturan Presiden No.110 Tahun 2013 Tentang Gaji atau Upah dan Manfaat Tambahan Lainnya Serta Insentif Bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

THE BOARD OF COMMISSIONER DOESN'T ESTABLISH THE NOMINATION AND REMUNERATION COMMITTEE

As of the end of the reporting period, the Board of Commissioner did not have the Nomination and Remuneration Committee established. This is due to the following considerations:

1. *As per Social Security Agency Act or Law No.24 Year 2011, the selection process of the members of Board of Commissioner and the Board of Directors is the responsibility of a selection committee set up by the government with requirements and mechanisms stipulated in the Law.*
2. *Remuneration for the Board of Commissioner and the Board of Directors is regulated in Presidential Decree No.110 Year 2013 about Salary or Pay and Other Allowances and Incentives for Members of the Board of Commissioner and the Board of Directors of the Social Security Agency.*

SEKRETARIS DEWAN PENGAWAS

Sekretaris Dewan Pengawas memiliki tugas dan fungsi dalam hal penyelenggaraan kegiatan administrasi dan kesekretariatan di lingkup tugas pengawasan Dewan Pengawas dan bertanggung jawab langsung kepada Dewan Pengawas. Selain itu, Sekretaris Dewan Pengawasme miliki peran yang besar dalam memastikan Dewan Pengawas menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance* sesuai dengan *best practices* dan peraturan perundang-udangan yang berlaku.

BOARD OF COMMISSIONER SECRETARY

The Secretary of the Board of Commissioner has the tasks and functions of managing the administration and secretariat activities within the scope of the board's oversight function and is accountable to the Board of Commissioner. Moreover, the Secretary of the Board of Commissioner has an important role to ensure the board has implemented the good governance principles as per the best practices and the prevailing law and regulations.

PEJABAT SEKRETARIS DEWAN PENGAWAS

Sekretaris Dewan Pengawas saat ini dijabat oleh Faizal Rachman berdasarkan Surat Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan No. KEP/23/012016 tanggal 28 Januari 2016 tentang Mutasi dan Penunjukan Pejabat BPJS Ketenagakerjaan.

POSITIOJN OF THE SECRETARY OF THE BOARD OF COMMISSIONER

The position of the Secretary of the Board of Commissioner is currently held by Faizal Rachman based on the BOD Decision Letter No. KEP/23/012016 dated January 28, 2016 on the Transfer and Appointment of Executives in BPJS Ketenagakerjaan.

Faizal Rachman
Sekretaris Dewan Pengawas / *Secretary of the Board of Commissioner*
Periode Jabatan: 01 Februari 2016 – sekarang / *Period of Service: February 1, 2016 – Present*

Data Pribadi
Warga negara Indonesia
Usia 43 tahun
Kelahiran Banjarmasin, 14 Januari 1974

Domisili
Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia

Pendidikan
S.KG, Fakultas Kedokteran Gigi, Universitas Padjadjaran Bandung, 1998
drg., Profesi Kedokteran Gigi, Universitas Padjadjaran Bandung, 2000
MH.Kes., Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Konsentrasi Hukum Kesehatan, Universitas Islam Bandung, 2014

Pengalaman Kerja
- Asisten Deputi Bidang Sekretariat Dewan Pengawas, Deputi Direktur Bidang Sekretaris Badan, BPJS Ketenagakerjaan, Februari 2016 – sekarang
- Kepala Urusan Komunikasi Internal, Divisi Komunikasi, BPJS Ketenagakerjaan, Agustus 2015 – Januari 2016
- Kepala Urusan Pengembangan Sistim Manajemen, Divisi Perencanaan Strategis, BPJS Ketenagakerjaan, Februari 2015 – Juli 2015
- Program Manager, Unit Change Management Office, BPJS Ketenagakerjaan, November 2012 – Januari 2015
- Analis Sistem JPK, Divisi Pelayanan JPK, PT Jamsostek (Persero), Oktober 2008 – November 2012
- Provider Service Officer, Kantor Cabang Banjarmasin, PT Jamsostek (Persero), November 2004 – Oktober 2008

Personal Data
Indonesian citizen
43 years old
Born in Banjarmasin, January 14, 1974

Domicile
Bandung, West Java Province, Indonesia

Educational Background
S.KG, Faculty of Dentistry, Universitas Padjadjaran Bandung, 1998
drg., Dentist by Profession, Universitas Padjadjaran Bandung, 2000
MH.Kes., Master of Law, concentration in Health Law, Universitas Islam Bandung, 2014

Work Experience
- *Deputy Assistant to Secretariat Unit of Board of Commissioner, BPJS Ketenagakerjaan, February 2016 – sekarang*
- *Head of Internal Communication, Communication Division, BPJS Ketenagakerjaan, August 2015 – January 2016*
- *Head of Management System Development, Strategic Planning Division, BPJS Ketenagakerjaan, February 2015 – July 2015*
- *Program Manager, Unit Change Management Office, BPJS Ketenagakerjaan, November 2012 – January 2015*
- *JPK System Analyst, Service Division of JPK, PT Jamsostek (Persero), October 2008 – November 2012*
- *Provider Service Officer, Banjarmasin Office, PT Jamsostek (Persero), November 2004 – October 2008*

TUGAS SEKRETARIS DEWAN PENGAWAS

Sekretariat Dewan Pengawas, bertugas untuk:

1. Melakukan kegiatan administrasi dan fungsi supporting atas setiap kegiatan Dewan Pengawas;
2. Memfasilitasi hubungan komunikasi dan korespondensi antara Dewan Pengawas dan Direksi;
3. Mengoordinasikan kegiatan rapat internal yang terkait dengan Dewan Pengawas;
4. Mengumpulkan bahan rapat;
5. Menyusun dan mendistribusikan serta memonitor tindak lanjut hasil rapat;
6. Mengoordinasikan, memonitor, dan mengendalikan kecepatan, ketepatan, dan keamanan distribusi alur dokumen untuk kelancaran kegiatan Dewan Pengawas;
7. Membina hubungan dengan Direksi dan Dewan Pengawas untuk dapat menyampaikan informasi yang diperlukan dengan cepat, tepat, dan efisien; dan
8. Mengelola sarana komunikasi internal.

DUTIES OF THE SECRETARY OF THE BOARD OF COMMISSIONER

The secretary of he Board of Commissioner has the following duties:

1. *Conduct administrative and supporting functions to all activities of the Board of Commissioner;*
2. *Facilitate the communication and correspondence between the Board of Commissioner and the Board of Directors;*
3. *Coordinate the board's internal meetings;*
4. *Collect materials for the meetings;*
5. *Arrange, distribute and monitor the follow up of the meeting resolutions;*
6. *Coordinate, monitor and control the speed, accuracy and safety of the distribution of documents to ensure the ease of activities of the board;*
7. *Maintain the relationship between the Board of Directors and the Board of Commissioner so that information is delivered in a speedy, accurate and efficient manner; and*
8. *Manage internal communication facilities.*

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SEKRETARIS DEWAN PENGAWAS

Sepanjang tahun 2017, Sekretaris Dewan Pengawas mengikuti program peningkatan kompetensi, sebagai berikut: (IR1)

COMPETENCY DEVELOPMENT FOR THE SECRETARY OF THE BOARD OF COMMISSIONER

In 2017, the Secretary of the Board of Commissioner took part in the following competency development program: (IR1)

Nama *Name*	Jenis Pendidikan dan Pelatihan *Type of Program*	Materi Pendidikan dan Pelatihan *Materials*	Tempat/Tanggal *Place/Date*	Penyelenggara *Organized by*
Faizal Rachman	Seminar	Membentuk Solusi Kolaborasi: Inovasi dalam Sektor Publik *For Collaborative Solution: Innovation in the Public Sector*	Hotel Borobudur, Jakarta *23 November 2017*	BPJS Ketenagakerjaan
	Workshop	Profesionalisme, Akuntabilitas dan Etika Investasi *Professionalism, Accountability and Ethics in Investment*	Hotel Sangri-La, Jakarta *28 September 2017*	BPJS Ketenagakerjaan
	Workshop	Strategi Efektif Kepesertaan dan Optimalisasi Bentuk Kerjasama *Effective Strategies for Participation and Optimization of Cooperation*	Hotel Sangri-La, Jakarta *31 Agustus 2017 / August 31, 2017*	BPJS Ketenagakerjaan
	Training	The 4 Disciplines of Execution – Manager Certification	LC BPJS Ketenagakerjaan Bogor Januari 2017 *January 2017*	BPJS Ketenagakerjaan

KOMITE ANGGARAN, AUDIT DAN AKTUARIA (KAAA)

Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria (KAAA) dibentuk berdasarkan Peraturan Dewan Pengawas Nomor PER/08/DEWAS/052016 tentang perubahan Atas Peraturan Dewan Pengawas Nomor PER/01/DEWAS/072014 tentang Tata Cara Pelaksanaan Fungsi, Tugas dan Wewenang Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan tanggal 10 Mei 2016.

Secara struktural, Komite Anggaran, Audit, dan Aktuaria bertanggung jawab kepada Dewan Pengawas. Komite memiliki tugas membantu Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan dalam menjalankan fungsi pengawasan dan pemberian nasehat serta bekerja berdasarkan sebuah piagam Komite yang tertuang dalam KEP/44/DEWAS/102016 tentang Penetapan Piagam Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria.

BUDGET, AUDIT AND ACTUARY COMMITTEE (KAAA)

The Budget, Audit and Actuary Committee (KAAA) is established based on the Board of Commissioner Regulation No. PER/08/DEWAS/052016 on the Amendment of the Board of Commissioner Regulation No. PER/01/DEWAS/072014 on the Procedures for the Execution of Functions, Tasks and Authorities of Board of Commissioner of BPJS Ketenagakerjaan dated May 10, 2016.

In the organizational structure, KAAA is accountable to the Board of Commissioner. The committee is tasked with assisting the board in running the oversight and advisory functions and working based on the committee charter as stipulated in KEP/44/DEWAS/102016 on the Establishment of The Budget, Audit and Actuary Committee Charter.

INDEPENDENSI KOMITE ANGGARAN, AUDIT DAN AKTUARIA

Komite Audit dan Aktuaria secara kolektif mempunyai kompetensi dan pengalaman di bidang akuntansi, keuangan dan operasional. Baik ketua, wakil ketua maupun anggota Komite Audit dan Aktuaria adalah independen terhadap Direksi, auditor internal maupun auditor eksternal.

INDEPENDENCY OF THE BUDGET, AUDIT AND ACTUARY COMMITTEE

The Budget, Audit and Actuary Committee collectively has the competence and experiences in the accounting, financial and operational sectors. The chair, deputy chair and members of the committee are independent of the directors, internal auditor and external auditor.

Untuk memenuhi syarat independensi, anggota Komite Audit dan Aktuaria tidak ditunjuk dari anggota eksekutif kantor akuntan publik yang memberikan jasa audit dan/atau jasa non-audit kepada BPJS Ketenagakerjaan dalam jangka waktu enam bulan terakhir.

To meet the requirement for independence, the members of the committee are not selected from the executives of a public accounting office that provides audit and/or non-audit services to the Agency in the last six months.

MASA JABATAN

Ketua dan Wakil Ketua Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria (KAAA) diangkat berdasarkan Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor : KEP/10/DEWAS/052016 tentang Pengangkatan Ketua, Wakil Ketua dan Anggota Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria BPJS Ketenagakerjaan, dan diperpanjang dengan Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor : KEP/26/DEWAS/082017 tentang Pengangkatan Ketua dan Wakil Ketua Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria BPJS Ketenagakerjaan.

PERIOD OF SERVICE

Chair and deputy chair of KAAA are appointed based on the Board of Commissioner Decision No. KEP/10/DEWAS/052016 on the Appointment of Chairpersonn, Deputy Chair and Members of The Budget, Audit and Actuary Committee of BPJS Ketenagakerjaan, and extended based on the Board of Commissioner Decision No. KEP/26/DEWAS/082017 on the Appointment of Chairpersonn and Deputy Chair of The Budget, Audit and Actuary Committee BPJS Ketenagakerjaan.

SUSUNAN DAN KOMPOSISI ANGGOTA KOMITE ANGGARAN, AUDIT DAN AKTUARIA

Berdasarkan Peraturan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor: PER/12/DEWAS/062017 Tentang Organ Pendukung Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan. Ketua dan Wakil Ketua Komite adalah anggota Dewan Pengawas, sementara anggota Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria yang bukan Dewan Pengawas terdiri dari 4 orang ahli senior, 2 orang ahli junior dan 1 orang asisten ahli.

Anggota Komite tidak merangkap jabatan lain baik di BPJS Ketenagakerjaan maupun di tempat lain. (102-22)

COMPOSITION OF THE BUDGET, AUDIT AND ACTUARY COMMITTEE

Based on the the Board of Commissioner Decision No.PER/12/DEWAS/062017 on the Supporting Organs of the Board of Commissioner of BPJS Ketenagakerjaan, Chairperson and Deputy Chair of the committee are members of the Board of Commissioner, while the members of the committee are not members of the board and comprise four senior experts, two junior experts and one assistant expert.

Members of the committee don't hold a concurrent position in BPJS Ketenagakerjaan or in other entities. (102-22)

Nama *Name*	Jabatan *Position*	Periode Jabatan *Period of Service*
Syafri Adnan Baharuddin	Ketua / *Chair*	01/03/2016 – sekarang / *present*
M. Aditya Warman	Wakil Ketua 1 / *Deputy Chair 1*	01/03/2016 – sekarang / *present*
Poempida Hidayatulloh	Wakil Ketua 2 / *Deputy Chair 2*	01/03/2016 – sekarang / *present*

Profil anggota Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria disajikan di bagian profil Dewan Pengawas.

Profiles of the members of KAAA are presented in the part about Profiles of the Board of Commissioner in this report.

PEDOMAN KERJA: PIAGAM KOMITE ANGGARAN, AUDIT DAN AKTUARIA

Piagam Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria (KAAA) Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan ditetapkan dalam Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor : KEP/44/DEWAS/122016 tentang Piagam Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria BPJS Ketenagakerjaan tanggal 20 Desember 2016.

WORK GUIDELINE: THE BUDGET, AUDIT AND ACTUARY COMMITTEE CHARTER

The The Budget, Audit and Actuary Committee charter is determined in the Board of Commissioner Decision No. KEP/44/DEWAS/122016 on the The Budget, Audit and Actuary Committee Charter of BPJS Ketenagakerjaan dated December 20, 2016.

TUGAS KOMITE ANGGARAN, AUDIT DAN AKTUARIA

Komite Anggaran, Audit & Aktuaria, bertugas membantu Dewan Pengawas dalam hal:

1. Melakukan penelaahan dalam proses penetapan rencana kerja dan anggaran tahunan;
2. Pemberian persetujuan dalam menetapkan bentuk dan isi publikasi laporan pengelolaan program dan laporan keuangan tahunan;
3. Menunjuk akuntan publik dan koordinasi dengan Satuan Pengawas Internal dalam melakukan pengawasan internal;
4. Membantu penunjukan aktuaris independen oleh Direksi dalam melakukan evaluasi ulang atas cadangan teknis; dan
5. Melakukan penelaahan dalam proses penyiapan saran, nasihat, dan pertimbangan kepada Direksi atas kebijakan dan pelaksanaan pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan termasuk rekomendasi kepada Presiden Republik Indonesia sesuai kewenangan Dewan Pengawas.

DUTIES OF THE BUDGET, AUDIT AND ACTUARY COMMITTEE

The Budget, Audit and Actuary Committee is tasked with helping the Board of Commissioner do the following:

1. *Study the process of determining the annual work plan and budget;*
2. *Approve the form and content of the publication of program management reports and annual financial statement;*
3. *Appoint a public accountant and coordinate with the internal control unit to conduct internal supervision;*
4. *Help the Board of Directors appoint independent actuary in re-evaluating technical reserves; and*
5. *Study the process of preparing sugggestions, advice and consideration to the Board of Directors regarding the policies and the management of BPJS Ketenagakerjaan, including the recommendation to President of Indonesia as per the authority of the Board of Commissioner.*

RAPAT KOMITE ANGGARAN, AUDIT DAN AKTUARIA

Secara berkala Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria menyelenggarakan rapat, untuk membahas realisasi dari rencana kerja yang telah disusun. Selama tahun 2017, Komite telah mengadakan rapat sebanyak 60 kali, dengan rata-rata tingkat kehadiran anggota yang berasal dari Dewan Pengawas sebanyak 51,11 %.

THE BUDGET, AUDIT AND ACTUARY COMMITTEE MEETINGS

Periodically, KAAA holds a meting to discuss the realization of the work plans. In 2017, the committee held 60 meetings, with the average attendance of the members from the Board of Commissioner reaching 51.11 %.

Rekapitulasi Kehadiran Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria pada Rapat

Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria *Budget, Audit and Actuary Committee*	Jabatan *Position*	Jumlah Wajib Rapat *No. of Meetings*	Jumlah Kehadiran *Attendance*	% Kehadiran *% of Attendance*
Syafri Adnan Baharuddin	Ketua / *Chair*	60	56	93,33 %
M. Aditya Warman	Wakil Ketua 1 / *Deputy Chair 1*	60	30	50,00 %
Poempida Hidayatulloh	Wakil Ketua 2 / *Deputy Chair 2*	60	6	10,00 %
Rata-rata / *Average*				51,11 %

LAPORAN SINGKAT PELAKSANAAN TUGAS DAN KEGIATAN KOMITE ANGGARAN, AUDIT DAN AKTUARIA PADA 2017

Selama tahun 2017, Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan kegiatan sebagai berikut :

1. Kunjungan Kerja ke Kantor Wilayah/Cabang/Cabang Perintis untuk memantau tindak lanjut temuan unit Satuan Pengawasan Internal (SPI) BPJS Ketenagakerjaan.
2. Pengawasan Pelaksanaan Inventarisasi Aset BPJS Ketenagakerjaan.

SUMMARY OF THE PERFORMANCE OF DUTIES AND ACTIVITIES OF BUDGET, AUDIT AND ACTUARY COMMITTEE IN 2017

In 2017, the Budget, Audit and Actuary Committee of BPJS Ketenagakerjaan performed the following:

1. *Official visits to Regional/Branch/Pilot offices to monitor the follow up of the findings by the Internal Control Unit (SPI) of BPJS Ketenagakerjaan.*
2. *Monitoring of the asset inventory activity.*

3. Supervisi Pelaksanaan Inventarisasi Aset Investasi BPJS Ketenagakerjaan.
4. Supervisi Pelaksanaan Inventarisasi Piutang Iuran BPJS Ketenagakerjaan.
5. Gelar Perkara Audit unit Satuan Pengawasan Internal (SPI) BPJS Ketenagakerjaan.
6. Reviu Rencana Kerja Anggaran Tahunan BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2017, Rencana Kerja Anggaran Tahunan Perubahan BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2017, dan Rencana Kerja Anggaran Tahunan BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2018.
7. Pengawasan Aktuaria untuk melakukan tinjauan terhadap penghitungan kewajiban aktuaria Program Jaminan Hari Tua (JHT) dan Program Jaminan Pensiun (JP), serta perhitungan cadangan teknis Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Program Jaminan Kematian (JKM)
8. Evaluasi dan Penunjukkan Kantor Akuntan Publik (KAP).
9. Audit Laporan Keuangan BPJS Ketenagakerjaan Tahun Buku 2016.
10. Audit Kinerja Laporan Pengelolaan Program BPJS Ketenagakerjaan Tahun Buku 2016.
11. Reviu Indikator Kinerja *Good Governance* (GG) BPJS Ketenagakerjaan.

Penyelenggaraan Workshop dan Seminar Nasional.

3. *Supervision of the asset inventory activity.*
4. *Supervision of the contribution receivables inventory.*
5. *Expose of audit cases by SPI.*
6. *Review of the RKAT 2017, amendment of RKAT 2017, and RKAT 2018.*
7. *Monitoring of actuary to review the calculation of the actuary obligation for Retirement Security (JHT) Program dan Pension Security (JP) program, and the calculation of the technical reserves for Industrial Accident Security (JKK) program and Life Security (JKM) program.*
8. *Evaluation and appointment of the public accounting office (KAP).*
9. *Audit of financial statement for the 2016 fiscal year.*
10. *Audit of the Program Management Performance Report for the 2016 Fiscal Year.*
11. *Review of Good Governance (GG) Performance Indicators.*

Holding of National Workshop and Seminars.

KOMITE PEMANTAUAN MANAJEMEN RISIKO DAN TEKNOLOGI INFORMASI (KPMRTI)

Pembentukan Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi (KPMRTI) dilandasi Peraturan Dewan Pengawas Nomor PER/08/DEWAS/052016 tentang perubahan Atas Peraturan Dewan Pengawas Nomor PER/01/DEWAS/072014 tentang Tata Cara Pelaksanaan Fungsi, Tugas dan Wewenang Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan tanggal 10 Mei 2016. Komite dibentuk untuk membantu Dewan Pengawas dalam melakukan penilaian secara berkala dan memberikan rekomendasi tentang risiko yang dapat mengakibatkan kegagalan dalam mencapai tujuan BPJS Ketenagakerjaan.

Secara struktural Komite Pemantau Manajemen Risiko bertanggung jawab kepada Dewan Pengawas. Komite memiliki tugas membantu Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas pengawasan yang efektif khususnya atas penerapan Manajemen Risiko yang merupakan bagian dari pelaksanaan tata kelola yang baik.

RISK MANAGEMENT MONITORING AND INFORMATION TECHNOLOGY COMMITTEE (KPMRTI)

The establishment of the Risk Management Monitoring and Information Technology Committee (KPMRTI) is based on the Board of Commissioner Regulation No.PER/08/DEWAS/052016 on the Amendment of the Board of Commissioner Regulation No. PER/01/DEWAS/072014 on the Procedures for the Execution of Functions Tasks and Authority of the Board of Commissioner of BPJS Ketenagakerjaan dated May 10, 2016. The committee was established to assist the Board of Commissioner periodically assess and give recommendation about risks which can lead to failure in achieving the Agency's objectives.

In the organizational structure, KPMRTI is accountable to the Board of Commissioner. The committee has the duties to assist the board in the effective supervision, especially in the implementation of risk management as part of the implementation of good governance principles.

INDEPENDENSI KOMITE PEMANTAU MANAJEMEN RISIKO DAN TEKNOLOGI INFORMASI

Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi secara kolektif mempunyai kompetensi dan pengalaman di bidang keuangan atau hukum serta mempunyai pengetahuan di bidang manajemen risiko, teknologi informasi dan peraturan perundang-undangan. Baik ketua, wakil ketua maupun anggota Komite adalah independen terhadap Direksi dan manajemen lain di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

INDEPENDENCY OF THE RISK MANAGEMENT MONITORING AND INFORMATION TECHNOLOGY COMMITTEE

The Risk Management Monitoring and Information Technology Committee collectively has the competence and experiences in financial or legal aspects and has knowledge in the aspects of risk management, IT and rules and regulations. Both the chairperson and the committee members are independent of the Board of Directors and other management in BPJS Ketenagakerjaan.

MASA JABATAN

Ketua dan Wakil Ketua Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi (KPMRTI) diangkat berdasarkan Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor : KEP/09/DEWAS/052016 tentang Pengangkatan Ketua, Wakil Ketua dan Anggota Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi BPJS Ketenagakerjaan, dan diperpanjang dengan Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor : KEP/27/DEWAS/082017 tentang Pengangkatan Ketua dan Wakil Ketua Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi BPJS Ketenagakerjaan.

PERIOD OF SERVICE

Chair and deputy chair of the Risk Management Monitoring and Information Technology Committee (KPMRTI) is appointed based on the Board of Commissioner Decision No. KEP/09/DEWAS/052016 on the Appointment of Chairperson, Deputy Chair and Members of the Risk Management Monitoring and Information Technology Committee of BPJS Ketenagakerjaan, and extended based on the Board of Commissioner Decision No. KEP/27/DEWAS/082017 on the Appointment of Chair and Deputy Chair of the Risk Management Monitoring and Information Technology Committee of BPJS Ketenagakerjaan.

SUSUNAN DAN KOMPOSISI ANGGOTA KOMITE PEMANTAU MANAJEMEN RISIKO DAN TEKNOLOGI INFORMASI

Berdasarkan Peraturan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor: PER/12/DEWAS/062017 Tentang Organ Pendukung Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan. Ketua dan Wakil Ketua Komite adalah anggota Dewan Pengawas, sementara anggota Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi yang bukan Dewan Pengawas terdiri dari 2 orang ahli senior, 2 orang ahli junior dan 3 orang asisten ahli.

Anggota Komite tidak merangkap jabatan lain baik di BPJS Ketenagakerjaan maupun di tempat lain. (102-22)

COMPOSITION OF THE RISK MANAGEMENT MONITORING AND INFORMATION TECHNOLOGY COMMITTEE

Based on the Board of Commissioner Decision No. PER/12/DEWAS/062017 on the Supporting Organs of the Board of Commissioner of BPJS Ketenagakerjaan, the chairperson and deputy chair of KPMRTI are members of the Board of Commissioner, while members of the committee are not from the board, comprising two senior experts, two junior experts and three expert assistants.

The members of the committee don't hold a concurrent position in BPJS Ketenagakerjaan or in other entities. (102-22)

Nama *Name*	Jabatan *Position*	Periode Jabatan *Period of Service*
Poempida Hidayatulloh	Ketua *Chairperson*	01/03/2016 – sekarang / *present*
M. Aditya Warman	Wakil Ketua 1 *Deputy Chair 1*	01/03/2016 – sekarang / *present*
Syafri Adnan Baharuddin	Wakil Ketua 2 *Deputy Chair 2*	01/03/2016 – sekarang / *present*

Profil anggota Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi disajikan di bagian profil Dewan Pengawas.

Profiles of the committee members are presented in part about Profiles of the Board of Commissioner of this report.

PEDOMAN KERJA: PIAGAM KOMITE PEMANTAU MANAJEMEN RISIKO DAN TEKNOLOGI INFORMASI

Piagam Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi (KPMRTI) Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan ditetapkan dalam Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor : KEP/45/DEWAS/122016 tentang Piagam Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi BPJS Ketenagakerjaan tanggal 20 Desember 2016.

WORK GUIDELINE: THE RISK MANAGEMENT MONITORING AND INFORMATION TECHNOLOGY COMMITTEE CHARTER

The Risk Management Monitoring and Information Technology Committee charter is established base on the Board of Commissioner Decision No.KEP/45/DEWAS/122016 on the Risk Management Monitoring and Information Technology Committee Charter dated December 20, 2016.

TUGAS KOMITE PEMANTAU MANAJEMEN RISIKO DAN TEKNOLOGI INFORMASI

Komite Pemantau Manajemen Risiko dan TI, bertugas membantu Dewan Pengawas dalam hal:

1. Melakukan identifikasi risiko BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan proses bisnis;
2. Melakukan koordinasi dengan Deputi Direktur Bidang manajemen Risiko untuk memastikan bahwa risiko yang dimitigasi telah sesuai dengan prioritas;
3. Melakukan monitoring dan evaluasi atas tindak lanjut pengendalian risiko oleh Direksi; dan
4. Menyusun saran dan pertimbangan kepada Dewan Pengawas mengenai pelaksanaan Manajemen Risiko oleh Direksi sebagai bahan bagi Dewan Pengawas untuk memberikan saran kepada Direksi.

DUTIES OF THE RISK MANAGEMENT MONITORING AND INFORMATION TECHNOLOGY COMMITTEE

The Risk Management Monitoring and Information Technology Committee helps the board do the following:

1. *Identify risks faced by BPJS Ketenagakerjaan based on the Agency's business process;*
2. *Coordinate with Risk Management Division to ensure risks are mitigated based on the priority;*
3. *Monitor and evaluate the follow up of the risk management by the Board of Directors; and*
4. *Prepare suggestions and considerations about the implementation of risk management by the Board of Directors as a material for suggestions from the Board of Commissioner to the Board of Directors.*

RAPAT KOMITE PEMANTAU MANAJEMEN RISIKO DAN TEKNOLOGI INFORMASI

Secara berkala Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi menyelenggarakan rapat, untuk membahas realisasi dari rencana kerja yang telah disusun. Selama tahun 2017, Komite telah mengadakan rapat sebanyak 52 kali, dengan rata-rata tingkat kehadiran anggota yang berasal dari Dewan Pengawas sebanyak 47,43 %.

THE RISK MANAGEMENT MONITORING AND INFORMATION TECHNOLOGY COMMITTEE MEETINGS

Periodically, KPMRTI holds a meeting to discuss the realization of work plans. In 2017, the committee held 52 meetings, and the average attendance of the members from the Board of Commissioner is 47.43 %.

Rekapitulasi Kehadiran Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi pada Rapat
Recapitulation of the Attendance in the Risk Management Monitoring and Information Technology Committee meetings

Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi *Risk Management Monitoring and Information Technology Committee*	Jabatan *Position*	Jumlah Wajib Rapat *No. of meetings*	Jumlah Kehadiran *No. attendance*	% Kehadiran *% of Attendance*
Poempida Hidayatulloh	Ketua / *Chairperson*	52	46	88,46 %
M. Aditya Warman	Wakil Ketua 1/ *Deputy Chair 1*	52	21	40,38 %
Syafri Adnan Baharuddin	Wakil Ketua 2 / *Deputy Chair2*	52	7	13,46 %
Rata-rata / *Average*				47,43 %

LAPORAN SINGKAT PELAKSANAAN TUGAS DAN KEGIATAN KOMITE PEMANTAU MANAJEMEN RISIKO DAN TEKNOLOGI INFORMASI TAHUN 2017

Selama tahun 2017, Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi (KPMRTI) Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan kegiatan sebagai berikut :

1. Kajian Resiko Manfaat Layanan Tambahan (MLT) BPJS Ketenagakerjaan.
2. Pengawasan Pengelolaan Teknologi Informasi BPJS Ketenagakerjaan.
3. Pengawasan Praktik Manajemen Risiko BPJS Ketenagakerjaan.
4. Pengawasan Pengelolaan Investasi BPJS Ketenagakerjaan.
5. Pengawasan Pengelolaan *Whistle Blowing System* (WBS).
6. Kajian Profil Risiko dan Pengelolaan Risiko BPJS Ketenagakerjaan.
7. Survey Persepsi Publik terhadap BPJS Ketenagakerjaan.
8. Pengawasan Pelaksanaan Kegiatan Inventarisasi Data BPJS Ketenagakerjaan.
9. Kajian dan Evaluasi Rencana Pengganggaran dan Pengelolaan Aset BPJS Ketenagakerjaan.

Kajian dan Evaluasi Rencana Pengalokasian Anggaran Surplus BPJS Ketenagakerjaan.

SUMMARY OF THE PERFORMANCE OF TASKS AND ACTIVITIES OF RISK MANAGEMENT MONITORING AND INFORMATION TECHNOLOGY COMMITTEE IN 2017

Throughout 2017, the Risk Management and Information Technology Monitoring Committee (KPMRTI) of BPJS Ketenagakerjaan Board of Commissioner carried out the following activities:

1. *Study of the Risks of Additional Service Benefit (MLT).*
2. *Supervision of the Management of IT.*
3. *Supervision of the Risk Management Practices.*
4. *Supervision of the Management of Investment.*
5. *Supervision of the Management of the Whistle Blowing System (WBS).*
6. *Study of the Risk Profiles and the Risk Management.*
7. *Public Perception Survey about BPJS Ketenagakerjaan.*
8. *Supervision of the Data Inventory Activity.*
9. *Study and Evaluation of the Budgeting Plan and Asset Management.*

Study and Evaluation of the Surplus Budget Allocation Plan.

KOMITE KEBIJAKAN PENGELOLAAN KINERJA ORGANISASI DAN SDM (KKPKOS)

Pembentukan Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM (KKPKOS) didasari Peraturan Dewan Pengawas Nomor PER/08/DEWAS/052016 tentang perubahan Atas Peraturan Dewan Pengawas Nomor PER/01/DEWAS/072014 tentang Tata Cara Pelaksanaan Fungsi, Tugas dan Wewenang Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan tanggal 10 Mei 2016. Secara struktural Komite bertanggung jawab kepada Dewan Pengawas.

Komite memiliki tugas membantu Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas pengawasan yang efektif khususnya atas penerapan Manajemen Risiko yang merupakan bagian dari pelaksanaan tata kelola yang baik.

ORGANIZATION PERFORMANCE POLICY AND HUMAN CAPITAL COMMITTEE (KKPKOS)

The establishment of the Organization Performance Policy and Human Capital Committee (KKPKOS) is based on the Board of Commissioner Decision No.PER/08/DEWAS/052016 on the Amendment of the Board of Commissioner Decision No. PER/01/DEWAS/072014 on the Procedures for the Performance of Functions, Tasks and Authority of the Board of Commissioner of BPJS Ketenagakerjaan dated May 10, 2016. In the organizational structure, the committee is accountable to the Board of Commissioner.

The committee is tasked with assisting the Board of Commissioner perform its oversight duty effectively, especially in the implementation of risk management which is part of the implementation of good governance principles.

INDEPENDENSI KOMITE KEBIJAKAN PENGELOLAAN KINERJA ORGANISASI DAN SDM

Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM secara kolektif mempunyai kompetensi dan pengalaman di bidang kebijakan publik, ketenagakerjaan, audit kelola dan

INDEPENDENCY OF THE ORGANIZATION PERFORMANCE POLICY AND HUMAN CAPITAL COMMITTEE

The Organization Performance Policy and Human Capital Committee collectively has the competence and experience in public policy, manpower, management and performance audit,

kinerja, manajemen perusahaan dan SDM serta memiliki kemempuan komunikasi yang baik. Baik ketua, wakil ketua maupun anggota Komite adalah independen terhadap Direksi dan manajemen lain di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

corporate management and human capital and has good intercommunication skills. Both the chairperson and the deputy chair and the members of the committee are independent of the directors and others in the mangement of BPJS Ketenagakerjaan.

MASA JABATAN

Ketua dan Wakil Ketua Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM (KKPKOS) diangkat berdasarkan Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor : KEP/08/DEWAS/052016 tentang Pengangkatan Ketua, Wakil Ketua dan Anggota Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM BPJS Ketenagakerjaan, dan diperpanjang dengan Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor : KEP/29/DEWAS/082017 tentang Pengangkatan Ketua dan Wakil Ketua Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM BPJS Ketenagakerjaan.

PERIOD OF SERVICE

Chairperson and deputy chair of KKPKOS are appointed based on the Board of Commissioner Decision No. KEP/08/DEWAS/052016 on the Appointment of Chairperson, Deputy Chair and Members of the Organization Performance Policy and Human Capital Committee of BPJS Ketenagakerjaan, and is extended based on the Board of Commissioner Decision No. KEP/29/DEWAS/082017 on the Appointment of Chairperson and Deputy Chair of the Organization Performance Policy and Human Capital Committee of BPJS Ketenagakerjaan.

SUSUNAN DAN KOMPOSISI ANGGOTA KOMITE KEBIJAKAN PENGELOLAAN KINERJA ORGANISASI DAN SDM

Berdasarkan Peraturan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor: PER/12/DEWAS/062017 Tentang Organ Pendukung Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan. Ketua dan Wakil Ketua Komite adalah anggota Dewan Pengawas, sementara anggota Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM yang bukan Dewan Pengawas terdiri dari 3 orang ahli senior, 1 orang ahli junior dan 1 orang asisten ahli.

Anggota Komite tidak merangkap jabatan lain baik di BPJS Ketenagakerjaan maupun di tempat lain.

COMPOSITION OF MEMBERS OF THE ORGANIZATION PERFORMANCE POLICY AND HUMAN CAPITAL COMMITTEE

Based on the Board of Commissioner Regulation No. PER/12/DEWAS/062017 on the Supporting Organs of the Board of Commissioner of BPJS Ketenagakerjaan, Chairperson and Deputy Chair are members of the Board of Commissioner, while the members of the committees are not from the board, comprising three senior experts, one junior expert and one expert assistant.

Members of the committee don't have a concurrent position in BPJS Ketenagakerjaan or in other institutions.

Nama *Name*	Jabatan *Position*	Periode Jabatan *Period of Service*
Inda D. Hasman	Ketua *Chairman*	01/03/2016 – sekarang / *present*
Eko Darwanto	Wakil Ketua 1 *Deputy Chair 1*	01/03/2016 – sekarang / *present*
Rekson Silaban	Wakil Ketua 2 *Deputy Chair 2*	01/03/2016 – sekarang / *present*

Profil anggota Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM disajikan di bagian profil Dewan Pengawas.

Profiles of the members of KKPKOS are presented in the part about Profiles of the Board of Commissioner of this report.

PEDOMAN KERJA: PIAGAM KOMITE KEBIJAKAN PENGELOLAAN KINERJA ORGANISASI DAN SDM

Piagam Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM (KKPKOS) Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan ditetapkan dalam Keputusan Dewan Pengawas BPJS

WORK GUIDELINE: THE ORGANIZATION PERFORMANCE POLICY AND HUMAN CAPITAL COMMITTEE CHARTER

The Organization Performance Policy and Human Capital Committee charter is determined based on the Board of Commissioner Decision No. KEP/47/DEWAS/122016 on the

Ketenagakerjaan Nomor : KEP/47/DEWAS/122016 tentang Piagam Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM BPJS Ketenagakerjaan tanggal 20 Desember 2016.

Organization Performance Policy and Human Capital Committee Charter dated December 20, 2016.

TUGAS KOMITE KEBIJAKAN PENGELOLAAN KINERJA ORGANISASI DAN SDM

Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM, bertugas membantu Dewan Pengawas dalam hal:

1. Melakukan proses penelaahan dalam rangka menetapkan:
   a. Rencana strategis;
   b. Rencana kerja anggaran tahunan;
   c. Pengawasan atas kebijakan pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan dan kinerja Direksi; dan
   d. Pengawasan atas pelaksanaan pengelolaan dan pengembangan dana jaminan sosial;
2. Melakukan penelaahan dalam proses penyiapan saran, nasehat, dan pertimbangan kepada Direksi atas kebijakan dan pelaksanaan pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan termasuk rekomendasi kepada Presiden Republik Indonesia sesuai dengan kewenangan Dewan pengawas.

TASKS OF THE ORGANIZATION PERFORMANCE POLICY AND HUMAN CAPITAL COMMITTEE

The Organization Performance Policy and Human Capital Committee is tasked with helping the Board of Commissioner do the following:

1. *Conduct a study to determine:*
   a. Strategic plans;
   b. RKAT;
   c. Supervision of the management policy and BOD performance; and
   d. Supervise the social security fund management and growth;
2. *Conduct a study to prepare suggestions, advice, recommendations on the policies and management of the Agency to the Board of Directors, including recommendation for President of Indonesia as per the authority of the Board of Commissioner.*

RAPAT KOMITE KEBIJAKAN PENGELOLAAN KINERJA ORGANISASI DAN SDM

Secara berkala Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM menyelenggarakan rapat, untuk membahas realisasi dari rencana kerja yang telah disusun. Selama tahun 2016, Komite telah mengadakan rapat sebanyak 48 kali, dengan rata-rata tingkat kehadiran anggota yang berasal dari Dewan Pengawas sebanyak 46,52 %.

THE ORGANIZATION PERFORMANCE POLICY AND HUMAN CAPITAL COMMITTEE MEETINGS

Periodically, the Organization Performance Policy and Human Capital Committee holds a meeting to discuss the realization of its work plans. In 2016, the committee held 48 meetings and the average attendance of the members of the Board of Commissioner is 46.52 %.

Rekapitulasi Kehadiran Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM pada Rapat
Recapitulation of the Organization Performance Policy and Human Capital Committee Meeting Attendance

Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM *Organization Performance Policy and Human Capital Committee*	Jabatan *Position*	Jumlah Wajib Rapat *No. of Meetings*	Jumlah Kehadiran *No. of Attendance*	% Kehadiran *% of Attendance*
Inda D. Hasman	Ketua *Chairperson*	48	42	87,50 %
Eko Darwanto	Wakil Ketua 1 *Deputy Chair 1*	48	18	37,50 %
Rekson Silaban	Wakil Ketua 2 *Deputy Chair 2*	48	7	14,58 %
Rata-rata / *Average*				46,52 %

LAPORAN SINGKAT PELAKSANAAN TUGAS DAN KEGIATAN KOMITE KEBIJAKAN PENGELOLAAN KINERJA ORGANISASI DAN SDM TAHUN 2017

Selama tahun 2017, Komite Kebijakan Pengelolaan Kinerja Organisasi dan SDM (KKPKOS) Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan kegiatan sebagai berikut :

1. Kunjungan Kerja ke Kantor Wilayah/Cabang/Cabang Perintis dalam rangka inspeksi dan monitoring kebijakan manajemen di bidang pengelolaan SDM.
2. Pengawasan Tindak Lanjut Temuan unit Satuan Pengawasan Internal (SPI) dalam bidang Hubungan Industrial.
3. Kajian dan Evaluasi *Key Performace Indicator* (KPI) BPJS Ketenagakerjaan.
4. Evaluasi Program Kesejahteraan Karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
5. Kajian dan Evaluasi Proses Rekrutmen Karyawan serta *Man Power Planning* BPJS Ketenagakerjaan.
6. Kajian dan Evaluasi Manajemen Karir (Rotasi-Mutasi) di BPJS Ketenagakerjaan.
7. Evaluasi Pengelolaan Tenaga Kerja Alih Daya (TKAD) di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

SUMMARY OF PERFORMANCE OF DUTIES AND ACTIVITIES OF ORGANIZATION PERFORMANCE POLICY AND HUMAN CAPITAL COMMITTEE IN 2017

In 2017, the Organization Performance Policy and Human Capital Committee (KKPKOS) conducted the following :

1. *Official visits to the regional/branch/pilot offices to inspect and monitor the implementation of management policies, notably the management of human resources.*
2. *Monitoring of the follow up of the findings by SPI in the industrial relationship aspect.*
3. *Study and evaluation of Key Performance Indicator (KPI).*
4. *Evaluation of the Employee Welfare Program.*
5. *Study and evaluation of the recruitment process and Manpower Planning.*
6. *Study and evaluation of career management (Rotation-Transfer) in BPJS Ketenagakerjaan.*
7. *Evaluation of the management of outsources in BPJS Ketenagakerjaan.*

KOMITE PERLUASAN KEPESERTAAN DAN PELAYANAN (KPKP)

Pembentukan Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan (KPKP) didasari Peraturan Dewan Pengawas Nomor PER/08/DEWAS/052016 tentang perubahan Atas Peraturan Dewan Pengawas Nomor PER/01/DEWAS/072014 tentang Tata Cara Pelaksanaan Fungsi, Tugas dan Wewenang Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan tanggal 10 Mei 2016. Secara struktural Komite bertanggung jawab kepada Dewan Pengawas.

Komite memiliki tugas membantu Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugas pengawasan yang efektif khususnya atas penerapan pelayanan dan kepesertaan.

PARTICIPATION EXPANSION AND SERVICE COMMITTEE (KPKP)

The establishment of the Participation Expansion and Service Committee (KPKP) is based on the Board of Commissioner Decision No.PER/08/DEWAS/052016 on the Amendment of the Board of Commissioner Decision No. PER/01/DEWAS/072014 on the Procedures for the Execution of Functions, Tasks and Authority of Board of Commissioner of BPJS Ketenagakerjaan dated May 10, 2016. In the organizational structure, the committee is accountable to the Board of Commissioner.

The committee is tasked with assisting the Board of Commissioner perform its oversight function effectively, notably related to the services and participation.

INDEPENDENSI KOMITE PERLUASAN KEPESERTAAN DAN PELAYANAN

Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan secara mempunyai kompetensi, pengalaman, keahlian di bidang pemasaran atau pelayanan/kesehatan, serta memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Baik ketua, wakil ketua maupun anggota Komite adalah independen terhadap Direksi dan manajemen lain di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

INDEPENDENCY OF THE PARTICIPATION EXPANSION AND SERVICE COMMITTEE

The Participation Expansion and Service Committee has the competence, experiences and expertise in the marketing or services/health and has good intercommunication skills. Both the chairperson and deputy chairs, and the members of the committee are independent of the Board of Directors and others in the management of BPJS Ketenagakerjaan.

MASA JABATAN

Ketua dan Wakil Ketua Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan (KPKP) diangkat berdasarkan Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor : KEP/07/DEWAS/052016 tentang Pengangkatan Ketua, Wakil Ketua dan Anggota Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan, dan diperpanjang dengan Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor : KEP/28/DEWAS/082017 tentang Pengangkatan Ketua dan Wakil Ketua Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan.

PERIOD OF SERVICE

Chairperson and deputy chairs of the Participation Expansion and Service Committee are appointed based on the Board of Commissioner Decision No. KEP/07/DEWAS/052016 on the Appointment of Chairperson, Deputy Chairs, and members of the Participation Expansion and Service Committee of BPJS Ketenagakerjaan, and is extended based on the Board of Commissioner Decision No. KEP/28/DEWAS/082017 on the Appointment of Chairperson and Deputy Chairs of the Participation Expansion and Service Committee of BPJS Ketenagakerjaan.

SUSUNAN DAN KOMPOSISI KOMITE PERLUASAN KEPESERTAAN DAN PELAYANAN

Berdasarkan Peraturan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor: PER/12/DEWAS/062017 Tentang Organ Pendukung Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan. Ketua dan Wakil Ketua Komite adalah anggota Dewan Pengawas, sementara anggota Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan yang bukan Dewan Pengawas maksimal terdiri dari 3 orang ahli senior, 2 orang ahli junior dan 2 orang asisten ahli.

Anggota Komite tidak merangkap jabatan lain baik di BPJS Ketenagakerjaan maupun di tempat lain. (102-22)

COMPOSITION OF THE PARTICIPATION EXPANSION AND SERVICE COMMITTEE

Based on the Board of Commissioner Decision No. PER/12/DEWAS/062017 on the Supporting Organs of the Board of Commissioner of BPJS Ketenagakerjaan, the chairperson and deputy chairs of the committee are members of the Board of Commissioner, while the members of the committee are not from the Board of Commissioner and comprise a maximum of three senior experts, two junior experts and two expert assistants.

Members of the Committee don't have a concurrent position both in BPJS Ketenagakerjaan and in other institutions. (102-22)

Nama *Name*	Jabatan *Position*	Periode Jabatan *Period of Service*
Rekson Silaban	Ketua / *Chairman*	01/03/2016 – sekarang / *present*
Eko Darwanto	Wakil Ketua 1 / *Deputy Chair 1*	01/03/2016 – sekarang / *present*
Inda D. Hasman	Wakil Ketua 2 / *Deputy Chair 2*	01/03/2016 – sekarang / *present*

Profil anggota Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan disajikan di bagian profil Dewan Pengawas.

Profiles of the committee members are presented in the part about the Profiles of the Board of Commissioner of this report.

PEDOMAN KERJA: PIAGAM KOMITE PERLUASAN KEPESERTAAN DAN PELAYANAN

Piagam Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan (KPKP) Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan ditetapkan dalam Keputusan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Nomor : KEP/46/DEWAS/122016 tentang Piagam Komite Pemantau Manajemen Risiko dan Teknologi Informasi BPJS Ketenagakerjaan tanggal 20 Desember 2016.

WORK GUIDELINE: THE PARTICIPATION EXPANSION AND SERVICE COMMITTEE CHARTER

The Participation Expansion and Service Committee charter is established based on the Board of Commissioner Decision No.KEP/46/DEWAS/122016 on the Risk Management Monitoring and Information Technology Committee of BPJS Ketenagakerjaan dated December 20, 2016.

TUGAS KOMITE PERLUASAN KEPESERTAAN DAN PELAYANAN

Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan, bertugas membantu Dewan Pengawas dalam hal:

DUTIES OF THE PARTICIPATION EXPANSION AND SERVICE COMMITTEE

The Participation Expansion and Service Committee is tasked with helping the Board of Commissioner do the following:

1. Menilai dan memastikan efektivitas kebijakan pengelolaan yang terkait dengan perluasan kepesertaan dan pelayanan,
2. Menilai dan memastikan target kinerja kepesertaan dan pelayanan tercapai,
3. Memastikan efektivitas pelaksanaan tugas Direktorat Kepesertaan & HAL dan Direktorat Pelayanan & Kepatuhan,
4. Melakukan penelaahan khususnya di bidang kepesertaan dan pelayanan untuk menetapkan rencana strategis, rencana kerja dan anggaran tahunan BPJS Ketenagakerjaan,
5. Menilai dan memastikan efektivitas seleksi dan pelaksanaaan tugas Lembaga Audit Kelola dan Kinerja Kepesertaan & Pelayanan atau lembaga setara lainnya dan bila diperlukan dapat melakukan survei yang mengevaluasi kebijakan kepesertaan dan pelayanan,
6. Memastikan bahwa telah terdapat evaluasi dan monitoring yang memadai terhadap kebijakan perluasan kepesertaan dan pelayanan, guna menjamin tercapainya target penambahan kepesertaan dan tingkat kepuasan pelayanan,
7. Melakukan penelaahan dalam proses penyiapan saran, nasehat dan pertimbangan Dewan Pengawas kepada Direksi atas kebijakan dan pelaksanaan pengelolaan Kepesertaan dan Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan,
8. Melakukan evaluasi dan memberikan masukan mengenai strategi perluasan kepesertaan baik untuk pekerja formal (PU) maupun informal (BPU),
9. Melakukan penelaahan proses penyiapan pemberian saran dan pertimbangan kepada Presiden dan instansi terkait lainnya sesuai kewenangan Dewan Pengawas, dan
10. melakukan penelaahan lainnya terkait perluasan kepesertaan dan pelayanan yang memerlukan perhatian Dewan Pengawas.

1. Assess and ensure the effectiveness of the management policy related to the participation expansion and services,
2. Assess and ensure Assess and ensure the achievement of the performance target of participation and services,
3. Ensure the effectiveness of the performance of duties of Participation & HAL Directorate and Services & Compliance Directorate,
4. Conduct a study, notably in the aspects of participation and services to determine the strategic plans and RKAT,
5. Assess and ensure the effectiveness of the selection and performance of the Participation & Services Management & Performance Audit Agency or its equivalent and, if needed, conduct a survey to evaluate the participation and services policy,
6. Ensure the sufficiency of evaluation and monitoring of the participation expansion and services policies to make sure that the target of the number of participants and customer satisfaction level is reached,
7. Conduct a study in the preparation of suggestions, advice and recommendation to be given to the Board of Directors by the Board of Commissioner related to the policies and running of the Agency, notably related to participation and services,
8. Evaluate and give inputs about the strategy of participation expansion both for formal workers and for informal ones,
9. Conduct a study in the preparation of suggestions, advice and recommendation to be given to President of Indonesia and other related bodies as per the authority of the Board of Commissioner, and
10. Conduct other studies related to the expansion of participation in the workers social security program and services which require the attention of the Board of Commissioner.

RAPAT KOMITE PERLUASAN KEPESERTAAN DAN PELAYANAN

Secara berkala Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan menyelenggarakan rapat, untuk membahas realisasi dari rencana kerja yang telah disusun. Selama tahun 2017, Komite telah mengadakan rapat sebanyak 47 kali, dengan rata-rata tingkat kehadiran anggota yang berasal dari Dewan Pengawas sebanyak 65,24 %.

THE PARTICIPATION EXPANSION AND SERVICE COMMITTEE MEETINGS

Periodically, the Participation Expansion and Service Committee holds a meeting to discuss the realization of its work plans. In 2017, the committee held 47 meetings, and the average attendance of the members from the Board of Commissioner is 65.24 %.

Rekapitulasi Kehadiran Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan pada Rapat
Recapitulation of the Participation Expansion and Service Committee Meeting Attendance

Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan *Participation Expansion and Service Committee*	Jabatan *Position*	Jumlah Wajib Rapat *No. of meetings*	Jumlah Kehadiran *Total Attenndance*	% Kehadiran *% Attendance*
Rekson Silaban	Ketua / *Chairperson*	47	34	72,34 %
Eko Darwanto	Wakil Ketua 1 / *Deputy Chair 1*	47	34	72,34 %
Inda D. Hasman	Wakil Ketua 2 / *Deputy Chair 2*	47	24	51,06 %
Rata-rata / *Average*				65,24 %

LAPORAN SINGKAT PELAKSANAAN TUGAS DAN KEGIATAN KOMITE PERLUASAN KEPESERTAAN DAN PELAYANAN TAHUN 2017

Selama tahun 2017, Komite Perluasan Kepesertaan dan Pelayanan (KPKP) Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan kegiatan sebagai berikut :

1. Kunjungan Kerja ke Kantor Wilayah/Cabang/Cabang Perintis dalam rangka inspeksi dan monitoring kebijakan manajemen di bidang perluasan kepesertaan dan pelayanan.
2. Kajian Standar Pelayanan Publik BPJS Ketenagakerjaan sesuai Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
3. Evaluasi Perluasan Kepesertaan Sektor Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU).
4. Kajian tentang Manfaat Tunjangan Pengangguran (*Unemployment Benefit*).
5. Evaluasi Kinerja Petugas Pengawas dan Pemeriksa (WASRIK) BPJS Ketenagakerjaan dan *Law Enforcement*.
6. Evaluasi Pembentukan Kantor Cabang Perintis (KCP) BPJS Ketenagakerjaan.
7. Evaluasi Strategi Komunikasi dan Penguatan Kemitraan BPJS Ketenagakerjaan dengan *Stakeholder* dalam Perluasan Kepesertaan.
8. Evaluasi Peralihan Kepesertaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke BPJS Ketenagakerjaan.

SUMMARY OF THE PERFORMANCE OF DUTIES AND ACTIVITIES OF THE PARTICIPATION EXPANSION AND SERVICE COMMITTEE IN 2017

In 2017, the Participation Expansion and Service Committee was engaged in the following:

1. *Official visits to regional/branch/pilot offices to inspect and monitor the management policy in participation expansion and services.*
2. *Study of the public service standards of BPJS Ketenagakerjaan as stipulated in Law No. 25 Year 2009 or Public Service Act.*
3. *Evaluation of the participation expansion of non-salary workers (BPU) sector.*
4. *Study of the benefit of Unemployment Benefit.*
5. *Evaluation of the performance of the supervisor and inspector (WASRIK) of BPJS Ketenagakerjaan and Law Enforcement.*
6. *Evaluation of the establishment of pilot office.*
7. *Evaluation of the strategies of communication and strengthening of partnership with the stakeholders in relation with the participation expansion.*
8. *Evaluation of the shift in the participation of Indonesian workers (TKI) to BPJS Ketenagakerjaan.*

Organ Pendukung Direksi

BOD Supporting Organ

Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya, Direksi dibantu oleh Sekretaris Badan dan komite penunjang, yakni:

1. Komite Manajemen Risiko
2. Komite Good Governance
3. Komite Investasi
4. Komite Integritas dan Antisuap

In performing its tasks and function, the Board of Directors is assisted by the corporate secretary and several committees, namely:

1. *Risk Management Committee*
2. *Good Governance Committee*
3. *Investment Committee*
4. *Integrity and Antigraft Committee*

SEKRETARIS BADAN

Pembentukan Sekretaris Badan didasarkan pada Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan No.KEP/151/052014 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja BPJS Ketenagakerjaan. Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan berada dalam Direktorat Utama, langsung di bawah Direktur Utama.

Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan mempunyai misi menjadi unit kerja yang bertanggung jawab untuk memastikan kelancaran tugas Dewan Pengawas, Direksi serta menjalin hubungan baik dengan pemangku kepentingan melalui tata kelola yang baik dan pengelolaan dokumen secara modern.

Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan memiliki fungsi dalam perencanaan, pengoordinasian, pengarahan, pengendalian, dan memfasilitasi hubungan korespondensi antarunit kerja serta komunikasi korporat guna mencapai keteraturan tata naskah dalam menunjang kelancaran hubungan kerja dilingkungan internal Badan maupun eksternal.

CORPORATE SECRETARY

The establishment of the corporate secretary is based on BOD Decision No.KEP/151/052014 on the Organizational Structure and Procedures of BPJS Ketenagakerjaan. The corporate secretary division is part of the directorate under President Director.

The division's mission is to act as a work unit which ensures the ease of works of the Board of Commissioner and the Board of Directors and maintain a good relationship with the stakeholders by implementing good governance principles and managing the documents using modern methods.

The division performs the functions of planning, coordinating, controlling and facilitating the correspondence between work units and corporate communication to achieve good organization of documentation and archiving which can support the working relationship in the internal and external environment.

PEJABAT SEKRETARIS BADAN

Jabatan Sekretaris Badan yang disebut sebagai Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan ditunjuk dan ditetapkan oleh Direktur Utama, dengan memperhatikan persyaratan memiliki keahlian dan latar belakang dalam bidang:

1. Diklat Kepemimpinan Utama
2. Teknik Operasional Program Jaminan Sosial
3. *Human Resources Management*
4. Komunikasi
5. Pedoman Kepatuhan Tata Kelola
6. Strategi Bisnis
7. *Planning & Organizing*
8. *Management Information System*
9. Seminar bisnis yang berkaitan dengan *Corporate Secretary*

Berdasarkan Surat Keputusan Direksi Nomor: KEP/16/012017, BPJS Ketenagakerjaan telah menunjuk Hidayatullah Putra sebagai Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan.

CORPORATE SECRETARY OFFICERS

The position of corporate secretary is referred to as Deputy Director of Secretariat and is appointed by President Director, by taking into account the requirements, including having skills and background in:

1. *Main leadership training*
2. *Social Security Program Operational Techniques*
3. *Human Resources Management*
4. *Communication*
5. *Good Governance Compliance Code*
6. *Business Strategy*
7. *Planning & Organizing*
8. *Information System Management*
9. *Business seminar related to Corporate Secretary.*

Based on the BOD Decision Letter No. KEP/16/012017, BPJS Ketenagakerjaan appointed Hidayatullah Putra as Corporate Secretary Deputy Director.

Hidayatullah Putra Sekretaris Badan / *Corporate Secretary* Menjabat sejak 2017 / *Working since 2017*	
Data Pribadi Warga negara Indonesia Usia 53 tahun Kelahiran Jakarta, 08 Agustus 1965	**Personal Data** *Indonesian citizen* *53 years old* *Born in Jakarta, 8 August 1965*
Domisili DKI Jakarta, Indonesia	**Domicile** *DKI Jakarta, Indonesia*
Pendidikan • Magister Management Universitas Islam Jakarta lulus tahun 2016 • Fakultas Hukum Universitas Jayabaya lulus tahun 1990 • Sekolah Menengah Umum Tingkat Atas Negeri 24 lulus tahun 1995 • Sekolah Menengah Umum Tingkat Pertama Negeri 13 lulus tahun 1985 • Sekolah Dasar Negeri Slipi 03 lulus tahun 1979	***Education*** • *Magister Management from Universitas Islam Jakarta graduated in 2016* • *Faculty of Law, Universitas Jayabaya graduated in 1990* • *24 State Senior High School graduated in 1995* • *13 State Junior High School graduated in 1985* • *Slipi 03 State Primary School graduated in 1979*
Pengalaman Kerja • Calon Pegawai PT.Astek (Persero) 1992 • Pegawai Tetap PT.Astek (Persero) Tahun 1993 • Staf Divisi Investasi sebagai SETTLEMENT S/D TAHUN 1997 • Dealer Pasar Modal pada unit Kerja Divisi Investasi s/d 2003 • Kepala Urusan Pasar Saham pada unit Kerja Pasar Uang dan Pasar modal s/d 2008 • Kepala urusan Risiko Keuangan pada Unit Kerja Biro Management Risiko s/d 2012 • Kepala Divisi Aset dan Layanan Umum s/d 2015 • Kepala Kantor Wilayah Banten 1 Agustus 2015 s/d Desember 2016. • Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan 2017 s/d sekarang	***Work Experiences*** • *Prospective employee of PT.Astek (Persero) in 1992* • *Permanent employee of PT.Astek (Persero) in 1993* • *Investment Division Staff as SETTLEMENT until 1997* • *Capital Market Dealer in the Investment Work Unit until 2003* • *Head of Capital Market Affairs in the Money and Capital Market Work Unit until 2008* • *Head of Financial Risk in Risk Management Bureau Work Unit until 2012* • *Head of Asset and General Affairs Division until 2015* • *Head of Banten Regional Office 1 until December 2016* • *Deputy Director of Corporate Secretary, 2017 – Present*

STRUKTUR ORGANISASI SEKRETARIS BADAN

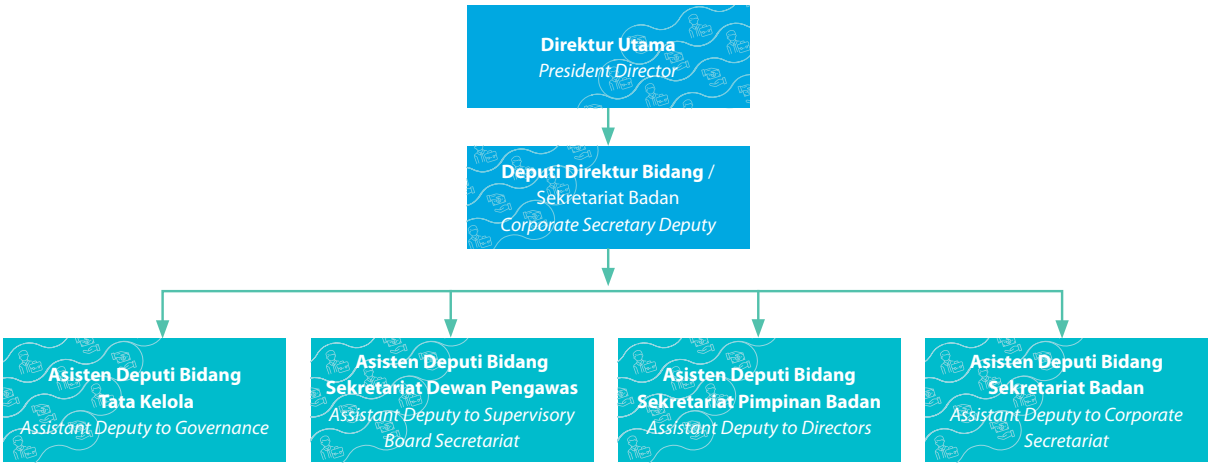
Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan terdiri dari:

1. Asisten Deputi Bidang Tata Kelola
2. Asisten Deputi Bidang Sekretariat Dewan Pengawas
3. Asisten Deputi Bidang Sekretariat Pimpinan Badan
4. Asisten Deputi Bidang Sekretariat Badan.

ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF CORPORATE SECRETARY

The corporate secretary deputy director comprises:

1. *Assistant Deputy to Governance*
2. *Assistant Deputy to Board of Commissioner Secretariat*
3. *Assistant Deputy to Directors*
4. *Assistant Deputy to Corporate Secretariat.*



Jabatan *Position*	Nama *Name*
Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan *Corporate Secretary Deputy Director*	Hidayatullah Putra
Asisten Deputi Bidang Tata Kelola *Assistant Deputy to Governance*	Usfiari Usmar
Asisten Deputi Bidang Sekretariat Dewan Pengawas *Assistant Deputy to Board of Commissioner Secretariat*	Faizal Rachman
Asisten Deputi Bidang Sekretariat Pimpinan Badan *Assistant Deputy to Directors*	Sari Redyowati
Asisten Deputi Bidang Sekretariat Badan *Assistant Deputy to Corporate Secretariat*	Antony Sugiarto
Jumlah *Total*	5

FUNGSI DAN TANGGUNG JAWAB DEPUTI DIREKTUR BIDANG SEKRETARIAT BADAN

Berdasarkan lampiran Keputusan Direksi BPJS Ketenagakerjaan No.KEP/158/052014 Tentang Jabatan, Uraian Jabatan dan Persyaratan Jabatan, Fungsi dan Tanggung Jawab Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan meliputi:

Tanggung Jawab Utama

1. Pengelolaan Organisasi
   a. Mengelola kinerja Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan, sehingga tujuan jangka pendek dan panjang divisi tercapai;
   b. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan SDM di Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan, sehingga SDM berkualitas untuk efektivitas kerja;
   c. Mengarahkan proses penilaian kinerja untuk seluruh jajarannya sesuai prosedur guna memastikan tersedianya hasil penilaian kinerja yang valid dan akurat.
2. Pengelolaan Operasional
   a. Mengkoordinasikan penyusunan usulan kebijakan, sistem dan prosedur kerja, guna mewujudkan kinerja yang bekualitas;
   b. Menyusun usulan Rencana Kerja Jangka Panjang Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan, guna memperoleh acuan kerja;
   c. Mengkoordinasikan penyusunan dan memantau implementasi Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan, guna menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya;
   d. Memantau kepatuhan di internal BPJS Ketenagakerjaan terhadap penerapan Tata Kelola, guna memastikan terpenuhinya ketentuan yang berlaku;
   e. Mengendalikan kecepatan, ketepatan dan keamanan distribusi dan administrasi dokumen, serta terpeliharanya pusat arsip (record center);
   f. 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;

FUNCTIONS AND RESPONSIBILITIES OF CORPORATE SECRETARY DEPUTY DIRECTOR

Based on the Appendix of BOD Decision No.KEP/158/052014 on the Positions, Job Descriptions and Requirements, Functions and Responsibilities of Corporate Secretary Deputy Director comprises:

Main responsibilities

1. *Management of the organization*
   a. *Manage the performance of Corporate Secretary Deputy Director to achieve the division's short- and long-term objectives;*
   b. *Improve the knowledge and capability of the human resources of Corporate Secretary Deputy Director so that human resources are of high quality and work effectively;*
   c. *Direct the performance assessment process of all posts as per the procedures to ensure the availability of valid and accurate performance assessment result.*
2. *Management of the Operations*
   a. *Coordinate recommendations for policies, system and work procedures to ensure quality performance;*
   b. *Formulate Long-term Work Plan (RKJP) of the Corporate Secretary Deputy Director as work reference;*
   c. *Coordinate the formulation and monitor the implementation of RKAT of the Corporate Secretary Deputy Director to maintain work effectiveness and cost efficiency;*
   d. *Monitor the compliance within BPJS Ketenagakerjaan with the implementation of good governance principles to ensure the fulfilment of the prevailing provisions;*
   e. *Control the speed, accuracy and security of document distribution and administration, and maintain the record center;*
   f. *Direct and facilitate the fulfilment of the needs of the Board of Commissioner and the Board of Directors (related to activities, communication and correspondence with the external and internal of the Agency) and the fulfilment of working tools and facilities, to ease the work of the top executives/management;*

g. Mengarahkan Implementasi kegiatan keprotokolan Pimpinan, guna memenuhi tata cara keprotokolan;
h. Menjalin dan membina hubungan baik dengan pihak terkait (pemerintah pusat dan daerah serta asosiasi media) untuk memudahkan dalam penerapan strategi dan kebijakan BPJS Ketenagakerjaan;
i. Mengkoordinasikan penyusunan laporan Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan, guna memperoleh laporan final kegiatan;
j. Mengelola manajemen risiko di Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan, sehingga terlaksana sesuai ketentuan.

g. Direct the implementation of protocols of the top executives to ensure the proper protocols;
h. Build and nurture good relationship with related parties, e.g. central and regional governments and media associates, to ease the implementation of the Agency's strategies and policies;
i. Coordinate the formulation the Corporate Secretary Deputy Director report to get final report of activities;
j. Manage risks in the Corporate Secretary Deputy Director so that no provisions are violated.

PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Kegiatan yang diikuti sebagai bagian dari program pengembangan kompetensi di tahun 2017 adalah:

1. Sertifikasi Governance Risk Compliance Professional (GRCP) tahun 2017
2. Assa Board Meeting 22 – 26 Agustus 2017 di Thailand
3. Benchmarking Comwel Korea Selatan 17 – 20 Juli 2017

COMPETENCY DEVELOPMENT

Activities the Corporate Secretary Deputy Director participated in as part of competency development program in 2017 are the following:

1. *Governance Risk Compliance Professional (GRCP) certification 2017*
2. *Assa Board Meeting 22 – 26 August 2017 in Thailand*
3. *Benchmarking Comwel in South Korea, 17 – 20 July 2017*

KOMITE MANAJEMEN RISIKO

Secara struktural, Komite Manajemen Risiko beranggotakan seluruh Direktur sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya serta Deputi Direktur Bidang Manajemen Risiko. Dasar pembentukan Komite adalah Peraturan Direksi No. 33/PERDIR/102017 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja BPJS Ketenagakerjaan.

RISK MANAGEMENT COMMITTEE

Structurally, the Risk Management Committee's members are all directors and the Risk Management Deputy Director. The basis of establishment of the committee is BOD Regulation No. 33/PERDIR/102017 on the Organizational Structure and Procedures of BPJS Ketenagakerjaan.

FUNGSI DAN TUGAS KOMITE 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

FUNCTION AND DUTIES OF THE RISK MANAGEMENT COMMITTEE

The function of the committee is to give consultation to the Board of Directors, especially President Director for the strategic level decision making regarding risk management policy and risk considerations in making operational financial and investment decisions, and other matters related to business decisions not covered in the normal procedures.

KOMITE GOOD GOVERNANCE

Untuk mendukung pelaksanaan Tata Kelola yang Baik, BPJS Ketenagakerjaan memiliki Komite *Good Governance* yang beranggotakan personel lintas divisi. Komite *Good Governance* dibentuk berdasarkan Surat Perintah Direksi No. SPRINT/27/012016 yang diperbaharui menjadi SPRIN/437/082016 Tentang Pembentukan Komite *Good Governance* BPJS Ketenagakerjaan.

GOOD GOVERNANCE COMMITTEE

To support good governance implementation, BPJS Ketenagakerjaan has Good Governance Committee whose members are from different divisions. Good Governance Committee is established based on BOD Warrant No. SPRINT/27/012016, revised with SPRIN/437/082016 on the Establishment of Good Governance Committee of BPJS Ketenagakerjaan.

FUNGSI DAN TUGAS KOMITE GOOD GOVERNANCE

Dalam melaksanakan tugasnya, Komite berpedoman pada Peraturan Direksi Nomor: PERDIR/18/092015 tentang Pedoman Tata Kelola Yang Baik (*Good Governance*) BPJS Ketenagakerjaan.

Komite *Good Governance*, memiliki fungsi untuk menyusun parameter *asesmen good governance*, menyusun infrastruktur *good governance* yang melibatkan beberapa unit kerja, mendorong inovasi atas pelaksanaan *good governance*, sosialisasi dan edukasi *good governance* pada seluruh unit kerja serta pelaksanaan *Internal Governance Award*.

FUNCTIONS AND TASKS OF GOOD GOVERNANCE COMMITTEE

To perform its duties, the committee refers to BOD Regulation No. PERDIR/18/092015 on the Guideline of Good Governance at BPJS Ketenagakerjaan.

Committee has the function of formulating the parameter for the good governance assessment, formulating good governance infrastructure which involves several work units, pushing for innovation in the implementation of good governance, disseminating and educating all work units about good governance and the Internal Governance Award.

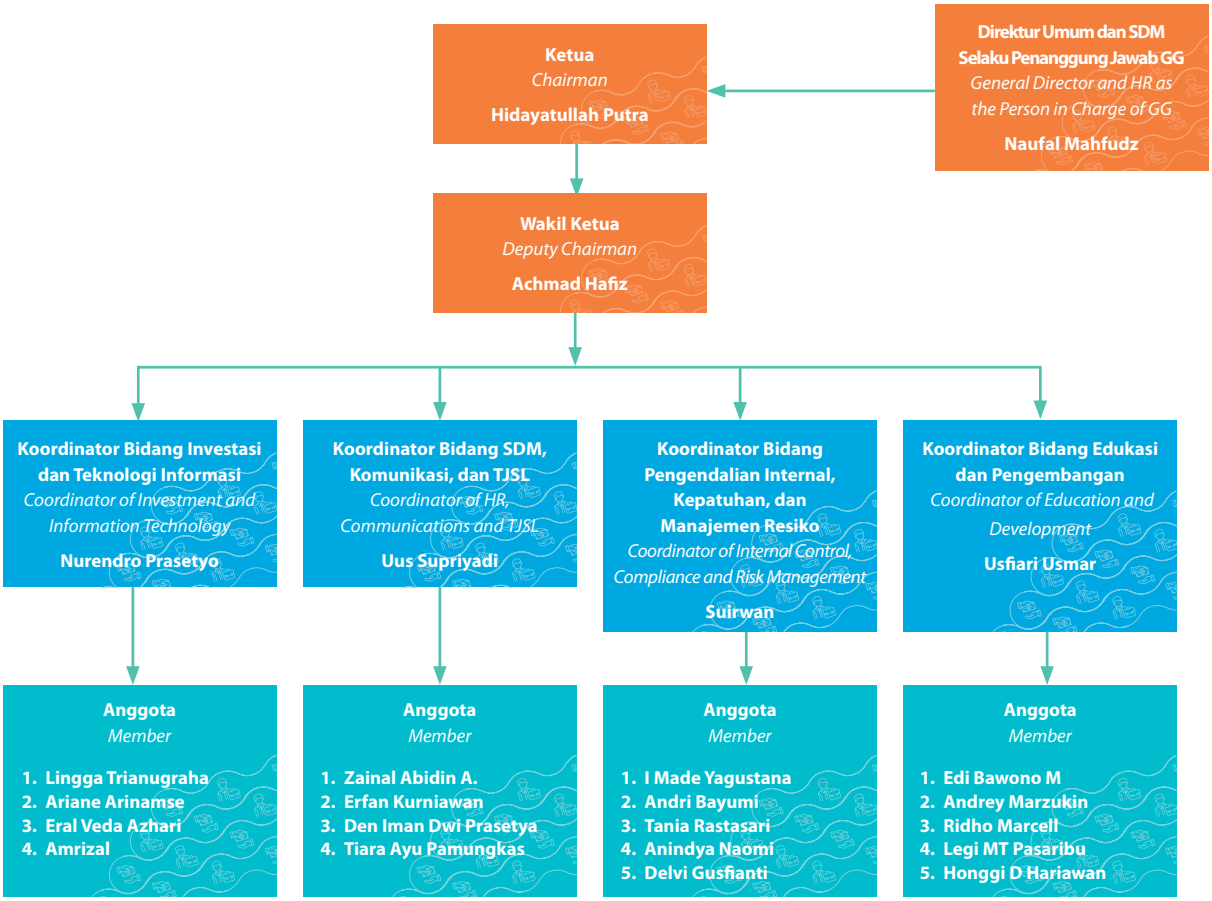
STRUKTUR ORGANISASI KOMITE GOOD GOVERNANCE

Secara struktural Komite *Good Governance* dipimpin oleh seorang Ketua. Komite *Good Governance* bertugas melaksanakan koordinasi dengan unit-unit kerja lain, terkait penerapan Tata Kelola yang Baik di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

STRUCTURE OF GOOD GOVERNANCE COMMITTEE

Structurally, Good Governance Committee is led by a chairperson. The committee is tasked with coordinating with other work units in matters related to the implementation of good governance principles in BPJS Ketenagakerjaan.

Struktur Komite Good Governance
Structure of Good Governance Committee



LAPORAN SINGKAT PELAKSANAAN TUGAS DAN KEGIATAN KOMITE GOOD GOVERNANCE TAHUN 2017

Sepanjang tahun 2017, Komite Good Governance telah melakukan realisasi program kerja sesuai tugas dan fungsinya sebagai berikut:

1. Pelaksanaan *Assessment* GG
2. *Workshop*/pelatihan GG
3. *Workshop* GCG *Self Assessment*
4. Penyempurnaan Infrastruktur GG
5. Sosialisasi GG di kantor-kantor wilayah
6. *Self Assessment* 85 butir ISSA *Guideline on Good Governance*
7. Penyusunan Parameter *Internal Governance Award* 2017
8. Pelaksanaan dan Asistensi *Internal Governance Award* (IGA)
9. Monitoring dan Implementasi sesuai *Road Map* GG
10. Updating Informasi, Program Kerja GG dan TJSL pada *website*
11. Penilaian dan Penganugerahan *Internal Governance Award*
12. Penyusunan Laporan Triwulanan Komite GG

SUMMARY OF THE EXECUTION OF DUTIES AND ACTIVITIES OF GOOD GOVERNANCE COMMITTEE IN 2017

Throughout 2017, Good Governance Committee executed the following work programs as per its duties and functions:

1. *Good governance Assessment*
2. *Good governance Workshop/training*
3. *GCG Self Assessment workshop*
4. *Improvement of good governance infrastructure*
5. *Dissemination of good governance to regional offices*
6. *Self Assessment of 85 points of ISSA Guideline on Good Governance*
7. *Formulation of Internal Governance Award 2017 parameters*
8. *Execution and assistance of Internal Governance Award (IGA)*
9. *Monitoring and Implementation based on good governance Road Map*
10. *Updating information and work programs of good governance and TJSL on the website*
11. *Assessment and awarding of Internal Governance Award*
12. *Preparing Good Governance Committee quarterly reports.*

KOMITE INVESTASI

FUNGSI DAN TUGAS KOMITE INVESTASI

Komite Investasi, memiliki fungsi untuk memantau pelaksanaan dan kegiatan investasi berdasarkan batasan-batasan transaksi dengan tetap mengacu kepada pedoman investasi yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam menjalankan tugas tersebut di atas, Komite Investasi berwenang untuk:

1. Melakukan pembahasan usulan Garis Besar Kebijakan Investasi, Strategic Asset Allocation dan Tactical Asset Allocation dari Direktur Pengembangan Investasi.
2. Apabila diperlukan dapat menunjuk anggota-anggota Tenaga Ahli Investasi yang terdiri dari pakar independen dalam bidangnya masing-masing.
3. Menyetujui atau menolak rencana investasi yang merupakan wewenangnya.
4. Membahas dan memutuskan penanganan masalah instrumen investasi yang masuk dalam pengawasan khusus.
5. Rapat Komite Investasi dapat dihadiri oleh Deputi Direktur Bidang terkait untuk memberikan penjelasan yang diperlukan terkait dengan materi yang dibahas.

INVESTMENT COMMITTEE

FUNCTIONS AND DUTIES OF INVESTMENT COMMITTEE

Investment Committee's functions include monitoring the execution of the investment activities within the limits of transactions by referring to investment guideline based on law and regulations. The committee has the authority to:

1. *Discuss the draft of the Outline of Investment, Strategic Asset Allocation and Tactical Asset Allocation Policy from the Investment Development Director.*
2. *If needed, appoint independent investment experts.*
3. *Approve or reject investment plans as far as the committee's authority allows.*
4. *Discuss and determine the ways to handle investment issues which categorized as within special supervision.*
5. *Committee meetings may be attended by the related deputy director to give explanation about materials in the agenda.*

Rapat Komite Investasi memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Rapat tersebut dianggap sah dan dapat dilaksanakan, apabila dihadiri oleh Direktur Pengembangan Investasi dan sekurang-kurangnya 2 orang anggota.
2. Komite memberikan rekomendasi dengan mempertimbangkan aspek kelayakan investasi, aspek manajemen risiko, aspek kepatuhan dan hukum.

Rapat Komite Investasi merupakan rapat yang berdiri sendiri dan terpisah dari Rapat Direksi. Pelaksanaan Rapat Komite Investasi dilakukan dibawah koordinasi Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan.

The committee meetings must meet the following requirements:

1. *A meeting is valid and can proceed if attended by Investment Development Director and at least two committee members.*
2. *The committee gives recommendation by taking into account aspects of investment feasibility, risk management and compliance with the law.*

An Investment Committee meeting is independent from BOD meetings. The meetings are coordinated by Corporate Secretary Deputy Director.

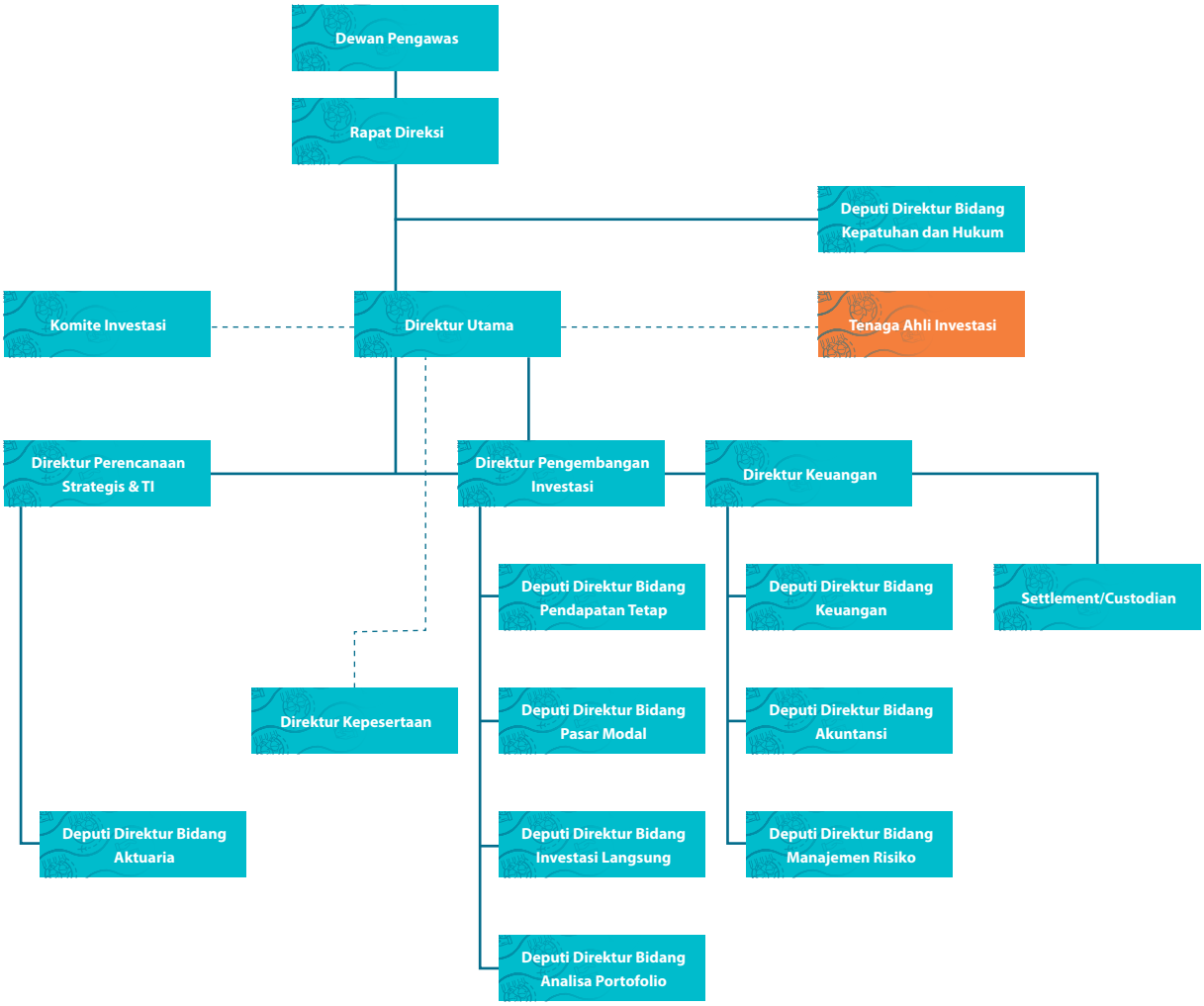
STRUKTUR ORGANISASI KOMITE INVESTASI

Komite Investasi adalah Komite yang terdiri 5 anggota Direksi yaitu Direktur Utama, Direktur Pengembangan Investasi, Direktur Renstra dan TI, Direktur Keuangan, serta Direktur Perluasan Kepesertaan dan HAL.

STRUCTURE OF INVESTMENT COMMITTEE

The Investment Committee comprises five members of the Board of Directors, namely President Director, Investment Development Director, Strategic Planning and IT Director, Finance Director, and Participation Expansion and HAL Director.

Struktur Organisasi Dalam Kegiatan Investasi
Organizational Structure in Investment Activities



KOMITE INTEGRITAS

Seluruh insan BPJS Ketenagakerjaan wajib berpartisipasi untuk ikut melaporkan apabila menemukan adanya potensi dan/ atau pelanggaran. Kewajiban tersebut secara teknis termuat dalam Pakta Integritas sehingga diharapkan akan mendorong terbemtuknya budaya keterbukaan dan kejujuran serta budaya melaporkan setiap pelanggaran. Maka dari itu BPJS Ketenagakerjaan telah membentuk Komite Integritas dalam rangka mewujudkan terlaksananya Pakta Integritas secara baik di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

INTEGRITY COMMITTEE

All employees of BPJS Ketenagakerjaan must participate to report if they find any potential and / or violations. This obligation is technically contained in the Integrity Pact so that it is expected that it will encourage the establishment of a culture of openness and honesty and culture of reporting any violations. Therefore BPJS Ketenagakerjaan has established an Integrity Committee in order to realize the implementation of the Integrity Pact properly in the BPJS Ketenagakerjaan environment.

TUGAS DAN FUNGSI POKOK

1. Tugas Pokok:
   Membantu secara selaras agar terlaksananya Pakta Integritas dengan baik di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

   Fungsi Komite :

   a. Secara pro aktif memantau system pelaporan pelanggaran
   b. Mendorong dilaksanakannya analisis rencana tindak pencegahan korupsi
   c. Memonitor tindak lanjut penanganan atas laporan pelanggaran/penyimpangan yang dilakukan olen Insan BPJS Ketenagakerjaan dan menginformasikan posisi pengaduan kepada pelapor
   d. Menjamin kerahasiaan identitas saksi/pelapor pelanggaran Pakta Integritas yang dituangkan dalam Perjanjian Kerahasiaan (Non-Disclosure Agreement)

MAIN TASKS AND FUNCTION

1. *Main Tasks*
   Helping to implement the Integrity Pact within the BPJS Ketenagakerjaan environment.

   Committee Function:

   a. Proactively monitor the reporting system for violations

   b. Encourage the implementation of an analysis for corruption prevention action plans
   c. Monitor the follow-up handling of report of violation / irregularities committed by BPJS Ketenagakerjaan employees and inform the position of the complaint to the complainant
   d. Ensure the confidentiality of witness identity/ reporter of the Integrity Pact as outlined in the Non-Disclosure Agreement

WEWENANG DAN TANGGUNG TANGGUNG JAWAB

1. Melaksanakan sosialisasi dan pengujian tingkat pemahaman peserta
2. Melakukan konfirmasi, klarifikasi terhadap informasi/ masukan laporan pelanggaran Pakta Integritas oleh pihak internal maupun pihak eksternal BPJS Ketenagakerjaan dan menginformasikan posisi pengaduan kepada pelapor serta merahasiakan identitas pelapor yang menyampaikan laporan pelanggaran Pakta Integritas
3. Memberikan saran/rekomendasi tindak lanjut laporan pelanggaran Pakta Integritas kepada Direktur Utama
4. Menetapkan petuugas pelaksana yang diberi kewenangan untuk mengakses dan melakukan pengelolaan saluran pelanggaran yang ditetapkan berdasarkan surat perintah Komite Integritas
5. Membuat laporan pengelolaan sistem pelaporan pelanggaran berserta tindak lanjutnya kepada Direktur Utama secara bulanan/tri wulanan/tahunan.

AUTHORITY AND RESPONSIBILITY

1. Implement out socialization and assessment for the level of understanding of participants
2. Confirm, clarify information / input reports on violations of the Integrity Pact by internal parties as well as external and inform the reporter of the progress of the complaint and keep the identity of the reporter who reports the violation of the Integrity Pact confidential.

3. Provide suggestions / recommendations for follow-up reports on violations of the Integrity Pact to the President Director
4. Determine the executing officer authorized to access and manage the violation platform established based on the Integrity Committee's order

5. Make a management report on the violation reporting system along with its follow-up to the President Director on a monthly / quarterly / annual basis.

STRUKTUR / PENGELOLA KOMITE INTEGRITAS

Komite Integritas bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama. Susunan anggota Komite Integritas adalah sebagai berikut: (102-22)

Ketua : Direktur Umum dan SDM
Sekretaris : Kepala satuan Pengawas internal
Anggota : Deputi Direktur Bidang Kepala Divisi Kepatuhan dan Hukum
Anggota : Deputi Direktur Bidang Human Capital
Anggota : Ketua serikat Pekerja BPJS Ketenagakerjaan

STRUCTURE/MANAGEMENT OF INTEGRITY COMMITTEE

The Integrity Committee is directly responsible to the President Director. The composition of the Integrity Committee members is as follows: (102-22)

Chairman: General Director and HR
Secretary: Head of internal Supervisory unit
Member: Head of Compliance and Law Division
Member: Head of Human Resources Division
Member: Chairperson of the BPJS Ketenagakerjaan Labor Union

AUDIT INTERNAL/SATUAN PENGAWASAN INTERN

Dalam menjalankan fungsi, tugas dan wewenangnya, Satuan Pengawas Internal (SPI) melakukan proses Pengawasan dan Pemeriksaaan atas Kepatuhan Penyelenggaraan Pengelolaan Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan dengan dasar hukum sebagai berikut:

1. Undang-undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BAB IX Pengawasan, Pasal 39 menyebutkan:
   a. Pengawasan terhadap BPJS dilakukan secara eksternal dan internal.
   b. Pengawasan internal BPJS dilakukan oleh organ pengawas BPJS, yang terdiri atas:
      i. Dewan Pengawas;
      ii. Satuan Pengawas Internal.
   c. Pengawasan eksternal BPJS dilakukan oleh:
      i. Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN);
      ii. Lembaga Pengawas Independen.
2. Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2013 Tentang Pengelolaan Aset BPJS Ketenagakerjaan pada:
   a. Pasal 3 Ayat (3) menyebutkan BPJS Ketenagakerjaan dalam melaksanakan pengelolaan aset Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
      i. perencanaan;
      ii. pelaksanaan;
      iii. pengawasan dan evaluasi.
   b. Pasal 55 menyebutkan Pengawasan pengelolaan aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf c dilakukan melalui pengawasan:
      i. internal;
      ii. eksternal.
   c. Pasal 56 menyebutkan Pengawasan Internal terhadap penyelenggaraan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 huruf a dilakukan oleh Dewan Pengawas dan Satuan Pengawas Internal.

INTERNAL AUDIT UNIT

In performing its functions, duties and authorities, the Internal Audit Unit ("SPI") conducts the monitoring and assessment of the compliance of BPJS Ketenagakerjaan in managing the social security program based on the following legal bases:

1. *Law No. 24 Year 2011 of Social Security Agency Act, Chapter IX Monitoring, Article 39 stipulates:*
   a. *Monitoring of BPJS is done externally and internally.*
   b. *The internal monitoring of BPJS is the responsibility of BOJS audit and monitoring organs, namely:*
      i. *The Board of Commissioner;*
      ii. *Internal Audit Unit.*
   c. *External monitoring is the responsibility of:*
      i. *National Social Security Council (DJSN);*
      ii. *Independent monitoring body.*
2. *Government Regulation No.99 Year 2013 on the Management of BPJS Ketenagakerjaan Assets, notably:*
   a. *Article 3 Paragraph (3) stipulates that BPJS Ketenagakerjaan manages the Workers Social Security Funds as referred to in Paragraph (1) by the means of these methods:*
      i. *planning;*
      ii. *execution;*
      iii. *monitoring and evaluation.*
   b. *Article 55 stipulates that the management of the Workers Social Security assets as referred to in Article 3 Paragraph (3) letter c is done through:*
      i. *Internal monitoring;*
      ii. *External monitoring.*
   c. *Article 56 stipulates that the internal audit/monitoring of the running of the workers social security programs as referred to in Article 55 letter a is the responsibility of the Board of Commissioner and Internal Audit Unit.*

d. Pasal 57 menyebutkan:
   i. Pengawasan Eksternal penyelenggaraan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 huruf b dilakukan oleh DJSN dan Lembaga pengawas independen;
   ii. Pengawasan independen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Otoritas Jasa Keuangan;
   iii. Dalam hal tertentu sesuai dengan kewenangannya, Badan Pemeriksa Keuangan dapat melakukan pemeriksaan;
   iv. Pengawasan eksternal oleh DJSN, dilakukan terhadap kinerja BPJS Ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
   v. Pengawasan eksternal oleh Otoritas Jasa Keuangan dan pemeriksaan oleh Badan Pemeriksa Keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

e. Pasal 58 menyebutkan:
   i. Dalam rangka pengendalian internal, Direksi membentuk Satuan Pengawasan Internal atau disingkat SPI;
   ii. Satuan Pengawas Internal terdiri atas beberapa tenaga pengawas internal yang dipimpin oleh Kepala Satuan Pengawas Internal;
   iii. Ruang lingkup pengawasan internal mencakup pengawasan internal terhadap dana Investasi BPJS Ketenagakerjaan, aset BPJS Ketenagakerjaan, pembinaan sumber daya manusia, belanja modal untuk operasional BPJS Ketenagakerjaan, dan kegiatan operasional BPJS Ketenagakerjaan, baik di pusat maupun di daerah;
   iv. Pengawas internal menjalankan tugas pemeriksaan secara bebas dan mandiri sesuai kode etik pemeriksaan;
   v. Pengawas internal memiliki akses terhadap seluruh dokumen, pencatatan, personal, dan fisik kekayaan di seluruh unit kerja BPJS Ketenagakerjaan untuk mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pemeriksanan;
   vi. Pengawas internal dilarang mempunyai hubungan pertalian ke atas dan ke bawah sampai derajat kedua dengan jajaran pimpinan objek pemeriksaan;
   vii. Pengawas internal melakukan penilaian risiko dalam pengelolaan dan pengembangan dana BPJS Ketenagakerjaan dan Aset BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi proses-proses identifikasi, analisis, dan pengukuran risiko yang relevan sesuai tujuan BPJS Ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan program-program BPJS Ketenagakerjaan.

f. Pasal 59 menyebutkan ketentuan lebih lanjut mengenai kode etik pemeriksaan, ruang lingkup, prinsip-prinsip, dan prosedur pengawasan internal diatur dengan peraturan Direksi.

d. Article 57 stipulates:
   i. External audit/monitoring of the workers social security programs as referred to in Article 55 letter b is done by DJSN and an independent monitoring body;
   ii. Independent monitoring as referred in Paragraph (1) is done by the Financial Services Authority ("OJK");
   iii. In certain matters as per its authority, Audit Board of the Republic of Indonesia ("BPK") can conduct necessary audit;
   iv. External monitoring by DJSN is done on the performance of BPJS Ketenagakerjaan in running workers social security programs;
   v. External monitoring by OJK and BPK as referred to in paragraphs (2) and (3) is done in compliance with the prevailing law and regulations.

e. Article 58 stipulates:
   i. With regard to internal control, the Board of Directors establishes Internal Audit Unit or SPI;
   ii. The Internal Audit Unit comprises several internal auditors led by Head of Internal Audit Unit;
   iii. The scope of internal audit includes internal audit of BPJS Ketenagakerjaan investment funds, BPJS Ketenagakerjaan assets, human capital development, capital expense for BPJS Ketenagakerjaan operations, and BPJS Ketenagakerjaan operational activities, both in the head office and in the regional offices;
   iv. Internal auditors perform their tasks freely and independently based on auditing code of conduct and ethics;
   v. Internal auditors have access to documents, notes, personnel and physical wealth and assets of all work units in BPJS Ketenagakerjaan to gain data and information related to the auditing work;
   vi. Internal auditors are prohibited to have vertical and horizontal relationship until the second degree with the management of the audit object;
   vii. The internal audit conducts risk assessment of the management and development of BPJS Ketenagakerjaan's funds and assets. In this assessment, the unit conducts identification, analysis and measurement of the risks relevant to the objectives of the Agency's programs.

f. Article 59 stipulates further provisions about code of conduct of audit, the scope and principles of audit and procedures of internal audit, all of which described in the BOD regulation.

3. PERDIR/44/092015 tanggal 14 September 2015 tentang Pedoman Sistem Pengendalian Internal BPJS Ketenagakerjaan

   Dalam melakukan proses pengawasan terhadap pengelolaan program BPJS Ketenagakerjaan SPI menggunakan pendekatan yang mampu mengadaptasi filosofi dan metodologi audit internal sesuai dengan Standar Profesi Audit Internal dengan menggunakan pendekatan Audit Internal Berbasis Risiko (AIBR).

3. *PERDIR/44/092015 dated 14 September 2015 on the Guideline of Internal Audit System in BPJS Ketenagakerjaan*

   In performing the audit of the management of BPJS Ketenagakerjaan programs, SPI uses approaches which can adapt to the philosophy and methodology of internal audit as per the Internal Audit Professional Standard using the Risk-based Internal Audit (AIBR) approach.

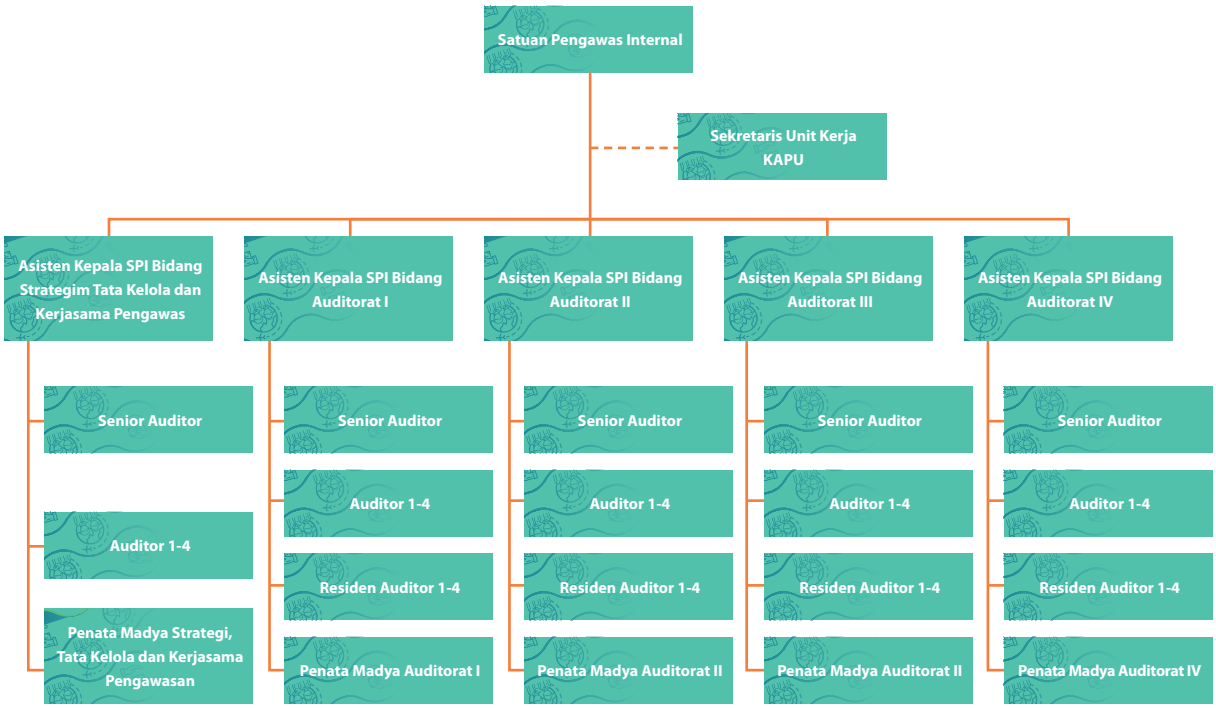
STRUKTUR SATUAN PENGAWAS INTERNAL

Berdasarkan Peraturan Direksi No. PERDIR/33/102017 Satuan Pengawas Internal dipimpin oleh Kepala Satuan, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dibantu oleh Asisten Kepala Bidang Strategi Tata Kelola, Kerjasama dan Pengawasan, Asisten Kepala Auditorat I, Asisten Kepala Auditorat II, Asisten Kepala Auditorat III, Asisten Kepala Auditorat IV, Senior Auditor dan beberapa Staff Auditor serta Staff non Auditor dengan struktur sebagai berikut:

SPI STRUCTURE

As stipulated in BOD Regulation No. PERDIR/33/102017, Internal Audit Unit is chaired by Head of Unit, who is assisted by Assistant Head for Governance Strategy, Cooperation and Audit, Assistant Head of Auditor I, Assistant Head of Auditor II, Assistant Head of Auditor III, Assistant Head of Auditor IV, Senior Auditor, several Auditor Staff, and non-Auditor Staff, with the structure as follows:

Struktur SPI
SPI Structure



Jumlah personel yang mendukung pelaksanaan fungsi SPI per 31 Desember 2017 sebanyak 64 orang dengan rincian sebagai berikut:

As of 31 December 2017, the number of personnel who support the performance of SPI functions was 64 people with details as follow:

Personel SPI
SPI Personnel

Uraian *Description*	Jumlah Personel *No. of personnel*
Jumlah Personel per 30 Juni 2017 *Number of personnel per 30 June 2017*	41
Penambahan Personel *Additional personnel*	23
Jumlah Personel per 31 Desember 2017 *Number of personnel per 31 December 2017*	64

TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB

Satuan Pengawas Internal BPJS Ketenagakerjaan memiliki tugas dan tanggung jawab:

1. Membantu Manajemen dalam memenuhi tanggung jawab pengelolaan Badan dan Dana Jaminan Sosial, dengan memonitor kecukupan dan efektivitas manajemen risiko dan pengendalian internal.
2. Membantu Manajemen dalam meningkatkan tata kelola Badan dan Dana Jaminan Sosial, terutama dengan mendorong efektivitas organ – organ tata kelola, serta efektivitas implementasi etika bisnis, dan pengukuran kinerja Badan dan Dana Jaminan Sosial.
3. Mengembangkan staf profesional yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sertifikasi profesi yang memadai untuk memenuhi misi dan tanggungjawab satuan Pengawas Internal.
4. Menerbitkan laporan periodik kepada Manajemen mengenai ikhtisar hasil-hasil kegiatan pengawasan.
5. Melaksanakan investigasi atas indikasi kecurangan/fraud, dan melaporkan hasilnya kepada Manajemen.

TASKS AND RESPONSIBILITIES

SPI of BPJS Ketenagakerjaan has the following tasks and responsibilities:

1. *Help the management in performing its responsibilities of managing the Agency and social security funds by monitoring the sufficiency and effectiveness of risk management and internal control;*
2. *Help the management improve the governance of the Agency and social security funds, notably by pushing for the effectiveness of the governance of the organs, and the effectiveness of the implementation of business ethics and measurement of performance of the Agency and social security funds;*
3. *Develop professional staff who possess the suficient knowledge, skills, experience and professional certification to execute the mission and responsibilities of SPI;*
4. *Submit a periodic report to the management about the summary of the performance of audit duties;*
5. *Investigate any indication of fraud and report the result to the management.*

PROFIL KEPALA SPI

Berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. KAP/01/012017 tanggal 7 Januari 2017 Direksi Utama telah menunjuk Salkoni menjadi Kepala SPI BPJS Ketenagakerjaan.

PROFILE OF HEAD OF SPI

Based on the BOD Decision No. No. KAP/01/012017 dated 7 Januari 2017 President Director appoints Salkoni as Head of SPI of BPJS Ketenagakerjaan.

Salkoni Kepala SPI BPJS Ketenagakerjaan / *Head of SPI BPJS Ketenagakerjaan* Menjabat 2017 -2018 / *Holding the position in*	
Data Pribadi Warga negara Indonesia Usia 53 tahun Kelahiran Lahat, 10 Agustus 1964	***Personal Data*** *Indonesian citizen* *53 years old* *Born in Lahat, 10 August 1964*
Domisili DKI Jakarta	***Domicile*** *DKI Jakarta*
Pendidikan S arjana Hukum Universitas Kristen Indonesia (UKI) tahun 1985 Magister Hukum – Hukum Bisnis Universitas Krisnadwipayana	***Educational Baackground*** *Bachelor of Law from Universitas Kristen Indonesia (UKI) in 1985* *Magister of Law—Business Law from Universitas Krisnadwipayana*
Pengalaman Kerja 2017-2018 Kepala Satuan Pengawas Internal 2016 -2017 kepala Kantor Wilayah jateng dan DIY 2010-2015 kepala Biro kepatuhan dan Hukum , Senior Vice president 2017-2018 Head of Internal Audit Unit 2016 -2017 Head of Central Java and Yogyakarta regional office 2010-2015 Head of Compliance and Legal Bureau, Senior Vice president	***Work Experience*** *2017-2018 Kepala Satuan Pengawas Internal* *2016 -2017 kepala Kantor Wilayah jateng dan DIY* *2010-2015 kepala Biro kepatuhan dan Hukum , Senior Vice president* *2017-2018 Head of Internal Audit Unit* *2016 -2017 Head of Central Java and Yogyakarta regional office* *2010-2015 Head of Compliance and Legal Bureau, Senior Vice president*
Sertifikasi Profesi Qualified Internal Auditor (QIA) Governance Risk & Compliance Profesional (GRCP) Governance Risk & Compliance Auditor (GRCA)	***Professional Certification*** *Qualified Internal Auditor (QIA)* *Governance Risk & Compliance Profesional (GRCP)* *Governance Risk & Compliance Auditor (GRCA)*

PIAGAM SATUAN PENGAWAS INTERNAL

Dalam melaksanakan pekerjaannya, secara independen dan objektif tanpa pengaruh atau tekanan dari semua tingkatan Manajemen, SPI dibekali dengan Piagam Satuan Pengawas Internal BPJS Ketenagakerjaan yang mengatur tujuan, kewenangan, kewajiban, ruang lingkup, akuntabilitas, independensi dan objektivitas, standar & kode etik serta program asurans dan peningkatan kualitas. Sesuai Peraturan Direksi BPJS ketenagakerjaan No. PERDIR/45/092015 telah ditetapkan Piagam Satuan Pengawas Internal yang telah disetujui dan disahkan oleh Direktur Utama.

Piagam Piagam Satuan Pengawas Internal merupakan dokumen formal yang mendefinisikan tujuan, wewenang, dan tanggung jawab aktivitas Audit Internal BPJS Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh SPI. Piagam Piagam Satuan Pengawas Internal disetujui dan disahkan oleh Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan.

Piagam Piagam Satuan Pengawas Internal disosialisasikan kepada seluruh stakeholders (pemangku kepentingan) SPI, untuk dapat dipahami dan untuk meningkatkan kerja sama yang baik dengan seluruh stakeholders SPI, sehingga SPI dapat melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya secara efektif dalam upaya mewujudkan visi, misi, dan tujuan BPJS Ketenagakerjaan.

INTERNAL AUDIT UNIT CHARTER

To perform its duties independently and objectively, free from influence or pressure from any level of the management, SPI is equipped with Internal Audit Unit Charter. The charter regulates the intent and purpose, authority, scope of work, accountability, independency and objective, ethical standard and code of conduct, and assurance and quality program. Based on the BOD Regulation No. PERDIR/45/092015, the Internal Audit Unit Charter has been approved and ratified by President Director.

SPI Charter is a formal document which defines the intent and purpose, authority and responsibilities of internal audit activities of BPJS Ketenagakerjaan conducted by SPI. SPI Charter is approved and ratified by President Director of BPJS Ketenagakerjaan.

SPI Charter is disseminated to all SPI stakeholders so that they are knowledgeable of the charter and can build good cooperation with all SPI stakeholders leading to SPI's performing its main tasks and functions, and responsibilities effectively to realize the vision, mission, and intent and purpose of BPJS Ketenagakerjaan.

Professional Certification of SPI

Level Sertifikasi *Certification Level*	Jabatan *Position*	Jumlah Pegawai *No. of Staff*
GRCA	Kepala / *Head*	1
GRCA	Asisten Kepala / *Assistant Head*	3
GRCA	Auditor	6
GRCP	Kepala / *Head*	1
GRCP	Asisten Kepala / *Assistant Head*	3
GRCP	Auditor	9
CISA	Asisten Kepala / *Assistant Head*	1
QIA	Asisten Kepala / *Assistant Head*	3
QIA	Auditor	6
CRMP	Asisten Kepala / *Assistant Head*	1

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SATUAN PENGAWASAN INTERN

Guna meningkatkan kompetensi dalam hal pengetahuan dan pemahaman untuk membantu pelaksanaan tugas, sepanjang 2017 Satuan Pengawas Internal BPJS Ketenagakerjaan mengikuti seminar, pendidikan dan/atau pelatihan sebagai berikut:

SPI COMPETENCY DEVELOPMENT

To improve the competency in terms of knowledge and understanding to help the performance of duties, in 2017 SPI took part in seminars, education and/or training programs, as follow:

Jenis Pendidikan dan Pelatihan *Type education and training*	Materi Pendidikan dan Pelatihan *Material*	Tempat/Tanggal *Place/Date*	Penyelenggara *Organized by*	Jumlah Peserta *No. of participants*
Sertifikasi *Certification*	Governanve Risk and Complience	Jakarta	OCEG	14
Sertifikasi *Certification*	CISA	Jakarta	ISACA	1
Sertifikasi *Certification*	QIA Dasar *QIA Basic*	Learning Center	YPIA	23
Sertifikasi *Certification*	QIA Lanjutan *QIA Advance*	Learning Center	YPIA	18
Training	Powerfull Investigatif Basic *Powerful Investigation Basic*	Learning Center	Narapatih	21

RUANG LINGKUP PENGAWASAN INTERNAL

Dalam Piagam Satuan Pengawas Internal BPJS Ketenagakerjaan disebutkan bahwa ruang lingkup SPI adalah untuk memastikan bahwa proses pengendalian internal, manajemen risiko dan tata kelola Badan dan Dana Jaminan Sosial telah memadai dan berfungsi dengan baik, termasuk untuk memastikan bahwa:

1. Risiko penting organisasi telah diidentifikasi dan dikelola dengan baik
2. Informasi keuangan dan operasional akurat, handal dan tepat waktu
3. Insan patuh terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta terhadap kebijakan, norma, standar dan prosedur internal

SCOPE OF INTERNAL AUDIT

The SPI charter stipulates that the scope of SPI work is to ensure the process of internal control, risk management and governance of the Agency and social security funds is sufficient and runs well, including ensuring that:

1. *Important organizational risks are clearly identified and well managed*
2. *Information regarding finance and operations is accurate, reliable and available*
3. *The employees obey the law and regulations, policies, standards and internal procedures*

4. Sumber daya dan aset di peroleh secara ekonomis, digunakan secara efisien, dan mendapatkan perlindungan yang memadai
5. Rencana, sasaran dan program dapat dicapai secara efektif
6. Proses pengendalian internal mendorong terciptanya peningkatan kualitas dan nilai tambah secara berkesinambungan.

4. *The resources and assets are managed economically, utilized efficiently and effectively protected*
5. *Plans, objectives and program are effectively achieved*
6. *Internal control process supports the improvement of quality and added value in a sustainable manner.*

Area pengawasan SPI mencakup dana investasi, aset, pembinaan sumber daya manusia, belanja modal dan kegiatan operasional Badan, baik di pusat maupun di daerah.

The scope of audit includes investment funds, assets, human capital development, capital spending, and operational activities of the Agency Area both in the head office and in the regional offices.

INDEPENDENSI

Sebagai pemeriksan internal, SPI dalam menjalankan tugas dan fungsinya memiliki kebebasan bertindak (independen) secara objektif.

1. Tidak memihak kepada kepentingan para pihak dalam Badan seperti manajemen dan Komisaris, baik langsung maupun tidak langsung;
2. Melakukan pemeriksaan sesuai dengan kaidah dan prinsip audit internal yang diterima dan berlaku secara umum;
3. Dalam pelaksanaan tugas audit membebaskan diri dari segala kepentingan pribadi maupun unit kerja yang diperiksa, dengan tetap menjunjung teguh kode etik yang telah ditetapkan.

INDEPENDENCY

SPI performs its tasks and functions independently and objectively.

1. *Not side with the interests of certain parties in the Agency, such as the management and the commissioners, both directly and indirectly;*
2. *Perform the audit process as per the prevailing auditing standards and principles;*
3. *Be independent of any interest of the personal or work unit being audited by upholding the code of conduct.*

HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja yang dilakukan oleh SPI meliputi aktivitas hubungan kerja dengan manajemen, hubungan kerja dengan Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria, serta hubungan dengan Auditor Eksternal.

WORKING RELATIONSHIP

The working relationship includes that with the management, with the Budget, Audit and Actuary Committee, and with the external auditor.

Hubungan Kerja Satuan Pengawasan Intern
Working Relationship of SPI

Hubungan Kerja dengan Manajemen *Working relationship with the Management*	Hubungan Kerja dengan Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria *Working relationship with Budget, Audit and Actuary Committee*	Hubungan dengan Auditor Eksternal *Working relationship with External Audit*

Hubungan Kerja dengan Manajemen

SPI sebagai mitra bagi semua tingkatan manajemen serta sebagai advisor yang memberikan masukan yang konstruktif kepada Direksi, berwenang setiap saat melaksanakan fungsinya pada semua unit kerja dalam lingkup Badan guna memastikan bahwa kebijakan Direksi dan Sistem Pengendalian Internal dijalankan oleh semua lini dalam organisasi dijalankan secara konsisten.

Working relationship with the management

SPI as the partner of all levels of the management and as advisor provides constructive inputs to the Board of Directors, is authorized at any time to perform its functions on all work units within the Agency to ensure that BOD policies and internal control are consistently observed and implemented by all lines in the organization.

Hubungan Kerja dengan Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria

Dalam pelaksanaan tugasnya, SPI dan Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria merupakan mitra kerja, dimana Komite Anggaran, Audit dan Aktuaria melakukan penilaian atas aktivitas hasil audit yang dilakukan oleh SPI, dan memberikan masukan yang konstruktif kepada SPI sebagai umpan balik atas pelaksanaan tugas yang dilakukan SPI, yang diwujudkan dengan rapat koordinasi yang dilakukan minimal sekali dalam sebulan.

Working relationship with Budget, Audit and Actuary Committee

In performing its duties, SPI and the Budget, Audit and Actuary Committee are working partners, with the committee performing assessment of the audit done by SPI and giving constructive inputs to SPI as feedback on the performance of tasks by SPI. These activities are done in the form of coordinating meetings held at least one time each month.

Hubungan dengan Auditor Eksternal

Guna mendukung audit yang dilakukan pihak eksternal (Kantor Akuntan Publik), maka SPI mendukung sepenuhnya dengan memberikan informasi yang relevan berkaitan dengan tujuan audit eksternal yang dilakukan, dan secara jabatan SPI menjadi mitra kerja KAP untuk mendukung proses audit berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Relationship with external auditor

SPI fully supports audit done by an external party (Public Accounting Firm, or KAP) by providing relevant information related to the objective of external audit, and in the structure, SPI is the working partner to KAP in ensuring the audit process complies with the prevailing regulation.

LAPORAN SINGKAT PELAKSANAAN TUGAS SATUAN PENGAWASAN INTERN TAHUN 2017

Tugas utama SPI adalah menilai kelayakan dan efektivitas pengendalian internal, aktivitas manajemen risiko, serta implementasi *Good Governance*. Adapun tujuan pelaksanaan tugas SPI adalah untuk memberikan kesimpulan tentang kinerja sistem pengendalian internal melalui mekanisme pengawasan internal yang meliputi:

1. Perencanaan Pengawasan Internal
   Perencanaan Pengawasan internal meliputi penyusunan program kerja asurans dan konsultasi. Satuan Pengawas Internal melakukan penetapan risiko dan audit *universe* serta menyusun rencana audit untuk pelaksanaan audit. Setelah ditentukan unit layak audit maka mulailah disusun rencana audit tahunan atau biasa disebut Program Kerja Audit Tahunan (PKAT).

   Program Kerja Audit Tahunan (PKAT) merupakan perencanaan umum kegiatan fungsi audit internal yang mencakup perencanaan penugasan dalam suatu periode yang akan datang, alokasi sumber daya audit dan penyediaan anggaran operasional kegiatan. Perencanaan tersebut disusun dengan tujuan agar fungsi audit internal dapat dilaksanakan secara terencana, efektif dan efisien.

   PKAT disusun berdasarkan implementasi prinsip manajemen risiko dalam lingkup audit internal dan untuk menyelaraskan aktivitas audit internal dengan visi-misi-tujuan dan fokus kegiatan BPJS Ketenagakerjaan.

SUMMARY OF THE PERFORMANCE OF TASKS OF INTERNAL AUDIT UNIT IN 2017

The main duty of SPI is to assess the feasibility and effectiveness of internal control, risk management activities and the implementation of Good Governance. The intent and purpose of SPI activities is to give summary of the internal control system through internal control mechanism which includes:

1. *Planning the internal control activities*
   Internal audit planning includes the formulation of assurance work and consultation programs. SPI determines the risks and the audit universe and formulates the audit plan. After the unit determines the units that are feasible for auditing, the unit formulates annual audit plan, or Annual Audit Work Plan (PKAT).

   PKAT is a general planning of the internal audit function. It covers the planning of the assignment in one period to come, allocation of audit resources and the provision of budget for operations. The planning is deemed necessary so that the internal audit is well planned, effective and efficient.

   PKAT follows the risk management principle within the scope of internal audit and aligns with the vision, mission and focus of activities of BPJS Ketenagakerjaan.

PKAT dilaksanakan dengan tahapan kegiatan sebagai berikut:

a. Menyusun audit *universe*;
b. Mengindentifikasi, menilai risiko dan memprioritaskan *auditable* unit;
c. Mengkoordinasikan aktivitas audit internal dengan penyedia jasa asurans;
d. Menyeleksi penugasan, menentukan tujuan penugasan, menyusun skedul penugasan dan identifikasi kebutuhan sumber daya.
e. Komunikasi, perolehan masukan dan persetujuan dari Direktur Utama.

2. Pelaksanaan Pengawasan Internal
Pelaksanaan pengawasan internal dapat berupa:

a. Kegiatan Asurans
SPI berperan dalam kegiatan asurans yang independen dan objektif yang dirancang untuk memberi nilai tambah dan peningkatan operasi suatu organisasi. Kegiatan asurans yang dilakukan meliputi:

i. Audit Operasional;
ii. Audit Tujuan Tertentu;
iii. Audit Investigatif;
iv. *Self Assessment of Good Governance*;
v. Audit Mutu;
vi. Evaluasi Sistem Pengendalian Internal;
vii. Monitoring tindaklanjut temuan audit;

Berdasarkan PKAT sampai dengan 31 Desember 2017 yang telah dibahas dengan Komite Audit, Anggaran dan Aktuaris dan disetujui Direktur Utama, Audit Operasional mulai dilaksanakan pada bulan Januari 2017.

Jumlah PKAT selama Januari sampai dengan 31 Desember 2017 sebanyak 73 auditee yang meliputi 11 Kantor Wilayah dan 62 Kantor Cabang. Audit Investigatif maupun Audit Tujuan tertentu tidak termasuk ke dalam PKAT karena sifatnya bukan audit rutin.

Pada tahun 2017 kegiatan asurans yang dilakukan oleh SPI adalah Audit operasional sebagai berikut:

i. Kanwil Kalimantan
ii. Kanwil Banten
iii. Kanwil Sumatera Bagian Selatan
iv. Kanwil Sulawesi Makassar
v. Kanwil Jawa Timur
vi. Kanwil Jawa Tengah dan DIY
vii. Kanwil Jawa Barat
viii. Kanwil Simatera Bagian Utara
ix. Kanwil Sumatera Bagian Barat dan Riau
x. Kanwil DKI Jakarta
xi. Kanwil Bali, Nusa Tenggara, dan Papua

PKAT follows the following phases of activities:

a. Formulation of audit universe;
b. Identification and assessment of risks and prioritization of auditable unit;
c. Coordination of audit internal activities and the assurance service provider;
d. Selection of assignments, determination of the objectives and schedule of assignment, and identification of resources;
e. Communication, input collection and approval from President Director.

2. Execution of Internal Control
The internal audit can be in the forms of:

a. Assurance activities
SPI plays a role in independent and objective assurance activities designed to give added value and improve the operations of an organization. The assurance activities include the following:

i. Operational Audit;
ii. Specific Purpose Audit;
iii. Investigative Audit;
iv. Self Assessment of Good Governance;
v. Quality Audit;
vi. Evaluation of Internal Control System;
vii. Monitoring of follow up of audit findings;

Based on PKAT as of 31 December 2017 discussed with the Audit, Budget and Actuary Committee and approved by President Director, Operational Audit started in January 2017.

From January until 31 December 2017, PKAT worked on 73 auditees, comprising 11 regional offices and 62 branch offices. Investigative Audit and Special Purpose Audit are included in PKAT as they are not routine audit.

In 2017, the assurance activities by SPI cover the following regional offices:

i. Kalimantan regional office
ii. Banten regional office
iii. Southern Sumatra regional office
iv. Sulawesi Makassar regional office
v. East Java regional office
vi. Central Java Tengah and DIY regional office
vii. West Java regional office
viii. Northern Sumatra regional office
ix. Western Sumatra and Riau regional office
x. DKI Jakarta regional office
xi. Bali, Nusa Tenggara, and Papua regional office

Sedangkan audit operasional untuk kegiatan asuransi di kantor cabang telah dilaksanakan audit kepada 62 auditee kantor cabang:

Assurance activities for branch offices included the following 62 offices:

Auditee Kantor Cabang
Branch Office Auditees

1.	Bali Denpasar	32.	Karawang
2.	Bali Gianyar	33.	Kisaran
3.	Madura	34.	Klaten
4.	Bandung Lodaya	35.	Pematang Siantar
5.	Magelang	36.	Mataram'
6.	Duri	37.	Balikpapan
7.	Jakarta Sudirman	38.	Manado
8.	Jakarta Mangga Dua	39.	Tangerang Cikupa
9.	Tarakan	40.	Purwakarta
10.	Sorong	41.	Pangkalan Bun
11.	Kudus	42.	Palembang
12.	Surabaya Rungkut	43.	Semarang Majapahit
13.	Blitar	44.	Kendari
14.	Bogor Cileungsi	45.	Tanjung Morawa
15.	Purwokerto	46.	Batam Nagoya
16.	Padang Sidempuan	47.	Palopo
17.	Rengat	48.	Sampit
18.	Pekanbaru Kota	49.	Jayapura
19.	Semarang Pemuda	50.	Lampung Tengah
20.	Pekalongan	51.	Ungaran
21.	Belawan	52.	Cilacap
22.	Meulaboh	53.	Medan Kota
23.	Gorontalo	54.	Banda Aceh
24.	Bontang	55.	Langsa
25.	Karawang	56.	Lhoksemawe
26.	Palu	57.	Madiun
27.	Bekasi Cikarang	58.	Kediri
28.	Pasuruan	59.	Malang
29.	Bandung Suci	60	Jember
30.	Surakarta	61.	Gresik
31.	Banyuwangi	62.	Bojonegoro

b. Kegiatan Konsultansi
Selain melakukan kegiatan audit juga memberikan jasa konsultansi kepada Manajemen/ Unit Kerja dalam meningkatkan fungsi sistem pengendalian internal.

Satuan Pengawas Internal selain melakukan kegiatan audit juga memberikan jasa konsultansi kepada Manajemen/Unit Kerja dalam meningkatkan fungsi sistem pengendalian internal.

b. Consultation activities
Aside from conducting audit activities, SPI also provides consultation service to the management/work units to help them improve internal control system.

SPI also provides consultation to the management/work units to improve internal control system.

Sampai dengan 31 Desember 2017, SPI telah menerbitkan laporan rekomendasi meliputi:

i. Laporan Hasil Audit Tujuan Tertentu atas Pengelolaan Investasi Saham Tahun 2016.
ii. Laporan Hasil Audit Tujuan Tertentu atas Pengelolaan Sumber Daya Manusia BPJS Ketenagakerjaan
iii. Laporan Pemeriksaan Pendahuluan atas Klaim JHT salah bayar atas nama Suherman PT Sinar Sosro pada Kantor Cabang Tangerang Kota BPJS Ketenagakerjaan.
iv. Laporan Hasil Audit Tujuan Tertentu atas *Whistle Blowing System (WBS).*

Laporan Hasil Audit Tujuan Tertentu pada Kantor Wilayah DKI Jakarta atas kegiatan rapat koordinasi Antara Kantor Wilayah DKI Jakarta dengan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) di Yogyakarta.

c. Saluran Pelaporan Pelanggaran/ *Whistle Blowing System (WBS)*
Cara yang efektif untuk mencegah dan memerangi praktik yang bertentangan dengan Tata Kelola adalah melalui Saluran Pelaporan Pelanggaran (SPP)/ *Whistle Blowing System* (WBS) sesuai dengan Peraturan Direksi No. PERDIR/48/092015 tanggal 14 September 2015 tentang Pedoman Saluran Pelaporan Pelanggaran (*Whistle Blowing System*).

3. Monitoring dan Evaluasi Hasil Pengawasan Internal
Posisi 31 Desember 2017 sebanyak 316 temuan yang masih dalam proses tindak lanjut dari 12 wilayah kerja meliputi Kantor Pusat dan Kantor Wilayah. Adapun temuan audit yang masih dalam proses tindak lanjut tersebut adalah dari total temuan tahun 2016 sebanyak 206 serta adanya tambahan temuan atas audit yang dilakukan selama periode tahun 2017 sebanyak 555. Dari temuan audit tersebut telah ditindaklanjuti dan dituntaskan oleh 12 wilayah kerja sebanyak 448 temuan sehingga sebanyak 316 temuan merupakan sisa yang masih dalam proses tindak lanjut.

As of 31 December 2017, SPI issued the following recommendation reports:

i. Specific Purpose Audit Report on the Management of Stock Investment 2016.
ii. Specific Purpose Audit Report on the Management of the Human Capital of BPJS Ketenagakerjaan

iii. Preliminary Audit Report on the claim of wrong payment of JHT policy on behalf of Suherman of PT Sinar Sosro at Tangerang Kota branch office.

iv. Specific Purpose Audit Report on Whistle Blowing System (WBS).

The report of the specific purpose audit at DKI Jakarta regional office on the coordinating meetings between DKI Jakarta regional office and the State Wealth and Property Directorate General (DJKN) in Yogyakarta.

c. Violation reporting channel/Whistle Blowing System (WBS)
An effective way to discourage and combat practices that are contrary good governance principles is by utilizing the violation reporting channel (SPP)/ Whistle Blowing System (WBS) based on BOD regulation No. PERDIR/48/092015 dated 14 September 2015 on the Guideline of the violation reporting channel (Whistle Blowing System).

3. Monitoring and Evaluation of Internal Audit result
As of 31 December 2017, there were 316 findings still in the process of follow up from 12 regions (head office and regional offices). The audit findings from 2016 still in the process were 206. So, the total number of findings was 555. Of the findings, 448 findings from 12 working regions were followed up and settled so that 316 findings were the remaining and were in the process of follow up.

Temuan Audit
Audit Findings

No	Wilayah Kerja *Regions*	Tahun 2016	Per 31 Desember 2017 / Per 31 December 2017		
			Tambahan *Addition*	Tindak Lanjut Tuntas *Settled*	Masih Dalam Proses Tindak Lanjut *Still in Process*
1	Kantor Pusat / Head office	3	0	3	0
2	Kanwil DKI Jakarta	12	67	44	35
3	Kanwil Jateng & DIY / Central Java and DIY	35	67	27	46
4	Kanwil Banten	17	14	22	15
5	Kanwil Jawa Barat / West Java	72	86	59	35

No	Wilayah Kerja *Regions*	Tahun 2016	Per 31 Desember 2017 / Per 31 December 2017		
			Tambahan *Addition*	Tindak Lanjut Tuntas *Settled*	Masih Dalam Proses Tindak Lanjut *Still in Process*
6	Kanwil Jawa Timur / Central Java	27	45	31	32
7	Kanwil Sulawesi Maluku	32	31	37	35
8	Kanwil Sumbagut	37	73	57	31
9	Kanwil Sumbariau	65	63	61	33
10	Kanwil Sumbagsel	12	17	32	9
11	Kanwil Kalimantan	48	22	38	10
12	Kanwil Banuspa	49	70	37	35
	Total	206	555	448	316

AKUNTAN PUBLIK

Akuntan publik merupakan organ eksternal Badan yang berfungsi memberikan opini terkait kesesuaian penyajian laporan keuangan BPJS Ketenagakerjaan terhadap Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yang berlaku di Indonesia.

PUBLIC ACCOUNTANT

A public accountant is an external organ whose function is providing opinion related to the presentation of the financial statement of BPJS Ketenagakerjaan based on the Financial Accounting Standard (SAK) prevailing in Indonesia.

KEPATUHAN TERHADAP STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN INDONESIA

Manajemen bertanggung jawab terhadap penyajian laporan keuangan BPJS Ketenagakerjaan dan patuh terhadap SAK yang berlaku di Indonesia yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dan Keputusan Ketua Badan Pengawas Pasar Modal Lembaga Keuangan (Bapepam-LK) yang sekarang menjadi Otoritas Jasa Keuangan (OJK) No. VIII.G.7, Lampiran Surat Keputusan No. KEP-347/BL/2012, tanggal 25 Juni 2012 tentang Pedoman Penyajian dan Pengungkapan Laporan Keuangan Emiten atau Perusahaan Publik.

COMPLIANCE WITH THE FINANCIAL ACCOUNTING STANDARDS

The management is responsible for the presentation of the financial statement of BPJS Ketenagakerjaan and should comply with the Financial Accounting Standard (SAK) prevailing in Indonesia which is determined by the Indonesia Accountant Association (IAI) and stipulated in the Decision of Head of the Capital Market and Financial Institution Supervisory Agency (Bapepam-LK), now Financial Services Authority (OJK), No. VIII.G.7, Appendix of Decision Letter No. KEP-347/BL/2012, dated 25 June 2012 on the Guideline for the Presentation and Disclosure of Financial Statement of Issuers or Public Companies.

PROSEDUR AUDIT EKSTERNAL DAN STANDAR AUDIT

1. Audit atas laporan keuangan BPJS Ketenagakerjaan dilakukan sesuai dengan standar profesional Akuntan Publik yang mencakup seluruh prosedur audit yang dipandang perlu sesuai dengan keadaan.
2. Audit meliputi pengujian dan evaluasi terhadap sistem pengendalian intern, serta pemeriksaan, atas dasar pengujian, bukti-bukti yang mendukung jumlah-jumlah dan pengungkapan dalam laporan keuangan. Audit juga akan meliputi penilaian atas prinsip akuntansi yang digunakan dan estimasi signifikan yang dibuat oleh manajemen, serta penilaian atas penyajian laporan keuangan secara keseluruhan sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) yang dikeluarkan oleh IAI.

PROCEDURES FOR EXTERNAL AUDIT AND AUDIT STANDARD

1. *Audit of BPJS Ketenagakerjaan financial statement follows the professional standard of Public Accountant which covers all audit procedures deemed necessary and relevant to the condition.*
2. *Audit covers the examination and evaluation of internal audit and audit based on examination, proofs that support the figures and disclosure in the financial statement. The audit also includes the assessment of the accounting principles used and the significant estimate made by the management, and the assessment of the presentation of the financial statement as a whole based on PSAK issued by IAI.*

3. Sebagai bagian dari proses audit, Kantor Akuntan Publik (KAP) juga melakukan tanya jawab kepada manajemen mengenai pernyataan manajemen yang disajikan dalam laporan keuangan.
4. Audit mengandung risiko inheren bahwa jika terdapat kekeliruan dan ketidakberesan yang material. Jika terdapat hal tersebut, KAP akan menyampaikan kepada manajemen.
5. Manajemen menyetujui kertas kerja pemeriksaan KAP atas BPJS Ketenagakerjaan untuk di-*review* oleh badan atau otoritas terkait.

3. As part of the audit process, the Public Accounting Firm (KAP) also interviews the management statement presented in the financial statement.

4. The audit contains inherent risks in the form of any material mistakes. Should this appear, KAP is to report it to the management.

5. The management approves KAP audit workpaper for review by the related authority.

Setiap tahun BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan audit atas Laporan Keuangan Tahunan. Audit dilakukan oleh Auditor Independen, yakni Kantor Akuntan Publik (KAP). Selain itu Laporan Keuangan Tahunan juga diaudit oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Each year, BPJS Ketenagakerjaan conducts audit of the Annual Financial Statement. The audit is performed by an independent auditor, namely a public accounting firm (KAP). Moreover, the financial statement is also audited by the Supreme Audit Agency (BPK).

MEKANISME PENUNJUKAN AKUNTAN PUBLIK

MECHANISM FOR THE APPOINTMENT OF PUBLIC ACCOUNTANT

AKUNTAN PUBLIK TAHUN 2017

PUBLIC ACCOUNTANT IN 2017

Audit atas Laporan Keuangan Tahun 2017 dilakukan oleh KAP Kanaka Puradireja, Suhartono sebagai Auditor Independen dengan pendapat "Wajar Tanpa Pengecualian" dan biaya Rp1.390.000.000,00. Pelaksanaan audit Laporan Keuangan Tahunan oleh KAP sebagai Auditor Independen sudah berlangsung selama beberapa tahun.

Audit of the Financial Statement in 2017 was done by KAP Kanaka Puradireja, Suhartono as independent auditor. The auditor gave an unqualified opinion and the fee for the service was Rp1,390,000,000. The audit of the Annual Financial Statement by KAP as the independent auditor has been done for several years.

Akuntan Publik Tahun 2017
2017 Public Accountant

Kantor Akuntan Publik *Public Accounting Firm*	:	Kanaka Puradireja, Suhartono
Akuntan *Accountant*	:	Suhartono
Tahun Audit *Year of Audit*	:	Tahun Buku 2017 *2017 Fiscal Year*
Periode Penugasan *Period of Assignment*	:	20 November 2017 s.d 19 Maret 2018
Jasa *Services*	:	Audit atas Laporan Keuangan BPJS Ketenagakerjaan Tahun Buku yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2017 *Audit of Financial Statement BPJS Ketenagakerjaan for the Fiscal Year ending on 31 December 2017*
Jasa Lainnya *Other services*	:	• Audit kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan pengendalian intern • Evaluasi kinerja BPJS Ketenagakerjaan untuk Tahun Buku 2017 yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2017 • *Audit of compliance with law and regulation and internal control* • *Evaluation of the performance of BPJS Ketenagakerjaan for the fiscal year ending on 31 December 2017*
Biaya *Fee*	:	Rp1.390.000.000

Hasil audit KAP Kanaka Puradireja, Suhartono, dengan opini Wajar Tanpa Modifikasi (WTM) pada tanggal 19 Maret 2018

The result of audit by KAP Kanaka Puradireja, Suhartono is unqualified opinion with modification given on 19 March 2018

AKUNTAN PUBLIK DAN BIAYA PERIODE 6 TAHUN TERAKHIR

Guna kebutuhan transparansi, berikut disampaikan daftar Kantor Akuntan Publik, Akuntan dan biaya yang diberikan dalam mengaudit laporan keuangan BPJS Ketenagakerjaan selama 6 (enam) tahun terakhir.

PUBLIC ACCOUNTANT AND SERVICE FEE IN THE LAST SIX YEARS

For transparency, below is the list of KAP, accountants and service fee for auditing BPJS Ketenagakerjaan financial statements in the last six (6) years.

Daftar Akuntan Publik 6 (Enam) Tahun Terakhir 2012-2017
List of Public Accountant in the Last Six (6) Years (2012-2017)

Tahun Buku *Fiscal Year*	Kantor Akuntan Publik *Public Accounting Firm*	Akuntan *Accountant*	Jasa *Service*	Biaya *(Rp Miliar) Fee (Rp billion)*
2017	Kanaka Puradireja, Suhartono	Suhartono	• General Audit • Audit Kepatuhan terhadap Peraturan Perundangan • *General Audit* • *Audit of Compliance with Law and regulation*	1,39
2016	Kanaka Puradireja, Suhartono	Suhartono	• General Audit • Audit Kepatuhan terhadap Peraturan Perundangan • *General Audit* • *Audit of Compliance with Law and regulation*	1,32
2015	KAP Aryanto, Amir Jusuf, Mawar & Saptono (AAJ)	Saptoto Agustama	• General Audit • Review Keuangan • Pengelolaan Program • *General audit* • *Financial review* • *Program management*	
2014	KAP Aryanto, Amir Jusuf, Mawar & Saptono (AAJ)	Rudi Hartono	General Audit	2,64
2013	KAP Aryanto, Amir Jusuf, Mawar & Saptono (AAJ)	Rudi Hartono	• General Audit • Laporan Keuangan • Laporan Keuangan Penutup • Laporan Keuangan Pembuka • *General audit* • *Financial statement* • *Closing financial statement* • *Opening financial statement*	2,82
2012	KAP Aryanto, Amir Jusuf, Mawar & Saptono (AAJ)	Rudi Hartono	General Audit	1,76

Manajemen Risiko (102-29, 102-30, 102-31)

Risk Management

Good Governance (GG) memiliki pilar tata kelola institusi/ lembaga yang salah satunya adalah pengelolaan risiko sebagai bentuk pertanggungjawaban institusi/lembaga kepada para pemangku kepentingan. Dasar penerapan manajemen risiko dilandasi oleh pemahaman bahwa BPJS Ketenagakerjaan sebagai pengemban amanat pengelolaan dana jaminan sosial akan banyak terpapar risiko dalam aktivitasnya yang perlu dikelola agar menjadikan BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga publik yang terpercaya.

Good Governance has a set of pillars of governance of the institutions, one of which is risk management as the form of accountability of the institution to the stakeholders. The basis for the implementation of risk management is the understanding that BPJS Ketenagakerjaan as the bearer of mandate to manage social security funds are exposed to risks in its activities, risks of which need to be managed so that BPJS Ketenagakerjaan becomes a trusted public agency.

Manajemen Risiko BPJS Ketenagakerjaan merupakan serangkaian proses yang diterapkan pada aktivitas operasional organisasi dengan mengidentifikasi peluang, potensi peristiwa risiko yang dapat menghambat pencapaian organisasi kemudian mengelola risiko tersebut agar berada dalam batasan selera dan toleransi risiko yang ditetapkan. Tujuan manajemen risiko adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan dan sasaran dapat tercapai dengan strategi yang tepat.

The risk management of BPJS Ketenagakerjaan is a series of process applied in its operational activities by identifying opportunities, potentials of risk events which can inhibit the organizational achievement and then managing those risks so that they stay within the limit of the predetermined risk appetite and tolerance. The purpose of the risk management is to provide sufficient confidence that with the right strategies the Agency can achieve its objectives.

DASAR PENERAPAN MANAJEMEN RISIKO BPJS KETENAGAKERJAAN

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

1. Peraturan Pemerintah (PP) No. 99 Tahun 2013 Pasal 33 ayat 1, yang menyebutkan bahwa dalam melakukan investasi, BPJS Ketenagakerjaan wajib menyelenggarakan manajemen risiko,
2. Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan No. PERDIR/18/092015 tentang Pedoman Tata Kelola BPJS Ketenagakerjaan. Peraturan Direksi tersebut menjelaskan manajemen risiko sebagai bagian penting dari tata kelola Badan,
3. Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan No. PERDIR/27/092015 tentang Kebijakan Manajemen Risiko BPJS Ketenagakerjaan. Peraturan Direksi tersebut menjelaskan mengenai infrastruktur, tata kelola dan proses manajemen risiko Badan,
4. Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan No. PERDIR/28/092015 tentang Selera dan Toleransi Risiko BPJS Ketenagakerjaan. Peraturan Direksi tersebut menjelaskan tingkat dan skala selera serta toleransi risiko yang bersedia diambil oleh Direksi dalam pengelolaan risiko-risiko Badan,
5. Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan No. PERDIR/29/092015 Tentang Kebijakan Manajemen Keberlangsungan Bisnis *(Business Continuity Management)* BPJS Ketenagakerjaan. Peraturan Direksi tersebut menjelaskan mengenai tindakan antisipatif yang perlu disiapkan Badan dalam rangka keberlangsungan bisnis saat terjadi gangguan, krisis, atau bencana.

THE BASIS OF IMPLEMENTATION OF RISK MANAGEMENT AT BPJS KETENAGAKERJAAN

The bases of the implementation that BPJS Ketenagakerjaan uses in managing risks are the following:

1. *Government Regulation (PP) No. 99 Year 2013, Article 33 Paragraph 1, which stipulates that related to investment activities, BPJS Ketenagakerjaan is required to conduct risk management,*
2. *BOD Regulation No. PERDIR/18/092015 on the Guideline for Governance of BPJS Ketenagakerjaan. The regulation explains that risk management is an important factor in the governance of the Agency,*
3. *BOD Regulation No. PERDIR/27/092015 on the Risk Management Policy of BPJS Ketenagakerjaan. The regulation explains about infrastructure governance and the process of risk management,*
4. *BOD Regulation No. PERDIR/28/092015 on the Risk Appetite and Tolerance of BPJS Ketenagakerjaan. The regulation explains the level and scale of risk tolerance the Board of Directors is willing to accept in managing risks faced by the Agency,*
5. *BOD Regulation No. PERDIR/29/092015 on the Policy of Business Continuity Management of BPJS Ketenagakerjaan. The regulation explains about anticipative action the Agency needs to prepare to ensure business continuity in the event of disturbance, crises or a disaster.*

INFRASTRUKTUR MANAJEMEN RISIKO

Infrastruktur merupakan sarana yang mendukung terlaksananya tata kelola manajemen risiko BPJS Ketenagakerjaan berupa sistem dan prosedur manajemen risiko. Infrastruktur manajemen risiko BPJS Ketenagakerjaan dikembangkan dengan basis teknologi informasi yang disesuaikan dengan tingkat kematangan pengelolaan dan perubahan lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

1. Metodologi Manajemen Risiko
   Metodologi penerapan manajemen risiko BPJS Ketenagakerjaan mengadopsi praktik manajemen risiko berbasis COSO ERM *Integrated Framework*. Dalam penerapannya, metodologi tersebut diselaraskan dengan kebutuhan penerapan manajemen risiko serta perubahan/ perkembangan konteks internal dan eksternal organisasi.

2. Sistem dan Prosedur Manajemen Risiko
   Sistem dan prosedur manajemen risiko merupakan petunjuk atau panduan dalam menjalankan proses manajemen risiko. Sistem dan prosedur dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan tentang Sistem Operasi dan Prosedur Manajemen Risiko serta Petunjuk Teknis Pelaporan dan Penanganan Profil Risiko Badan.

3. Sistem Informasi/Pelaporan Manajemen Risiko
   BPJS Ketenagakerjaan dalam menjalankan operasionalnya telah memiliki sistem teknologi informasi yang terpadu sebagai infrastruktur yang mendukung aktivitas operasionalnya dan salah satunya adalah sistem informasi manajemen risiko. Pengembangan sistem informasi manajemen risiko yang berbasis TI diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses manajemen risiko sehingga dapat menyajikan informasi yang relevan dan dan tepat waktu, yang pada akhirnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen.

4. Alat Bantu
   Untuk membantu *risk owner* dalam melakukan asesmen dan menyusun profil risikonya, BPJS Ketenagakerjaan mengembankan alat bantu berupa Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Risiko Korporasi (SIMRK) serta menyusun Pustaka Risiko yang disusun berdasarkan Rencana Kerja BPJS Ketenagakerjaan setiap tahun. Melalui Aplikasi SIMRK *Risk Owner* dapat melakukan pengkinian *(update)* penanganan risiko serta eksposur risiko setiap saat serta menampilkan *Dashboard* Risiko berupa Peta Risiko, Grafik Penyebab, Grafik Pergerakan Risiko serta Kertas Kerja *Risk* and *Control Self Assesment* (RCSA).

PETA JALAN PENERAPAN MANAJEMEN RISIKO

Roadmap penerapan Manajemen Risiko BPJS Ketenagakerjaan disusun berdasarkan tingkat kematangan dan kesiapan BPJS Ketenagakerjaan maupun sumber daya yang dimiliki di dalam menerapkan Manajemen Risiko. *Roadmap* penerapan

RISK MANAGEMENT INFRASTRUCTURE

Infrastructure is a facility which supports the achievement of risk management at BPJS Ketenagakerjaan. It is a system and procedure for risk management. The risk management infrastructure is developed based on information technology which is adjusted to the level management maturity and changes in the environment of BPJS Ketenagakerjaan.

1. *Risk Management Methodology*
   The risk management methodology in BPJS Ketenagakerjaan adopts the risk management practices based on COSO ERM Integrated Framework. In the implementation, the methodology is aligned with the need for risk management and changes/development in the context of internal and external of the organization.

2. *Risk Management System and Procedure*
   Risk management system and procedures are guideline for risk management process. The system and procedures are stipulated in the Decision Letter regarding the Risk Management Operation and Procedure System and Technical Instruction for reporting and handling risk profile of the Agency.

3. *Risk Management Information System/Reporting*
   BPJS Ketenagakerjaan in its operations has an integrated IT system as an infrastructure which supports its operational activities, one of which is risk management information system. the development of the IT-based risk management information system is expected to improve the quality of risk management process so that the information generated is relevant and on time, which ultimately can be used by the management in their deliberation and decision making.

4. *Supporting tool*
   To assist risk owner in assessing and preparing the risk profile, BPJS Ketenagakerjaan utilizes the supporting tool, namely Corporate Risk Management System (SIMRK) application and compiles Risk Library prepared based on BPJS Ketenagakerjaan work program every year. Through the SIMRK application, Risk Owner can update risk handling and risk exposure at any given time and generate and display the risk map, cause of risk graph, risk movement graph, and Risk and Control Self Assessment (RCSA) work paper.

ROAD MAP OF RISK MANAGEMENT IMPLEMENTATION

The road map of risk management in BPJS Ketenagakerjaan is prepared based on the level and maturity and readiness of BPJS Ketenagakerjaan and resources it has in relation to the implementation of risk management. The central level risk

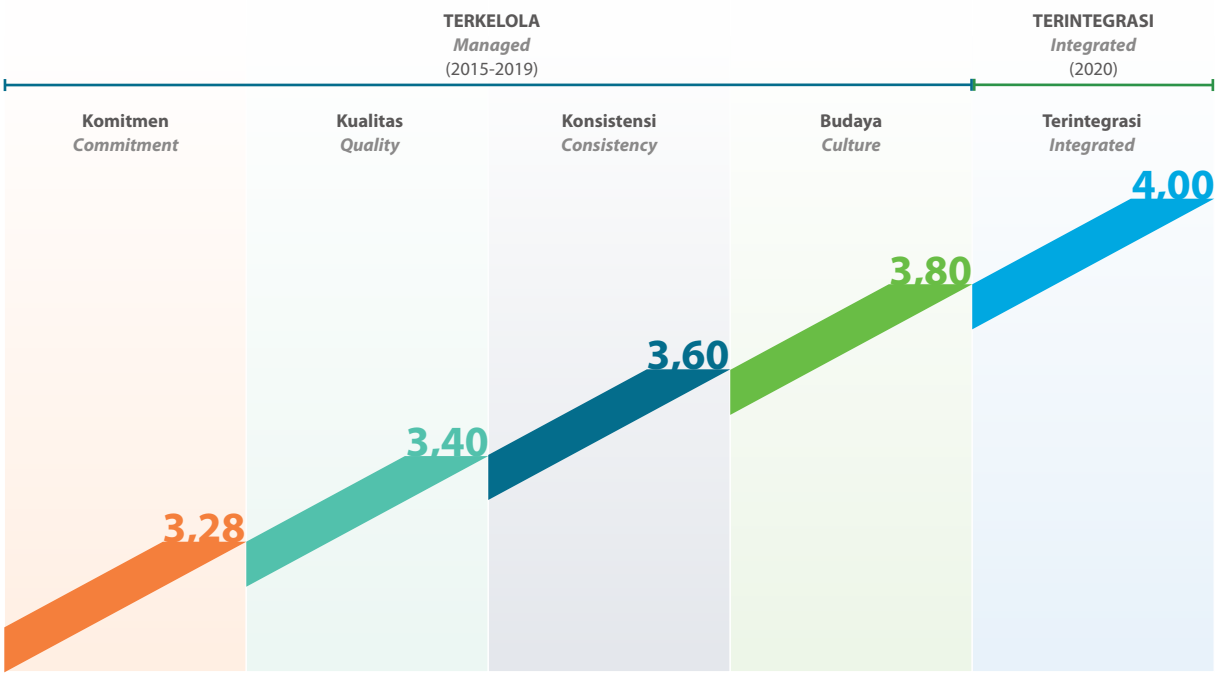
Manajemen Risiko BPJS Ketenagakerjaan dikaji dan dievaluasi secara periodik oleh Pengelola Risiko Tingkat Pusat.

management studies and evaluates the risk management road map periodically.

BPJS Ketenagakerjaan telah menyusun *Roadmap* Penerapan Manajemen Risiko 2014-2018. Peta Jalan tersebut secara garis besar menggambarkan tahapantahapan (milestone) yang harus dilalui mulai dari terstandarisasi, budaya, komitmen, konsistensi, hingga tahap terintegrasi.

BPJS Ketenagakerjaan has formulated the road map of risk management for the period of 2014-2018. The road map in general describes the milestones the Agency needs to go through, from standardization, culture, commitment, consistency, and up to integrated phase.

Roadmap penerapan manajemen risiko
Road map of risk management implementation



S.D 2016	2017	2018	2019	2020
1. Pengkinian Kebijakan dan Prosedur MR *Risk Management Policy and Procedure Updating*	1. Penguatan RKAT berbasis risiko *Risk-based RKAT Strengthening*	1. Penguatan RKAT berbasis risiko *Risk-based RKAT Strengthening*	1. Pelaporan Risiko Prioritas Bulanan *Monthly Priority Risk Reporting*	1. Proses Assurance dan pelaporan GRC yang Efektif *Effective Assurance and GRC reporting process*
2. Pengkinian Risk Appetite dan Tolerance *Risk Appetite and Tolerance Updating*	2. Quantitative Assesment	2. Implementasi EWS *EWS Implementation*	2. Proses Assurance (GRC) yang Terintegrasi *Integrated Assurance (GRC) Process*	2. Risk Management yang efektif dalam membantu proses pengambilan keputusan *Effective Risk Management in Supporting decision making process*
3. Penguatan Sistem Informasi MR (SIMRK & CRIC) *Risk Management Information System (SIMRK & CRIC) Strengthening*	3. Pembangunan KRI, Sistem EWS serta Risk Scoring Tools *Development of KRI, BWS System and Risk Scoring Tools*	3. Implementasi Pelaporan GRC *GRC Reporting Implementation*	3. Budaya MR yang melekat di setiap level organisasi *Embedded Risk Management Culture at every level of organization*	3. Identifikasi peluang selain risiko sebagai kekuatan *Identification of non-risk opportunity as strength*
4. Penguatan crisis Management Team (CMT) *Crisis Management Team (CMT) Strengthening*	4. Uji Coba BCP (Table Top) dan ICP *Trial of BCP (Table Top) and ICP*	4. Uji Coba BCP (Simulasi), ICP serta CMT yang Efektif *Trial for Effective BCP (Simulation), ICP and CMT*	4. Uji Coba BCP, ICP, DRP (simulasi) dan CMT yg Efektif *Trial for Effective BCP, ICP, DRP (Simulation) and CMT*	4. Edukasi/Penguatan Kompetensi Manajemen Risiko Berkelanjutan *Sustainable Risk Management Education/Competence Enhancement*
5. Uji Coba BCP (Walk Through) *Trial of BCP (Walk Through)*	5. Penguatan Sistem Informasi GRC *GRC Information System Strengthening*	5. Edukasi Manajemen Risiko *Risk Management Education*	5. Dashboard EWS sebagai Decision Making Tools *EWS Dashboard as Decision Making Tools*	
6. Edukasi/Penguatan Kompetensi Manajemen Risiko seluruh Key Risk Owner *Risk Management Education/ Competence Enhancement of all Key Risk Owners*	6. Edukasi/Penguatan Kompetensi Manajemen Risiko seluruh Risk Owner dan Risk Agent *Risk Management Education/ Competence Enhancement of all Risk Owners and Risk Agents*	6. Edukasi/Penguatan Kompetensi Manajemen Risiko Risk Owner dan Risk Agent *Risk Management Education/ Competence Enhancement of all Risk Owners and Risk Agents*	6. Edukasi/Penguatan Kompetensi Manajemen Risiko Berkelanjutan *Sustainable Risk Management Education/Competence Enhancement*	

RUJUKAN PENERAPAN MANAJEMEN RISIKO

Pengelolaan risiko dilaksanakan dengan merujuk pada Kerangka Kerja COSO (ERM COSO Framework). Semua bagian di dalam organisasi memiliki tanggung jawab terhadap pengelolaan risiko, sehingga penerapan manajemen risiko harus mencakup seluruh tingkatan unit kerja.

Pengelolaan risiko dimulai sejak proses penetapan sasaran kinerja, dengan mengkategorikan dan menurunkan risiko berdasarkan sasaran strategis, operasional, pelaporan, dan pemenuhan (kepatuhan). Kerangka Kerja COSO membagi proses pengelolaan risiko ke dalam delapan komponen proses, yaitu:

1. Identifikasi lingkungan internal;
2. Penetapan sasaran;
3. Identifikasi kejadian;
4. Penilaian risiko;
5. Respon risiko;
6. Aktivitas pengendalian;
7. Informasi dan komunikasi;
8. Pemantauan

REFERENCE FOR THE IMPLEMENTATION OF RISK MANAGEMENT

The management of risks refer to the ERM COSO Framework. All parts in the organization have the responsibility towards the management of risks so that the implementation of the risk management coves all levels of the work units.

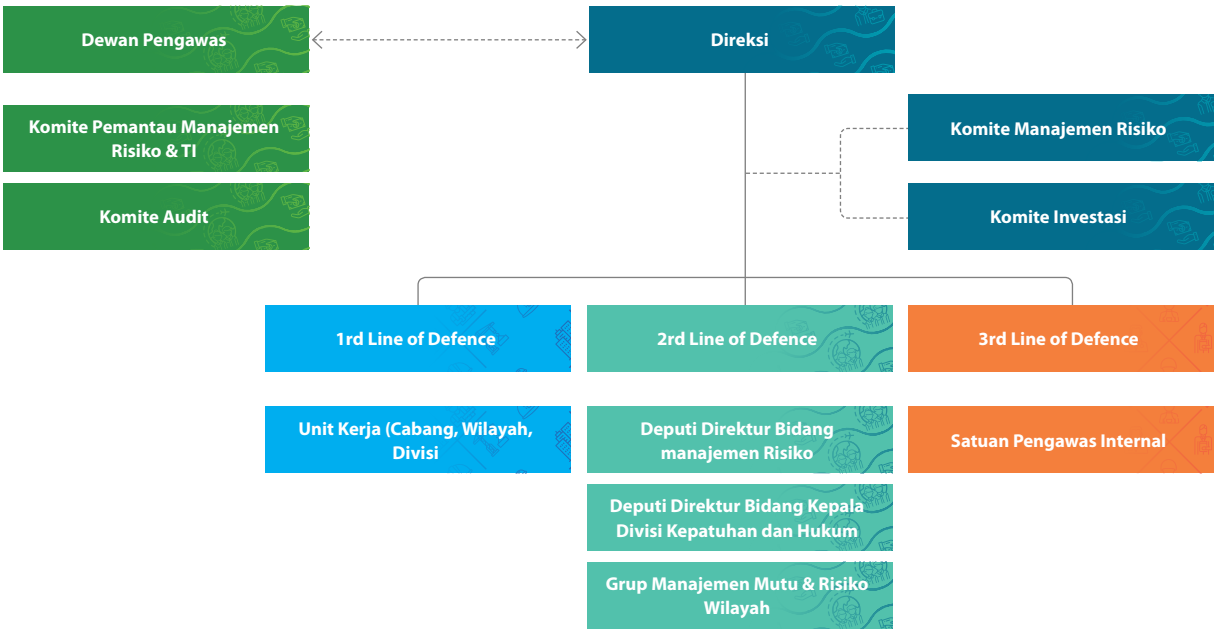
Risk management starts from process of determining the performance target, by categorizing and deriving risks based on the strategic, operational, reporting and compliance targets. COOS framework divides the process of managing risks into eight components, namely:

1. *Identification of internal environment;*
2. *Determination of targets;*
3. *Identification of events;*
4. *Risk assessment;*
5. *Responses to risks;*
6. *Control activities;*
7. *Information and communication;*
8. *Monitoring.*

STRUKTUR DAN KOMPOSISI MANAJEMEN RISIKO

RISK MANAGEMENT STRUCTURE AND COMPOSITION

Struktur Pengelolaan Risiko
Risk Management Structure



1. Dewan Pengawas
   Bertugas melakukan pengawasan pelaksanaan pengurusan BPJS Ketenagakerjaan oleh Direksi dan memberikan arahan atau nasihat kepada Direksi yang di dalamnya mencakup aspek manajemen risiko. Dewan Pengawas membentuk Komite Pemantau Risiko guna mendukung fungsi pemantauan pelaksanaan manajemen risiko di BPJS Ketenagakerjaan.

2. Direksi
   Sebagai pemangku akuntabilitas utama dalam memastikan pengelolaan risiko di tingkat Badan berjalan efektif. Direksi memastikan terlaksananya pengelolaan risiko secara efektif, proaktif, dan berkesinambungan.

3. Unit kerja di kantor pusat dan kantor daerah
   Deputi Direktur Bidang, Kantor Wilayah, Kantor Cabang adalah 1st Line of Defence dalam melakukan pengelolaan risiko yang berkaitan dengan pelaksanaan proses bisnis. Deputi Direktur Bidang Kepatuhan Hukum sebagai 2nd Line of Defence, memastikan bahwa semua prosedur kerja dalam melaksanakan proses bisnis melalui uji kepatuhan.

4. Asisten Deputi Wilayah Bidang Manajemen Risiko
   Berfungsi sebagai 2nd Line of Defence yang berkewajiban membina, mengarahkan dan memantau pelaksanaan manajemen risiko dan efektivitas penanganan risiko pada kantor-kantor cabang sesuai Kebijakan dan Petunjuk Teknis Manajemen Risiko.

5. Deputi Direktur Bidang Manajemen Risiko
   Berfungsi sebagai 2nd Line of Defence yang bertanggung jawab dalam mengembangankan kebijakan, prosedur, metode dan alat bantu manajemen risiko, melakukan fungsi fasilitasi, konsultansi dalam penerapan manajemen risiko serta pelaporan risiko di level strategis Badan kepada Direksi.

6. Satuan Pengawas Internal
   Berfungsi sebagai 3rd Line of Defence yang bertanggungjawab memastikan dilaksanakannya proses pengelolaan risiko pada unit kerja sesuai kebijakan dan prosedur melalui fungsi audit internal.

Disamping organ di atas, untuk meningkatkan kesadaran praktik manajemen risiko di setiap unit kerja, Direksi membentuk agen-agen risiko. Agen risiko (*risk agent*) menjalankan fungsi konsultasi dan fasilitasi manajemen risiko dan mengevaluasi efektivitas pengendalian internal di unit kerjanya.

1. *The Board of Commissioner*
   Tasked with overseeing the management of the Board of Directors, including the management of risks. The Board of Commissioner establishes Risk Monitoring Committee to support the oversright of risk management at BPJS Ketenagakerjaan.

2. *The Board of Directors*
   As the main organ accountable for ensuring effective management of risks. The Board of Directors ensures the management of risks is effective, proactive and continuous.

3. *Work units at the head office and regional offices*
   Deputy Director of Division, regional offices and branch offices are the first line of defense in the management of risks related to the business process. Deputy Director of Legal Compliance Division is the second line of defense, ensuring that all work procedures in the business processes pass the compliance assessment.

4. *Deputy Assistant of Regional Risk Management Unit*
   Functioned as the second line of Defence that has the obligation to nurture, direct and monitor the execution of risk management and effectiveness of risk handling at branch offices in accordance with the risk management policy and technical instruction.

5. *Deputy Director of Risk Management Division*
   Functioned as the second line of Defence that has the obligation to develop policies, procedures, methods and support tools for risk management, perform the functions of facilitating and consultation in the impelementation of risk management and report of risks in the strategic level to the the Board of Directors.

6. *Internal Audit Unit*
   Functioned as the third line of Defence that has the obligation to ensure the implementation of risk management processes at the work unit based on the policy and proceduures through internal audit function.

In addition to the abovementioned organs, to increase the awareness of risk management practice in each work unit, the Board of Directors has formed risk agent to perform the functions of consultation and facilitate and evaluate the effectiveness of internal control at the work unit.

IDENTIFIKASI RISIKO

BPJS Ketenagakerjaan senantiasa mengantisipasi berbagai risiko yang timbul dalam menjalankan roda bisnisnya baik risiko yang dapat dikendalikan secara internal maupun risiko yang berada diluar kendali BPJS Ketenagakerjaan. Risiko-risiko yang bersifat internal sedapat mungkin dikendalikan dan diminimalkan keberadaannya dengan menerapkan prinsip kehati-hatian dan prinsip Manajemen Risiko. Untuk risiko- risiko yang bersifat eksternal sedapat mungkin diidentifikasikan secara seksama atas potensi dan dampaknya terhadap BPJS Ketenagakerjaan.

RISK IDENTIFICATION

BPJS Ketenagakerjaan is always anticipating various risks as part of the business operations, including those that the Agency can internally control and those that are outside of the Agency's control. The Agency makes maximu effort to control the internal risks and minimize them by implementing the principles of prudence and risk management. For external risks, the Agency makes every effort to identify them, including their potentiasl and impacts to BPJS Ketenagakerjaan.

PROFIL RISIKO TAHUN 2017

Sistem manajemen risiko membantu BPJS Ketenagakerjaan untuk mengidentifikasi risiko-risiko yang signifikan bagi keberlangsungan usaha Badan. Profil Risiko Badan Tahun 2017 disusun sebagai strategi untuk memperkuat kapasitas organisasi dan kemitraan strategis dalam rangka "optimalisasi cakupan kepesertaan" dengan memperhatikan aspek pelayanan dan kesinambungan (sustainability) melalui seluruh elemen. Dalam rangka mencapai sasaran strategis tersebut terdapat risiko-risiko yang akan dihadapi oleh Badan, baik terkait dengan kepesertaan, iuran, pelayanan maupun kegiatan investasi.

2017 RISK PROFILE

The risk management system helps BPJS Ketenagakerjaan to identify significant risks to the business continuity of the Agency. The 2017 Risk Profile is structured as a strategy to strengthen organizational capacity and strategic partnerships in order to "optimize membership coverage" by taking into account aspects of service and sustainability through all elements. In order to achieve these strategic objectives there are risks that will be faced by the Agency, both related to membership, contributions, services and investment activities.

EVALUASI ATAS EFEKTIVITAS SISTEM MANAJEMEN RISIKO

Secara berkala BPJS Ketenagakerjaan melakukan assessment terhadap praktik dan sistem manajemen risiko korporasi. Hal ini dilakukan sebagai evaluasi dan peningkatan kualitas penerapan manajemen risiko korporasi BPJS Ketenagakerjaan yang melekat pada seluruh aktivitas bisnis, mengukur tingkat efektivitas serta kesesuaian dengan kondisi organisasi.

Assessment dilakukan pihak independen dengan melihat aspek-aspek lingkungan eksternal, penetapan sasaran, identifikasi peristiwa, penilaian risiko, penanganan risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan konsultasi serta pemantauan dengan mengukur secara kuantitatif berdasarkan bobot dari masing-masing aspek.

Hasil assessment penerapan manajemen risiko secara umum pada tahun 2017 mencapai total skor sebesar 3,42 dari skala 5. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan manajemen risiko pada BPJS Ketenagakerjaan telah mencapai klasifikasi "managed".

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF THE RISK MANAGEMENT SYSTEM

BPJS Ketenagakerjaan periodically conducts assessment on corporate risk management practices and systems. This is to evaluate and improve the quality of the implementation of BPJS Ketenagakerjaan corporate risk management that is inherent in all business activities, measuring the level of effectiveness and conformity with organizational conditions.

Assessment is carried out by an independent party by looking at aspects of the external environment, target, event identification, risk assessment, risk management, control, information and consultation and monitoring by measuring quantitatively based on the weight of each aspect.

The result of the assessment of risk management in general in 2017 reached a total score of 3.42 from a scale of 5. This shows that the implementation of risk management at BPJS Ketenagakerjaan has achieved the "managed" classification.

Untuk menjaga kualitas manajemen risiko, BPJS Ketenagakerjaan juga telah melaksanakan pengembangan kompetensi manajemen risiko melalui pelatihan. Selain itu BPJS Ketenagakerjaan melakukan sosialisasi serta workshop terkait pengelolaan manajemen risiko di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan agar setiap insan BPJS Ketenagakerjaan dapat memahami risiko dengan sudut pandang yang sama.

To maintain the quality of risk management, BPJS Ketenagakerjaan has also carried out the development of risk management competency through training. In addition BPJS Ketenagakerjaan conducts socialization and workshops related to risk management in the BPJS Ketenagakerjaan's environment so that every employee of BPJS Ketenagakerjaan can have a universal understanding regarding the risks

Tabel Pelatihan Manajemen Risiko Tahun 2017
2017 Risk Management Training Table

Jenis pelatihan *Type of Training*	Waktu *Time*
Enterprise Risk Management	Januari 2017 *January 2017*
Pengembangan teknis manajemen risiko untuk risk agent dan risk owner *Technical development of risk management for the risk agent and risk owner*	Februari 2017 *February 2017*
Wakil Manajer Investasi (WMI)	Maret 2017 *March 2017*
ALMA Liabilities Driven Investing	Maret 2017 *March 2017*
Fund Manager Training	Maret – April 2017 *March-April 2017*
Up-grading manajemen risiko untuk Kepala KCP *Up-grading risk management for the Head of the KCP*	April 2017
Laporan Keuangan Syariah *Sharia Financial Report*	Mei 2017 *May 2017*
Manajemen risiko proyek *Project risk management*	Juli 2017 *July 2017*
Financial Modelling form Zero to Master	Juli 2017 *July 217*
Bond & Fixed Income Valuation	Agustus 2017 *August 2017*
Integrasi Manajemen Mutu & Manajemen Risiko *Quality Management & Risk Management Integration*	Agustus 2017 *August 2017*
Risk Based Budgeting	September 2017
Analisa Makroekonomi dan Investasi *Macro Economic and Investment Analysis*	September 2017
Management Portfolio	September 2017
Sertifikat Certified Risk Management Professional	Oktober 2017 *October 2017*
Risk Governance	November 2017
Sertifikasi CRMO (Certified Risk Management Officer)	November & Desember 2017 *November & December 2017*
Risk managment & credit process	Desember 2017 *December 2017*

Sistem Pengendalian Internal

Internal Control System

Sistem pengendalian internal BPJS Ketenagakerjaan adalah sistem pengendalian internal yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan Kantor Pusat, Kantor Wilayah dan Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan. Aparat pengawasan internal BPJS Ketenagakerjaan adalah Satuan Pengawas Internal yang bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama.

The internal control system of BPJS Ketenagakerjaan is an internal control system applied thoroughly at the head office, regional offices and branch offices of BPJS Ketenagakerjaan. The apparatus tasked with performing internal control at BPJS Ketenagakerjaan is the Internal Control Unit accountable directly to President Director.

TUJUAN PENGENDALIAN

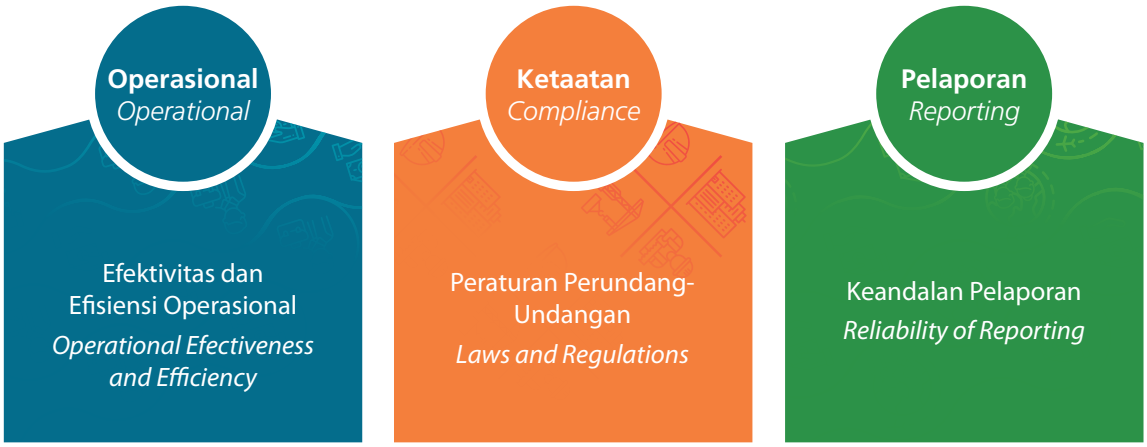
BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen menerapkan Sistem Pengendalian Internal. Kami telah mempunyai Sistem Pengendalian yang ditetapkan dalam Keputusan Direksi No.KEP/213/072014 Tentang Sistem Pengendalian Intern BPJS Ketenagakerjaan.

Sistem Pengendalian Internal merupakan mekanisme pengawasan berkesinambungan pada semua tingkatan fungsional sesuai struktur organisasi. Sistem didesain untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan yang meliputi:

CONTROL OBJECTIVE

BPJS Ketenagakerjaan is committed to implementing Internal Control System. We have a control system stipulated in the BOD Decision No.KEP/213/072014 on the Internal Control System at BPJS Ketenagakerjaan.

The internal control system is a mechanism for continuously monitoring all functional levels as per the structure of the organization. The system is designed to give confidence about the ability of the Agency to achieve its targets, which comprise:



Perkara Penting
Important Cases

KASUS HUKUM

Masalah hukum dan / atau kasus yang dihadapi oleh BPJS Ketenagakerjaan, anak perusahaan dan anggota Dewan Pengawas dan Dewan Direksi pada tahun 2017 adalah sebagai berikut:

LEGAL CASES

Legal matters and/or cases faced by BPJS Ketenagakerjaan, its subsidiaries and members of the Board of Commissioner and the Board of Directors in 2017 are as follow:

Permasalahan Hukum *Legal Cases*	2017	
	Perdata *Civil*	Pidana *Criminal cases*
Selesai dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap *Final with permanent legal force*	-	1
Dalam proses penyelesaian *In the process*	6	-
Jumlah *Total*	6	1

Pihak yang Berperkara *Litigation parties*	Pokok Perkara *Subtance of the case*	Status Perkara *Status of the case*	Tindak Lanjut *Follow up*
PT Recapital Asset Management	PT Recapital Asset Management (dahulu PT Rifan Financindo Asset Management) tidak memenuhi kewajiban sesuai Perjanjian Kontrak Jasa Manajer Investasi berupa pengembalian dana kepada BPJS Ketenagakerjaan yang diketahui dana tersebut digunakan untuk membeli Medium Term Note yang diterbitkan PT Sapta Prana Jaya. *PT Recapital Asset Management (previously PT Rifan Financindo Asset Management) failed to honor the obligation as per the Investment Manager Service Contract agreement, namely repayment of fund to BPJS Ketenagakerjaan, the fund of which used to purchase Medium Term Note issued by PT Sapta Prana Jaya.*	BPJS Ketenagakerjaan melakukan Perjanjian Pekerjaan Jasa Bantuan Hukum Penanganan Aset eks-Medium Term Notes (MTN) PT Sapta Pranajaya dengan James Purba & Partners	Advokat James Purba & Partners telah menghadiri Mediasi II (kedua) namun belum adanya penyelesaian perdamaian dikarenakan Tergugat akan melakukan konfirmasi kepada atasan sehingga akan dilanjutkan Mediasi III pada tanggal 19 April 2018 *The attorney of James Purba & Partners telah attended the 2nd mediation, yet, a solution was not yet reached because the defendant was to confirm with defendant's superior so the 3rd mediation is to be held on 19 April 2018*
Siti Zaenab	Kasus ini merupakan tindak pidana Pengajuan Klaim JHT Fiktif di Kantor Cabang Perintis Bandung Barat atas nama Siti Zaenab. *Criminal case of filing a fictitious JHT claim at West Bandung Pilot office on behalf of Siti Zaenab.*	Telah diputus oleh Pengadilan Negeri Bale Endah	Terhadap 4 terdakwa yang terbukti bersekongkol untuk melawan hukum dengan hukuman penjara sesuai tindak pidana masing-masing *Four defendants proven to collaborate to violate the law.*
Kantor Cabang Rawamangun *Rawamangun Branch offiice*	Telah ditemukan pemalsuan kelengkapan dokumen untuk pengajuan pembayaran klaim JHT di Kantor Cabang Rawamangun. Dalam hal ini diperoleh informasi bahwa terdapat jasa percaloan dalam pencairan klaim ini. *Discovery of the forgery of documents for filing JHT claim at Rawamangun branch office. The Agency obtained information about broker practice to file this claim.*	Penanganan kasus masih dalam proses pemeriksaan saksi-saksi.	Kantor Cabang Rawamangun telah melakukan upaya pemblokiran rekening tersangka pemalsu dan pelaku percaloan yang patut diduga digunakan untuk menampung dana hasil kejahatan pemalsuan dokumen klaim JHT. *The Rawamangun branch office tried to block the accounts of the forger and the illegal broker believed to accommodate the fund from the forgery of the documents.*

Pihak yang Berperkara *Litigation parties*	Pokok Perkara *Subtance of the case*	Status Perkara *Status of the case*	Tindak Lanjut *Follow up*
Peserta BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Manado *Participant of BPJS Ketenagakerjaan at Manado Branch office*	Gugatan Perdata Perbuatan Melawan Hukum di Pengadilan Negeri Manado dengan Penggugat seorang Peserta BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Manado kepada BPJS Ketenagakerjaan mengenai permasalahan pemotongan pajak progresif JHT. Penggugat berkeberatan bahwa BPJS Ketenagakerjaan melakukan pemotongan pajak progresif atas klaim JHTnya. *Civil lawsuit for violation of the law at Manado district court with the plaintiff a participant of BPJS Ketenagakerjaan listed at Manado branch office. The case is against BPJS Ketenagakerjaan regarding JHT progressive tax deduction, which doesn't go well with the plaintiff.*	Telah mendapat amar Putusan Pengadilan Negeri Manado No. 179/ Pdt.G/ 2017/PN Manado pada tanggal 21 November 2017 yang menyatakan bahwa gugatan tidak dapat diterima. Namun, penggugat mengajukan upaya hukum banding.	Terhadap upaya hukum banding yang diajukan oleh Penggugat, BPJS ketenagakerjaan telah mengajukan Kontra Memori Banding ke Pengadilan Tinggi Manado pada tanggal 1 Februari 2018. *Responding to the appeal filed by the plaintiff, BPJS Ketenagakerjaan has filed for a counter memory appeal to the Manado High Scourt on 1 February 2018.*
PT Matahari Sentosa Jaya	PT Matahari Sentosa Jaya terbukti memiliki tunggakan iuran di mana atas tunggakan tersebut telah disepakati di depan Kejaksaan Negeri Cimahi untuk pembayarannya secara bertahap. Namun, kesepakatan tersebut terindikasi secara sengaja tidak dijalankan. *PT Matahari Sentosa Jaya is proven to have arrears of fees and before the prosecutor's office in Cimahi promised to pay them in installments. Yet, there are indications the company purposely fail to honor the promise.*	Kasus ini sedang dalam tahap penelusuran aset PT Matahari Sentosa Jaya dan pengumpulan bukti-bukti perijinan perusahaan.	Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan memberikan kuasa kepada Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimahi untuk melakukan kerjasama dengan Kejaksaan Negeri Cimahi dalam hal litigasi terkait piutang iuran dan denda PT Matahari Sentosa Jaya *President Director of BPJS Ketenagakerjaan gave power of attorney to Cimahi branch manager of BPJS Ketenagakerjaan to cooperate with the prosecutor's office in Cimahi regarding the litigation about the fee receivables and fine for PT Matahari Sentosa Jaya*
PT Volgren Indonesia	PT Volgren Indonesia tidak dapat memenuhi kewajibannya atas penerbitan Medium Term Notes. Atas kasus tersebut, diberikan jaminan berupa tanah dan bangunan yang terletak di Subang. Atas jaminan ini, telah dilakukan lelang kembali sebanyak 2 kali terhadap tanah dan bangunan eks MTN PT Volgren Indonesia di Pengadilan Negeri Subang, tetapi belum ada peserta lelang yang mengikuti lelang tersebut. Pada prosesnya, lelang dihentikan sementara karena adanya perkara gugatan bantahan. *PT Volgren Indonesia wasn't able to meet its obligations regarding the issuance of Medium Term Notes. For this case, the company provides a plot of land and buildings in Subang as collateral.The Agency held an auction for two times to sell the assets at Subag district court, yet, no party participated. In the process the auction was halted due to a rebuttal lawsuit.*	Walaupun kasus ini telah diputuskan dalam putusan PN Subang No. 52/ Pdt.G/2016/PN.Sng tanggal 17 Mei 2017 yang memenangkan BPJS Ketenagakerjaan dan menyatakan BPJS Ketenagakerjaan berhak atas obyek sengketa, namun pihak penggugat melakukan kasasi terhadap putusan Pengadilan Tinggi Jawa Barat	Perkara tersebut masih dalam proses penanganan di Mahkamah Agung *The case is still in the process at the Supreme Court*

Pihak yang Berperkara *Litigation parties*	Pokok Perkara *Subtance of the case*	Status Perkara *Status of the case*	Tindak Lanjut *Follow up*
Kantor Cabang Palu *Palu Branch office*	Terdapat pelaporan atas dugaan tindak pidana Pemalsuan Klaim Jaminan Hari Tua BPJS Ketenagakerjaan pada Kantor Cabang Palu yang dilakukan pihak eksternal sejumlah 9 (sembilan) klaim tenaga kerja. *Report of a alleged act of forgery of JHT claim at Palu branch office committed by an external party for nine (9) workers claims.*	Kepolisian Resor Palu masih dalam pengejaran tersangka dan Para Tersangka ditetapkan sebagai DPO (Daftar Pencarian Orang).	Deputi Direktur Bidang Kepatuhan dan Hukum telah melakukan koordinasi dengan Kacab Palu dalam rangka permintaan keterangan secara langsung kepada pihak-pihak terkait terjadinya permasalahan klaim JHT fiktif di Kantor Cabang Palu. Terhadap penanganan kasus ini BPJS Ketenagakerjaan bekerjasama dengan konsultan hukum/ lawyer H. Irwanto Lubis. *Compliance and Legal Affairs Deputy Director has coordinated with Palu office branch manager to get information directly from related parties about the fictitious JHT claims at Palu branch office. For handling the case, BPJS Ketenagakerjaan works with legal consultant/lawyer H. Irwanto Lubis.*

SANKSI ADMINISTRASI

Hingga akhir periode pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan tidak pernah mendapatkan sanksi apapun termasuk sanksi administratif, dari perkara yang dihadapi dan telah mendapatkan putusan peradilan yang berkekuatan hukum tetap.

ADMINISTRATIVE SANCTION

As of the end of the reporting period, BPJS Ketenagakerjaan never received any sanction, including administrative sanction, because of the cases the Agency faced and sentenced by the court with permanent legal force.

PERKARA PENTING DI LUAR ASPEK HUKUM

Hingga akhir periode pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan tidak pernah mendapatkan sanksi denda finansial maupun sanksi hukum lain, terkait dugaan ketidakpatuhan terhadap regulasi yang mengatur tentang persaingan usaha tidak sehat dan tanggung jawab produk.

IMPORTANT CASES OUTSIDE THE LEGAL ASPECT

As of the end of the reporting period, BPJS Ketenagakerjaan never received any sanction in the form of financial fine or other legal sanction, related to the alleged non-compliance with the regulation, which governs unfair business competition and product responsibility.

LAPORAN ATAS AKTIVITAS BPJS KETENAGAKERJAAN YANG MENCEMARI LINGKUNGAN

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk mematuhi ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan, termasuk yang terkait dengan pengelolaan lingkungan. Hingga akhir periode pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan tidak pernah mendapatkan sanksi denda finansial maupun sanksi hukum lain, terkait dugaan ketidakpatuhan terhadap regulasi yang mengatur tentang pengelolaan lingkungan. BPJS Ketenagakerjaan juga tidak mendapati adanya pelaporan atas aktivitas yang mencemari lingkungan.

REPORT OF THE ACTIVITIES OF THE COMPANY WHICH POLLUTED THE ENVIRONMENT

BPJS Ketenagakerjaan is committed to complying with the law and regulations, including those related to the management of the environment. As of the end of the reporting period, BPJS Ketenagakerjaan never received any sanction in the form of financial fine or other legal sanction, related to the non-compliance with regulations regarding the management of the environment. Nor did BPJS Ketenagakerjaan receive any report about any activities which polluted the environment.

Akses Informasi dan Data BPJS Ketenagakerjaan

Access to Information and Data

Kebijakan Sistem Informasi dan Komunikasi adalah bentuk pelayanan Badan untuk memperlakukan semua insan BPJS Ketenagakerjaan dan pemangku kepentingan lainnya secara setara dan adil. Kebijakan ini adalah prioritas paling atas untuk melindungi hak-hak seluruh insan BPJS Ketenagakerjaan dan seluruh pemangku kepentingan.

The policy regarding the information and communication system is a form of service to treat everyone in the Agency and other stakeholders fairly and equally. The policy is a top priority for the protection of the rights of all employees and stakeholders.

SISTEM TEKNOLOGI INFORMASI

Sebagai penerapan dari prinsip transparansi dalam pelaksanaan Tata Kelola yang Baik, BPJS Ketenagakerjaan mengelola saluran informasi yang dapat diakses oleh publik maupun segenap pemangku kepentingan. Hingga akhir periode pelaporan, ada beberapa saluran informasi yang dikelola BPJS Ketenagakerjaan.

INFORMATION TECHNOLOGY SYSTEM

As the implementation of the principle of transparency in the GCG, BPJS Ketenagakerjaan manages the information channel which the public and stakeholders can access. As of the end of the reporting period, BPJS Ketenagakerjaan has and manages several channels of information.

TANGGUNG JAWAB PENGELOLAAN INFORMASI

Direksi bertanggung jawab dalam pengelolaan sistem informasi internal termasuk didalamnya pengendalian terhadap proses klasifikasi dan pengungkapan informasi kepada pihak lain yang secara teknis dikelola oleh Sekretaris Badan.

RESPONSIBILITY IN MANAGING INFORMATION

The Board of Directors is responsible for managing the internal information system. This includes control of the clarification process and information disclosure to other parties which are technically managed by the corporate secretary.

TATA KELOLA TEKNOLOGI INFORMASI

Direksi menetapkan Tata Kelola Teknologi Informasi yang efektif dan wajib menyampaikan laporan pelaksanaannya secara periodik kepada Dewan Pengawas. Direksi juga wajib melakukan evaluasinya. BPJS Ketenagakerjaan melakukan pengembangan Sistem Informasi Manajemen yang merupakan bagian dari strategi dan rencana jangka panjang yang mencakup proses-proses dalam tata kelola dan sumber daya teknologi, data dan informasi serta pengembangan suatu sistem teknologi yang terintegrasi sesuai dengan tujuan dan kebutuhan proses bisnis BPJS Ketenagakerjaan.

INFORMATION TECHNOLOGY GOVERNANCE

The Board of Directors determines effective IT governance and is required to report the implementation periodically to the Board of Commissioner. The Board of Directors is also required to evaluate IT governance. BPJS Ketenagakerjaan develops the management information system. In fact, this is part of the long-term plan and strategy which include the processes in the technology, data and information governance and resources, and the development of an integrated technology system as per the objective and the need of the business processes in BPJS Ketenagakerjaan.

PENERBITAN LAPORAN TAHUNAN TERINTEGRASI

Sejak tahun 2015 BPJS Ketenagakerjaan telah meningkatkan penyusunan Laporan Tahunan yang telah diterbitkan sejak tahun 2006, menjadi Laporan Tahunan Terintegrasi. Tahun 2016 adalah tahun kedua penerbitan Laporan Tahunan Terintegrasi, yang disusun berdasarkan praktik-praktik terbaik pelaporan dengan mengacu pada Referensi Bapepam-LK, Global Reporting Initiative (GRI) dan IIRC. Selanjutnya setiap tahun kami akan menerbitkan Laporan Tahunan Terintegrasi secara berkesinambungan.

PUBLICATION OF INTEGRATED ANNUAL REPORT

Since 2015, BPJS Ketenagakerjaan improved the publication of its Annual Report which has started since 2006 and started to publish Integrated Annual Report. The report is written based on the best practices in reporting by referring to Referensi Bapepam-LK, Global Reporting Initiative (GRI) and IIRC. Since then, each year the Agency publishes the Integrated Annual Report continuously.

BPJS Ketenagakerjaan menyediakan mekanisme evaluasi maupun penyampaian informasi lain oleh pemangku kepentingan melalui Lembar Umpan Balik di bagian akhir Laporan Tahunan Terintegrasi 2017. Selanjutnya, segala hal yang disampaikan dalam Lembar Umpan Balik akan digunakan sebagai masukan demi peningkatan kualitas pelaporan. (102-33)

BPJS Ketenagakerjaan provides the mechanism for evaluation and submission of other information by the stakeholders. The stakeholders can utilize the Feedback Form at the end of the 2017 Integrated Annual Report. All issues described in the Feedback Form is to be regarded as inputs for improving the quality of the reporting. (102-33)

PERNYATAAN FINANSIAL

Di dalam Laporan Tahunan Terintegrasi disampaikan informasi Pernyataan Finansial (Financial Statement) BPJS Ketenagakerjaan. Pernyataan Finansial disusun berdasarkan standar akuntansi yang berlaku di Indonesia serta mengungkapkan informasi secara lengkap dan akurat mengenai aktivitas keuangan selama tahun 2017.

FINANCIAL STATEMENT

In the Integrated Annual Report, the Agency includes information regarding the Financial Statement of BPJS Ketenagakerjaan. The Financial Statement is prepared based on the accounting standards prevailing in Indonesia and completely and accurately discloses information about the financial activities throughout 2017.

SALURAN INFORMASI LAIN

BPJS Ketenagakerjaan menyediakan akses informasi dan data Badan seluas-luasnya bagi seluruh pemangku kepentingan dan investor melalui situs web www.bpjsketenagakerjaan.go.id. Dalam situs tersebut, telah memuat berbagai informasi mengenai profil BPJS Ketenagakerjaan, produk dan jasa, ikhtisar keuangan, informasi kepesertaan, dan informasi lainnya.

Di samping itu, BPJS Ketenagakerjaan juga menyediakan sarana penyampaian informasi dengan menghubungi kantor pusat secara langsung dengan alamat sebagai berikut:

OTHER INFORMATION CHANNELS

BPJS Ketenagakerjaan provides access to information and data to all stakeholders and investors via its website www.bpjsketenagakerjaan.go.id. On the website is a collection of information, including the profile of BPJS Ketenagakerjaan, products and services, financial overview, information regarding participation and other information.

Moreover, BPJS Ketenagakerjaan provides means for delivering information, namely by contacting the ehad office directly on the following address:

Gedung BPJS Ketenagakerjaan
Jl. Gatot Subroto No.79
Jakarta Selatan - 12930
Telepon: 021-520 7797
Faksimili: 021-520 2310
Contact Center: 1500 910
Surat Elektronik/e-mail: biro.humas@bpjsketenagakerjaan.go.id
Deputi Direktur Bidang Sekretariat Badan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan
Tel.: +62 21 520 7797
Fax.: +62 21 520 2310
Email: sbd@bpjsketenagakerjaan.go.id

MEDIA ELEKTRONIK

BPJS Ketenagakerjaan berupaya membangun komunikasi kepada pemangku kepentingan melalui teknologi informasi dan komunikasi yaitu:

1. *Website* (situs web)
   BPJS Ketenagakerjaan telah memiliki media untuk penyediaan Informasi Publik berupa situs web yang ditangani secara langsung oleh Sekretaris Badan. Situs ini dapat diakses melalui link www.bpjsketenagakerjaan.go.id.

   Situs ini merupakan media daring yang ditujukan untuk publik yang memuat berbagai informasi dan data mengenai BPJS Ketenagakerjaan, seperti produk layanan,

ELECTRONIC MEDIA

BPJS Ketenagakerjaan strives to build communication with the stakeholders through information and communication technology, namely:

1. *Website*
   BPJS Ketenagakerjaan has media to provide information to the public in the form of a website managed directly by the corporate secretary. The website can be accessed via the link www.bpjsketenagakerjaan.go.id.

   The website is an online medium prepared for the public and contains various information and data about BPJS Ketenagakerjaan, such as products and services, news, media

berita, rilis media, dan informasi penting lainnya yang ditujukan untuk seluruh pemangku kepentingan.

Situs BPJS Ketenagakerjaan telah memublikasikan kebijakan dan informasi penting BPJS Ketenagakerjaan. Dalam situs, terdapat informasi tentang sejarah singkat BPJS Ketenagakerjaan, prinsip-prinsip, kegiatan usaha, Laporan Tahunan dan Laporan Keuangan.

Selanjutnya, kebijakan-kebijakan yang telah dipublikasikan dalam situs antara lain mencakup Etika dan Komitmen BPJS Ketenagakerjaan, Kebijakan *Good Governance* dan lainnya.

BPJS Ketenagakerjaan terus mengembangkan penampilan maupun isi dari website (situs). Dengan demikian keberadaan situs akan lebih menarik, lebih mudah diakses, lebih banyak aplikasi yang memudahkan peserta mendapatkan informasi produk maupun layanan.

2. Media Sosial
Seiring dengan meningkatnya jumlah pemakai internet, BPJS Ketenagakerjaan juga menyediakan akses informasi dalam bentuk media sosial. Pengelolaan saluran media sosial dilakukan oleh Urusan Komunikasi Internal Deputi Direktur Bidang Hubungan Masyarakat dan Antar Lembaga. Media sosial menjadi media efektif untuk menyampaikan sosialisasi kepada masyarakat, mengenai berbagai hal berkaitan dengan BPJS Ketenagakerjaan. Kami terus mencatat penambahan jumlah orang yang mengakses media sosial BPJS Ketenagakerjaan. Media sosial tersebut antara lain:

   a. Facebook: BPJS Ketenagakerjaan
   b. Twiter: @BPJSTKinfo
   c. Youtube: BPJS Ketenagakerjaan

release, and other important information prepared for all stakeholders.

BPJS Ketenagakerjaan website publishes policy and important information regarding BPJS Ketenagakerjaan. Information includes the brief history of the Agency, principles, business activities, Annual Report and Financial Statement.

There are also policies, including code of ethics and commitment of BPJS Ketenagakerjaan, Good Governance policy and others.

BPJS Ketenagakerjaan continues to develop the appearance and content of the website so that the website is more captivating and easier to access. The Agency also develops applications to ease the participant in getting information about products and services.

2. *Social Media*
With more people connected online, BPJS Ketenagakerjaan also provides access to information via social media. The management of the social media channel is the responsibility of Internal Communication Unit of the Communication Division. Social media have proven effective to disseminate information to the society about matters related to BPJS Ketenagakerjaan. The number of people who access BPJS Ketenagakerjaan social media has continue to grow. BPJS Ketenagakerjaan is active in the following social media

   a. *Facebook: BPJS Ketenagakerjaan*
   b. *Twitter: @BPJSTKinfo*
   c. *YouTube: BPJS Ketenagakerjaan*

Jumlah Pengakses Media Sosial BPJS Ketenagakerjaan
Number of People accessing BPJS Ketenagakerjaan social media

Media Sosial *Social Media*	Pengakses *People who access*	Jumlah *Total*		Kenaikan/Penurunan *Increase/Decrease*
		2017	2016	
Facebook	Fan page	117.859	96.964	21,5%
Twitter	Follower	62.876	42.339	48,5%
Youtube	View	223.885	43.598	413,5%
Instagram	Follower	22.600	0	100%

MEDIA CETAK

BPJS Ketenagakerjaan juga menyediakan sejumlah sarana komunikasi berbentuk media cetak, yaitu:

1. Majalah Internal
Majalah internal yang bernama *Nakula,* menjadi sarana bagi manajemen untuk menyosialisasikan program kerja, strategi bisnis yang dijalankan, dan target yang harus

PRINTED MEDIA

BPJS Ketenagakerjaan also provides several media for communication in the form of printed media, namely:

1. *Internal magazine*
The internal magazine, Nakula, is the medium for the management to disseminate the Agency's work programs, business strategies and targets for short, medium and long

dicapai oleh Badan dalam jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. Setiap informasi dikemas dalam bahasa yang mudah dipahami oleh seluruh pegawai. Majalah internal hanya diperuntukkan bagi kalangan terbatas, yakni pegawai BPJS Ketenagakerjaan.

terms. Each piece of information is delivered in a language all employees are sure to understand. The internal magazine is for limited consumption, namely BPJS Ketenagakerjaan employees.

2. Majalah Eksternal
Majalah eksternal yang bernama *Sadewa*, menjadi sarana bagi manajemen untuk menyosialisasikan kepada publik perihal program dan kegiatan BPJS Ketenagakerjaan. Setiap informasi dikemas dalam bahasa yang mudah dipahami oleh semua kalangan.

2. *External magazine*
The external magazine, Sadewa, is the medium for the management to disseminate to the public BPJS Ketenagakerjaan program and activities. Each piece of information is delivered in a layman language.

3. Relasi Media
Sepanjang tahun 2017, BPJS Ketenagakerjaan telah melakukan kegiatan *Media Relations* meliputi *press conference* dan redaktur gathering 2 (dua) kali, *press release* sebanyak 90 (sembilan puluh) rilis, iklan yang terdiri dari *advertorial, native writing and display* sebanyak 9 (sembilan) kali tersebar di 17 media cetak dan digital .

3. *Media Relation*
In 2017, BPJS Ketenagakerjaan held two Media Relations events, comprising press conference and editor gathering, 90 press releases, and nine advertisements consisting of advertorial, native writing and display published in 17 printed and digital media.

Rilis Media Tahun 2017
Media Release in 2017

Tanggal Rilis *Date*	Risalah *Summary*
13 Januari *January 2017*	PRS Jadi Senjata Terbaru BPJS Ketenagakerjaan Untuk Tingkatkan Iuran *PRS New Weapon for BPJS Ketenagakerjaan to Boost Fees*
18 Januari *January 2017*	Hasil Kinerja tahun 2016 dinilai baik, 2017 lebih optimis *2016 Peformance Impressive, 2017 to Improve even more*
27 Januari *January 2017*	Tandatangan PKS dengan UGM *Cooperation Agreement with UGM*
12 Februari *February 2017*	Manfaat Jaminan Pensiun *Benefit of Pension Insurance*
24 Februari *February 2017*	BKPM dukung implementasi program BPJS Ketenagakerjaan *BKPM support BPJS Ketenagakerjaan programs*
7 Maret *March 2017*	Mudah melakukan pencairan, hindari calo *Easy claim to deter middlemen*
9 Maret *March 2017*	KARTIN1, berbagai fungsi dalam satu kartu *KARTIN1, one card multiple functions*
31 Maret *March 2017*	BPJS Ketenagakerjaan dukung program sejuta rumah *BPJS Ketenagakerjaan support One-million housing program*
21 April 2017	Perumahan bagi pekerja PT Sritex *Employees housing of PT Sritex*
28 April 2017	Penghargaan IHCA Human Capital *IHCS Human Capital Award*
2 Mei *May 2017*	Kerjasama dengan REI, bangun rumah pekerja melalui MLT *Cooperation with REI to build employees houses through MLT*
16 Mei *May 2017*	EODB BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan *EODB BPJS Ketenagakerjaan and BPJS Health*
16 Juni *June 2017*	Pidato Dirut pada pertemuan ISSA di Berlin dan Stockholm terkait perlindungan Ojek Online *President Director speect at ISSA meeting in Berlin and Stockholm on online taxi protection*
11 Juli *July 2017*	Promo Airy Rooms, kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan *Airy Rooms promo, cooperating with BPJS Ketenagakerjaan*
30 Juli *July 2017*	Perlindungan TKI oleh BPJS Ketenagakerjaan *Migrant workers protection by BPJS Ketenagakerjaan*
14 Agustus *August 2017*	Klaim TKI Cikokol *Cikokol migrant workers claim*

Tanggal Rilis *Date*	Risalah *Summary*
11 September 2017	Program Co Marketing update *Update of co-marketing program*
18 Oktober *October 2017*	Launching Care Contact Center
23 Oktober *October 2017*	Pemenang Lomba Fotografi BPJS Ketenagakerjaan *Winner of Photo contest*
24 Oktober *October 2017*	Perumahan Karyawan Peruri oleh BPJS Ketenagakerjaan *PERURI employees housing by BPJS Ketenagakerjaan*
27 Oktober *October 2017*	Klaim ahli waris korban Kecelakaan Penang *Claim from the beneficiary of Penang accident's victims*
28 Oktober *October 2017*	Klaim ahli waris TKI Penang *Claim from the beneficiaries of Penang migrant workers*
29 Oktober *October 2017*	Santunan JKK korban Pabrik Mercon *JKK compensation for victims of firecracker factory explosion*
10 Desember *December 2017*	Kegiatan bersama dengan KBRI Singapura *Event with Indonesian embassy in Singapore*
14 Desember *December 2017*	Simposium Nasional BPJS Ketenagakerjaan *BPJS Ketenagakerjaan national symposium*

PAPARAN PUBLIK

BPJS Ketenagakerjaan melakukan *public expose* atau paparan publik kepada pemangku kepentingan dan masyarakat umum tentang aktivitas operasi dan proses usaha BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan memandang paparan publik yang dilakukan akan membantu dalam menyampaikan informasi yang lebih luas dan menjangkau khalayak lebih banyak.

Public expose tahun 2017: tempat/tanggal, agenda, kehadiran dari manajemen, kehadiran dari publik, dan sosialisasi hasil public expose di media massa. Jika memungkinkan, dapat dilampirkan hasil sosialisasi hasil public expose di media massa.

PUBLIC EXPOSÉ

BPJS Ketenagakerjaan held public exposé for the stakeholders and the public about the operations and business processes of BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan believes the public exposé can help deliver information and reach broader public.

Public exposé i 2017: tempat/tanggal, agenda, kehadiran dari manajemen, kehadiran dari publik, dan sosialisasi hasil public expose di media massa. Jika memungkinkan, dapat dilampirkan hasil sosialisasi hasil public expose di media massa.

RAGAM MEDIA KEPADA PEMANGKU KEPENTINGAN

Di bawah ini tabel yang menggambarkan ragam media komunikasi yang digunakan BPJS Ketenagakerjaan untuk menyampaikan data dan informasi terkait aktivitas operasional, proses usaha dan capaian-capaian kinerja yang telah diraih.

VARIOUS MEDIA FOR THE STAKEHOLDERS

Below is a list of communication media used by BPJS Ketenagakerjaan to disseminate data and information related to the operational activities, business processes, and achievement and performance.

Kepada *To*	Bentuk-bentuk Media *Media*
Regulator	Laporan Pengelolaan program, Laporan Keuangan, Kliping Berita Digital *Report of program management, financial statement, digital news clippings*
Lembaga Publik *Public agencies*	Kliping Berita Digital, Media Sosial *Digital news clippings, social media*
Peserta *Participants*	Media sosial, aplikasi BPJSTKKU, pameran, event off air, brosur, poster, iklan, pemberitaan di media massa, email blasting, sms blasting, TV, dan Radio *Social media, BPJSTKKU application, exhibition, off air event, brochures, posters, advertisement, mass media announcement, email blasting, sms blasting, TV, and Radio*
Karyawan *Employees*	Email blasting, surat menyurat kedinasan. *Email blasting, official correspondence*
Perusahaan Sejenis Lainnya *Companies of the same type*	Kliping Berita Digital, Social Media, aplikasi BPJSTKKU, *Digital news clippings, social media, BPJSTKKU application*

Kepada *To*	Bentuk-bentuk Media *Media*
Mitra Kerja dan Rekanan *Work partner and associates*	Social media, gathering, aplikasi e-procurement, aplikasi BPJSTKKU, *Social media, gathering, e-procurement application, BPJSTKKU application*
Organisasi Profesi *Professional organization*	Social media, aplikasi BPJSTKKU, pameran, event off air, brosur, poster, iklan, pemberitaan di media massa, email blasting, sms blasting, TV, dan Radio *Social media, BPJSTKKU application, exhibition, off air event, brochures, poster, advertisement, mass media announcement, email blasting, sms blasting, TV, and Radio*
Masyarakat/Umum *Public*	Social media, BPJSTKKU application, exhibition, off air event, brochures, poster, advertisement, mass media announcement, email blasting, sms blasting, TV, and Radio

* Situs Web BPJS Ketenagakerjaan tidak termasuk dalam ragam media di atas, karena sifatnya yang terbuka, tidak terbatas dan dapat diakses oleh siapa saja.
BPJS Ketenagakerjaan website is not included in the type of media above as it is open and can be accessed by anyone.

KODE ETIK (102-16)

BPJS Ketenagakerjaan menyadari arti pentingnya implementasi *Good Governance* sebagai salah satu alat untuk meningkatkan nilai dan pertumbuhan usaha jangka panjang secara berkesinambungan yang dapat dirasakan manfaatnya oleh segenap Pemangku Kepentingan. Untuk itulah, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk mengimplementasikan *Good Governance* secara konsisten yang salah satunya dilakukan melalui penyusunan Pedoman Perilaku Badan (*Code of Conduct*).

Kode Etik adalah sekumpulan norma atau nilai yang tertulis dan tidak tertulis dari BPJS Ketenagakerjaan yang diyakini sebagai standar perilaku berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika kerja. Kode Etik berfungsi sebagai panduan bagi seluruh karyawan maupun dan pejabat tata kelola tanpa terkecuali.

CODE OF CONDUCT (102-16)

BPJS Ketenagakerjaan realizes the importance of the implementation of Good Governance as one of the instruments to improve values and long-termm growth in a continuous manner so that all stakeholders can benefit. BPJS Ketenagakerjaan, therefore, is committed to consistently implementing Good Governance, and one the ways to do this is by issuing and enforcing Code of Conduct

Code of ConductK refers to the series of norms and values, both written and unwritten, which serve as the standard of conduct based on the prevailing law and regulations and work ethics in BPJS Ketenagakerjaan. The Code of Conduct functions as the guideline for all employees, including the governing officers.



Kode Etik memiliki fungsi:

1. Panduan bagi seluruh Direksi dan Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab.
2. Panduan bagi seluruh Direksi dan Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan interaksi dengan pihak lain.
3. Etika kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh Direksi dan Karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
4. Upaya pencapaian tujuan BPJS Ketenagakerjaan harus sesuai dengan etika kerja.

Code of Conduct functions as:

1. *The guideline for the Board of Directors and employees of BPJS Ketenagakerjaan in performing their duties professionally and responsibly.*
2. *The guideline for the Board of Directors and employees of BPJS Ketenagakerjaan in interacting with other parties.*
3. *Work ethics that the Board of Directors and employees of BPJS Ketenagakerjaan have to observe and uphold.*
4. *The means with which BPJS Ketenagakerjaan's objectives are achieved based on the work ethics.*

Pokok-pokok Kode Etik

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

Principles of the Code of Conduct

1. *Comply with and obey the prevailing law and regulations.*
2. *Make accurate and detailed record of all finance-related transactions.*
3. *Avoid unhealthy competition.*
4. *Not abuse authority for personal gains.*
5. *Avoid getting involved in the decision-making process which leads to any conflict of interest.*
6. *Calculate the negative impact of each policy to the economy, society and the environment.*
7. *Not receive any gifts or other forms of gratification which enrich self or relatives.*
8. *Not conduct any dishonorable action which can damage the image of BPJS Ketenagakerjaan.*

DIREKSI DAN KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAAN BERKEWAJIBAN:
Board of Directors and Employees of BPJS Ketenagakerjaan have the responsibility to:

1. Memenuhi hak-hak peserta sesuai ketentuan yang berlaku
2. Tanggap terhadap keluhan dan menyelesaikannya dengan cepat dan tuntas
3. Melayani peserta dengan sepenuh hati:

1. *Fulfill the rights of participants in accordance with applicable regulations*
2. *Respond to complaints and resolve them quickly and thoroughly*
3. *Serve Participants Wholeheartedly*



DIREKSI DAN KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAAN DILARANG:
Board of Directors and Employees of BPJS Ketenagakerjaan are not allowed to:

1. melakukan pekerjaan lain pada jam kerja
2. Mengaitkan bisnis pribadi dan keluarganya dengan aktivitas BPJS Ketenagakerjaan
3. Mengikuti Pembahasan dan pengambilan keputusan yang mengandung unsur benturan kepentingan
4. menyalahgunakan jabatan untuk kepentingan atau keuntungan pribadi, keluarga atau pihak-pihak lain

1. *Do other work during working hours*
2. *Linking personal business and family with BPJS Ketenagakerjaan activities*
3. *Follow discussions and make a decision that contain elements of conflict of interest*
4. *Abuse of power for personal, family or other parties' interests or benefits*

SOSIALISASI DAN INTERNALISASI

Dalam rangka menegakkan standar etika yang berlaku, maka seluruh Pejabat dilingkungan BPJS Ketenagakerjaan bertanggungjawab untuk memastikan bahwa standar etika telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai.

Adapun tujuan dari sosialisasi adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan pemahaman isi dari standar etika BPJS Ketenagakerjaan.
2. Mewujudkan kesadaran dari seluruh Pegawai untuk melaksanakan standar etika BPJS Ketenagakerjaan yang berlaku.

DISSEMINATION AND INTERNALIZATION

To uphold the prevailing standard of ethics, all officers in BPJS Ketenagakerjaan are responsible for ensuring that the standard of ethics is disseminated to all employees.

The objectives of the dissemination are as follow:

1. *Generate understanding of the content of the standard of ethics of BPJS Ketenagakerjaan.*
2. *Generate awareness of all employees of the importance of upholding the standard of ethics of BPJS Ketenagakerjaan.*

3. Memberikan pengertian bahwa standar etika yang dibuat BPJS Ketenagakerjaan merupakan bagian tak terpisahkan dari praktik bisnis dan penilaian kinerja seluruh Pegawai.

SANKSI ATAS PELANGGARAN

Setiap insan BPJS Ketenagakerjaan yang terbukti melakukan pelanggaran terhadap standar etika yang berlaku, akan diberikan sanksi sesuai dengan kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu:

1. Sanksi bagi Pegawai yang melakukan pelanggaran diputuskan oleh Atasan Langsung atau Direksi sesuai dengan tingkat pelanggarannya setelah mendapat laporan atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai yang bersangkutan.

   BPJS Ketenagakerjaan memberikan sanksi atas tindakan tersebut yang dikategorikan ke dalam 3 (tiga) jenis sanksi sebagai berikut:
   a. Sanksi Ringan, terdiri dari:
      i. Teguran lisan tercatat
      ii. Surat peringatan pertama
      iii. Surat peringatan kedua (terakhir)
   b. Sanksi Sedang, terdiri dari:
      i. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
      ii. Penundaan kenaikan gaji golongan selama 1 (satu) tahun
      iii. Penundaan kenaikan golongan berkala selama 2 (dua) tahun
      iv. Penurunan grade 1 (satu) tingkat selama 2 (dua) tahun
      v. Penurunan grade 2 (dua) tingkat selama 2 (dua) tahun
      vi. Pembebasan dari jabatan struktural
   c. Sanksi Berat, terdiri dari:
      i. Penundaan kenaikan golongan selama 3 (tiga) tahun.
      ii. Penurunan grade 2 (dua) tingkat dengan masa sanksi selama 3(tiga) tahun
      iii. Penurunan grade 2 (dua) tingkat dengan masa sanksi selama 3(tiga) tahun dan penundaan kenaikan golongan selama 3 (tiga) tahun.
      iv. Penurunan grade 2 (dua) tingkat dengan masa sanksi selama 3(tiga) tahun, pembebasan jabatan struktural dan penundaan kenaikan golongan selama 3 (tiga) tahun.
      v. Pemutusan hubungan kerjaDireksi memberikan arahan atas tindakan pembinaan, sanksi disiplin dan/atau tindakan lainnya serta pencegahan yang harus dilaksanakan oleh Atasan Langsung di lingkungan masing-masing.

3. *Give understanding that the standard of ethics is part and parcel with the business practices and the performance assessment of all employees.*

SANCTIONS FOR VIOLATION OF CODE OF CONDUCT

Everyone at BPJS Ketenagakerjaan proven to have violated the prevailing standard of ethics will receive sanctions as per the law and regulations, namely:

1. *Sanctions for an employee who has conducted violation are determined and given by the employee's direct superior or the Board of Directors based on the level of violation after a report about the violation is received.*

   BPJS Ketenagakerjaan categorizes sanctions into three (3) types, namely:

   a. Light Sanctions:
      i. Recorded verbal warning
      ii. First warning letter
      iii. Second (last) warning letter
   b. Medium Sanctions:
      i. Deferment of annual salary increase for 1 (one) year
      ii. Deferment of group salary increase for 1 (one) year
      iii. Deferment of periodic group increase for 2 (two) years
      iv. Downgrading to 1 (one) level for 2 (two) years
      v. Downgrading to 2 (two) levels for 2 (two) years
      vi. Exemtion from structural positions
   c. Heavy Sanctions:
      i. Deferment of promotion for 3 (three) years.
      ii. Downgrading to grade 2 (two) levels with a sanction period of 3 (three) years
      iii. Downgrading to 2 (two) levels with a 3 (three) years sanction period and deferment of promotion for 3 (three) years.
      iv. Downgrading to 2 (two) levels with a 3 (three) year sanction period, structural position exemption and deferment of promotion for 3 (three) years.
      v. Termination of employment, the Board of Directors provide guidance on mentoring, disciplinary sanctions and / or other actions and prevention that must be carried out by Direct Supervisors in their respective fields.

2. Direksi memberikan arahan atas tindakan pembinaan, sanksi disiplin dan/atau tindakan lainnya serta pencegahan yang harus dilaksanakan oleh Atasan Langsung di lingkungan masing-masing.
3. Sanksi bagi Direksi yang melakukan pelanggaran diputuskan oleh Dewan Pengawas.
4. Sanksi bagi Dewan Pengawas yang melakukan pelanggaran diputuskan oleh .....
5. Bila Mitra Kerja atau pemangku kepentingan yang melakukan pelanggaran, maka akan dikenakan ketentuan sebagaimana yang tertuang dalam kontrak. Apabila terkait dengan tindak pidana dapat diteruskan kepada pihak yang berwajib.

2. The Board of Directors gives directives about counselling/ supervision, disciplinary sanction and/or other decision and the preventive actions to be put into action by the direct superior of each unit.
3. Sanctions for the member of the Board of Directors who has committed a violation is determined by the Supervisory Board.
4. Sanctions for the member of the Supervisory Board who has committed a violation is determined by .....
5. If a work partner or a stakeholder has committed a violation, the sanction will be based on the provision stated in the contract. If it is related to criminal act, it may be reported to the authority, in this case the police.

PAKTA INTEGRITAS (IR7)

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

Seluruh Insan BPJS Ketenagakerjaan, termasuk Dewan Pengawas dan Direksi telah menandatangani pakta integritas yang berisikan tentang:

1. Kepatuhan atas kode etik BPJS Ketenagakerjaan
2. Tindakan pencegahan korupsi, gratifikasi, suap dan kecurangan.
3. Menghindari tindakan yang berpotensi terhadap terjadinya benturan kepentingan.
4. Pelaporan penerimaan gratifikasi.
5. Penyampaian LHKPN bagi pejabat wajib lapor.
6. Menjaga kerahasiaan informasi BPJS Ketenagakerjaan serta melaporkan setiap pelanggaran melalui saluran pelaporan pelanggaran.
7. Melaporkan setiap pelanggaran melalui saluran pelaporan pelanggaran.

INTEGRITY PACT (IR7)

All elements in BPJS Ketenagakerjaan is required to actively participate in discouraging violation and to report should they discover any potential of and/or violation. This obligation is technically stated in the Integrity Pact so that BPJS Ketenagakerjaan expects that the culture of disclosure and integrity and the culture of reporting of violation develop.

Everyone in BPJS Ketenagakerjaan, including members of the Supervisory Board and the Board of Directors, has signed the Integrity Pact whose provisions are as follow:

1. Compliance with BPJS Ketenagakerjaan Code of Conduct
2. Actions to deter any act of corruption, gratification, bribe and fraud.
3. Avoidance of any action with the potentials for a conflict of interest.
4. Reporting of gratification.
5. Submission of LHKPN for the officers.
6. Ensuring the confidentiality of BPJS Ketenagakerjaan information and reporting of any violation via the whistleblowing system.
7. Reporting of any violation via the whistleblowing system.

Lampiran draft form Pakta Integritas
Appendix of Integrity Pact form (draft)





























GRATIFIKASI DAN DONASI

BPJS Ketenagakerjaan telah memiliki ketentuan yang mengatur perihal gratifikasi, yang termuat dalam Peraturan Direksi No. PERDIR/13/08/2015 Tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi BPJS Ketenagakerjaan. Dalam pedoman tersebut dinyatakan bahwa BPJS Ketenagakerjaan melarang bentuk pemberian yang merupakan gratifikasi.

Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri dan yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.

Sesuai Pedoman Pengendalian Gratifikasi BPJS Ketenagakerjaan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, kami mewajibkan setiap karyawan maupun pimpinan untuk melaporkan setiap pemberian gratifikasi kepada Komisi Pemberantasan Korupsi. Pelaporan harus disampaikan dalam tempo 30 hari.

Selama Periode Pelaporan Gratifikasi tanggal 1 Januari s/d 31 Desember 2017, seluruh Insan BPJS Ketenagakerjaan berupaya menolak pemberian gratifikasi dari Mitra Kerja dalam berbagai kesempatan. Terdapat kondisi tertentu sehingga terpaksa menerima dan dilaporkan kepada UPG BPJS Ketenagakerjaan untuk kemudian laporan tersebut diteruskan ke KPK. Sepanjang tahun 2017 di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan terdapat 96 Laporan Gratifikasi yang terdiri dari 695 Item Barang Gratifikasi dengan total Rp. 88.995.000.

GRATIFICATION AND DONATION

BPJS Ketenagakerjaan already has the provisions that regulate acts of gratification, stated in the BOD Regulation No. PERDIR/13/08/2015 on the Guideline of the Control of Gratification at BPJS Ketenagakerjaan. The guideline states that BPJS Ketenagakerjaan prohibit any gift categorized as gratification.

Gratification refers to the gifting in a broad sense, including awarding money, goods, rebates, commission, interest-free loan, travel tickets, lodging facilities, tour, free medication, and other facilities, both received in Indonesia or abroad and conducted using electronic means or non-electronic means.

Based on the Guideline of the Control of Gratification of BPJS Ketenagakerjaan and the prevailing law and regulations, we require every employee and the executive to report each gratification to the Corruption Eradication Commission (KPK). The reporting should be made within 30 days.

During the reporting period from 1 January to 31 December 2017, everyone at BPJS Ketenagakerjaan made all efforts to discourage practice of giving gratification from the working partners in every occasion. Certain conditions in which an employee had to receive something were reported to UPG BPJS Ketenagakerjaan to be then reported to KPK. In 2017 in BPJS Ketenagakerjaan, there were 96 reports of gratification, comprising 695 Items of goods with the total value of Rp88,995,000.

INFORMASI PEMBERIAN DANA UNTUK KEGIATAN POLITIK

Pedoman Perilaku merupakan sekumpulan norma, nilai serta tindak perbuatan yang diyakini oleh suatu kelompok sebagai suatu standar perilaku yang ideal bagi BPJS Ketenagakerjaan. Setiap perusahaan/lembaga wajib memiliki Pedoman Perilaku untuk mengatur pola hubungan yang sehat dan beretika diantara seluruh jajaran manajemen dan dengan Pemangku Kepentingan, untuk mendukung penerapan *Good Governance*.

BPJS Ketenagakerjaan selalu mengupayakan penerapan standar etika terbaik dalam menjalankan segenap aktivitas usahanya sesuai dengan visi, misi dan nilai-nilai budaya BPJS Ketenagakerjaan yang dimiliki melalui implementasi Etika Perilaku.

1. Keterlibatan Politik
   a. Tidak ada dana atau aset BPJS Ketenagakerjaan yang boleh digunakan untuk kontribusi partai politik atau calon partai politik. Larangan ini meliputi tidak hanya secara kontribusi langsung tetapi juga bantuan tidak langsung

INFORMATION ABOUT DONATION FOR POLITICAL ACTIVITIES

The Code of Conduct contains a series of norms, values and actions referred to by a group, in this case BPJS Ketenagakerjaan, as ideal standards of conducts. Each company/institution is required to have Code of Conduct which regulates the healthy relationship based on good ethics between everyone in the management and the stakeholders, to support the implementation of good governance.

BPJS Ketenagakerjaan strives to implement the best standard of ethics in its business activities in compliance with the vision, mission and cultural values of BPJS Ketenagakerjaan through the implementation of ethical conduct.

1. *Involvement in Politics*
   a. *No fund or asset of the Agency may be used to contribute to any political party or political party candidate. The prohibition includes not only direct contribution but also indirect one or support in the form of gifting of*

atau dukungan melalui pemberian barang-barang atau jasa atau perlengkapan untuk tujuan penggalangan dana politik atau tujuan kampanye lainnya. Penerapan larangan hanya untuk penggunaan dana atau aset BPJS Ketenagakerjaan untuk tujuan politik dan tidak diartikan untuk mengecilkan pegawai dari kontribusi pribadi kepada calon atau partai politik yang dipilih.

b. Dewan Pengawas, Direksi, manajemen dan pegawai mematuhi setiap peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mengatur keterlibatan BPJS Ketenagakerjaan dan pegawai dalam urusan politik. Mereka tidak diperkenankan menjadi pengurus partai politik.

c. BPJS Ketenagakerjaan melarang seseorang melakukan pemaksaan kepada orang lain sehingga membatasi hak individu yang bersangkutan untuk menyalurkan aspirasi politiknya.

2. Pemberian dan Penerimaan Hadiah dan Donasi
   a. Setiap anggota Dewan Pengawas dan Direksi serta karyawan BPJS Ketenagakerjaan dilarang memberikan atau menawarkan sesuatu, baik langsung ataupun tidak langsung, kepada pejabat Negara atau individu yang mewakili mitra bisnis, yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan.
   b. Setiap anggota Dewan Pengawas dan Direksi serta karyawan BPJS Ketenagakerjaan dilarang menerima sesuatu untuk kepentingannya, baik langsung ataupun tidak langsung, dari mitra bisnis, yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan.
   c. Kepatuhan Terhadap Peraturan
      i. Organ BPJS Ketenagakerjaan dan karyawan harus mematuhi peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku.
      ii. BPJS Ketenagakerjaan harus melakukan pencatatan atas harta, utang dan modal secara benar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

KEBIJAKAN ANTI KORUPSI

Kami berkomitmen menjunjung tinggi etika kerja dan tidak melakukan korupsi, suap, gratifikasi. Seluruh Direksi, Dewan Pengawas, karyawan dan mitra kerja memiliki tanggung jawab untuk: (103-2)

1. Wajib melakukan pencegahan tindak pidana korupsi
2. Dilarang menerima, memberikan atau menawarkan baik langsung ataupun tidak langsung sesuatu yang berharga/ gratifikasi
3. Wajib mengembangkan mekanisme penyampaian informasi mengenai indikasi ataupun pelanggaran terhadap kecurangan melalui sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing system).

goods or services or equipment with the objective of collecting political funds or other campaign objectives. The implementation of this prohibition is exclusively for the use of funds or assets of BPJS Ketenagakerjaan for political aims and not to be interpreted as discouraging employees to personally contribute to a candidate or a political party the employee supports.

b. The Supervisory Board, the Board of Directors, the management and employees comply with all law and regulations which regulated the involvement of BPJS Ketenagakerjaan and its employees in politics. They are not allowed to become an official in a political party.

c. BPJS Ketenagakerjaan prohibits anyone to coerce anyone else, thus, limiting the individual rights of the person to express his or her political aspiration.

2. Giving and receiving gifts and donation
   a. All members of the Supervisory Board and the Board of Directors and employees of BPJS Ketenagakerjaan are prohibited to give or offer something, either directly or indirectly, to a state official or an individual who represents a business partner, which can influence the decision-making process.
   b. All members of the Supervisory Board and the Board of Directors and the employees of BPJS Ketenagakerjaan are prohibited to receive anything for their personal gain, either directly or indirectly, from a business partner, which can influence the decision-making process.
   c. Compliance with Regulations
      i. BPJS Ketenagakerjaan organs and the employees are required to comply with the prevailing law and regulations.
      ii. BPJS Ketenagakerjaan must record property and assets, debts and capital in detail and accurately based on the prevailing accounting principles.

ANTI-CORRUPTION POLICY

We are committed to upholding work ethics and avoiding any corruption, bribery, and gratification. All members of the Board of Directors, the Supervisory Board and all employees and business partners are required to: (103-2)

1. Participate in deterring corruption practices
2. Reject, give or offer, either directly or indirectly, any gifts/ gratification

3. Develop mechanism for reporting the indication of violation through the whistleblowing system.

KOMITMEN PENCEGAHAN KORUPSI TERINTEGRASI

Pameran Hari Anti Korupsi (Hakordia) se-Dunia 2017 Sebagai wujud dari komitmen dan kampanye lembaga dalam melakukan tindakan pencegahan korupsi, BPJS Ketenagakerjaan turut berpartisipasi dalam pameran Hari Anti Korupsi se-Dunia yang diselenggarakan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) di Hotel Bidakara Jakarta tanggal 11 - 12 Desember 2017. Pameran ini diikuti oleh 28 peserta yang terdiri dari Kementerian, Aparat Penegak Hukum, Lembaga Negara, Pemerintah Daerah, BUMN/BUMD/ SWASTA, dan CSO/Lembaga Pendidikan. Adapun tema yang diusung pada pameran tersebut adalah 'Bergerak bersama Memberantas Korupsi Untuk Mewujudkan Masyarakat Yang Sejahtera". BPJS Ketenagakerjaan menampilkan konten Good Governance, implementasi Fraud Control System serta Pengendalian Gratifikasi sebagai materi pendukung dalam even ini. (205-2)

Tampilan booth yang inovatif, penyajian materi Good Governance, Gratifikasi dan Whistleblowing System menjadi bagian dari edukasi kepada para pengunjung yang dipadukan dengan kuis interaktif dan souvenir menarik sebagai bagian dari rangkaian acara booth BPJS Ketenagakerjaan. Dari keseluruhan rangkaian acara, BPJS Ketenagakerjaan berhasil meraih penghargaan sebagai Booth Terbaik 2 dan pada kesempatan yang sama BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan penghargaan dari KPK sebagai Lembaga dengan Sistem Pengendalian Gratifikasi Terbaik .

COMMITMENT TO INTEGRATED ERADICATION OF CORRUPTION

BPJS Ketenagakerjaan participated in the 2017 International Anti-Corruption Day (Hakordia) exhibition organized by KPK and held at Hotel Bidakara, Jakarta, on 11-12 December 2017. This shows the commitment of the Agency to anti-corruption drive. Twenty-eight participates took part in the exhibition, comprising state ministries, law enforcement agencies, state institutions, regional governments, SOE/Regional-owned enterprises/private sectors, and CSO/educational institutions. The theme of the exhibition was "Bergerak bersama Memberantas Korupsi Untuk Mewujudkan Masyarakat Yang Sejahtera," or To Move Forward Together in Eradicating Corruption to Create Prosperous Society. BPJS Ketenagakerjaan featured the content of Good Governance, the implementation of Fraud Control System and Control of Gratification as the materials to support the event. (205-2)

Innovative booth, presentation of good governance, gratification and whistleblowing system materials were part of the education given to the visitors, coupled with interactive quizzes and interesting souvenirs were the events the booth presented. In the exhibition, BPJS Ketenagakerjaan was awarded the second best booth presentation and received an award from KPK as the Agency with the best gratification control system.

LAPORAN HARTA KEKAYAAN PENYELENGGARA NEGARA (LHKPN)

STATE OFFICIAL WEALTH REPORT (LHKPN)

DASAR LAPORAN HARTA KEKAYAAN PENYELENGGARA NEGARA

Salah satu bentuk penerapan pada Tata Kelola yang Baik adalah kepatuhan pada ketentuan pelaporan harta kekayaan penyelenggara negara, seperti diatur dalam Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Tentang Pedoman Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN), sebagai pelaksanaan UU No.28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. LHKPN disampaikan kepada Komisi Pemberantasan Korupsi.

TRANSPARANSI LHKPN PEJABAT TAHUN 2017

Di bawah ini disampaikan transparansi penyampaian LHKPN pejabat BPJS Ketenagakerjaan wajib lapor di tahun 2017.

BASIC PRINCIPLES FOR STATE OFFICIAL WEALTH REPORTING

One part of the implementation of good governance is compliance with provisions on the reporting wealth and property of state officials. This is stipulated in the BOD Regulation on the Guideline for the Management of State Official Wealth Reporting (LHKPN), as the implementation of Law No.28 Year 1999 on the Management of the State Free from Corruption, Collusion and Nepotism. LHKPN is submitted to KPK.

TRANSPARENCY OF LHKPN IN 2017

Below is the transparency of submission of LHKPN of BPJS Ketenagakerjaan officials who were required to submit their LHKPN in 2017.

1. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Negara Dewan Pengawas

   Salah satu kewajiban setiap anggota Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan selaku penyelenggara negara adalah penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi, Dan Nepotisme. Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan telah memenuhi kewajiban pelaporan LHKPN dengan perincian sebagaimana disajikan sebagai berikut:

1. *Submission of LHKPN by the Supervisory Board*

   Members of the Supervisory Board, as part of the state officials, are required to submit LHKPN to KPK. This is stipulated in Law No. 28 Year 1999 on the Management of the State Free from Corruption, Collusion and Nepotism. The Supervisory Board of BPJS Ketenagakerjaan performed the obligation with details as follow:

Daftar Pelaporan LHKPN Oleh Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2017
Submisstion of LHKPN by the Board of Commissioner of BPJS Ketenagakerjaan in 2017

No	Nama *Name*	Periode Lapor *Submission date*	Bukti Pelaporan (Ada/tidak ada) *Receipt (available/not available)*
1	Guntur Witjaksono	7 Maret 2018 / *7 March 2018*	Online E-LHKPN
2	Syafri Adnan Baharuddin	12 Maret 2018 / *12 March 2018*	Online E-LHKPN
3	Rekson Silaban	12 Maret 2018 / *12 March 2018*	Online E-LHKPN
4	Eko Darwanto	15 Maret 2018 / *15 March 2018*	Online E-LHKPN
5	Inda D. Hasman	15 Maret 2018 / *15 March 2018*	Online E-LHKPN
6	M. Aditya Warman	27 Maret 2018 / *27 March 2018*	Online E-LHKPN
7	Poempida Hidayatullah	15 Maret 2018 / *15 March 2018*	Online E-LHKPN

2. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Negara Direksi

   Salah satu kewajiban setiap anggota Direksi BPJS Ketenagakerjaan selaku penyelenggara negara adalah penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi, Dan Nepotisme dan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Nomor 07 Tahun 2016 tentang . Direksi BPJS Ketenagakerjaan telah memenuhi kewajiban pelaporan LHKPN dengan perincian sebagaimana disajikan sebagai berikut:

2. *Submission of LHKPN by the Board of Directors*

   Members of the Board of Directors, as part of the state officials, are required to submit LHKPN to KPK. This is stipulated in Law No. 28 Year 1999 on the Management of the State Free from Corruption, Collusion and Nepotism and KPK Regulation No. 7 Year 2016 on . The Board of Directors of BPJS Ketenagakerjaan fulfilled the obligation with details as follow:

Daftar Pelaporan LHKPN Oleh Direksi BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2017
Submission of LHKPN by the Board of Directors of BPJS Ketenagakerjaan in 2017

No	Nama *Name*	Periode Lapor *Submission date*	Bukti Pelaporan (Ada/tidak ada) *Receipt (available/not available)*
1	Agus Susanto	27 Maret 2018 / *27 March 2018*	Online E-LHKPN
2	Naufal Mahfudz	19 Maret 2018 / *19 March 2018*	Online E-LHKPN
3	Sumarjono	16 Maret 2018 / *16 March 2018*	Online E-LHKPN
4	E. Ilyas Lubis	27 Maret 2018 / *27 March 2018*	Online E-LHKPN
5	Krishna Syarif	30 Maret 2018 / *30 March 2018*	Online E-LHKPN
6	Amran Nasution	29 Maret 2018 / *29 March 2018*	Online E-LHKPN
7	Evi Afiatin	29 Maret 2018 / *29 March 2018*	Online E-LHKPN

Pengungkapan Penyampaian LHKPN Pejabat BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2017
Submission of LHKPN of BPJS Ketenagakerjaan Officials in 2017

Pejabat *Officials*	Jumlah Wajib Lapor *Number of*	Jumlah yang Telah Melaporkan	
		Jumlah	%
Dewan Pengawas *Board of Commissioner*	7	7	100,00%
Direksi *BOD*	7	7	100,00%
Jumlah *Total*	14	14	100,00%

3. Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Negara Pejabat Struktural
   Sesuai ketentuan tersebut, sejak tahun 2012 BPJS Ketenagakerjaan mewajibkan pejabat struktural jenjang 1, 2 dan 3 untuk melaporkan harta kekayaan dan perubahannya. Sampai dengan akhir tahun 2017, seluruh wajib lapor LHKPN yang berjumlah 1018 orang yang terdiri atas Dewan Pengawas, Direksi dan pejabat struktural BPJS Ketenagakerjaan telah menyampaikan maupun memperbaharui LHKPN.

3. Submission of LHKPN by Structural Official
As the provision stipulates, since 2012 BPJS Ketenagakerjaan requires that structural officials of levels 1, 2, and 3 report their wealth, including the changes. As of the end of 2017, the 1018 mandatory reporters, comprising members of the Supervisory Board, the Board of Directors, and structural officials of BPJS Ketenagakerjaan submitted or revised their LHKPN.

Laporan LHKPN dalam 3 (tiga) tahun terakhir
LHKPN in the last three (3) years

Tahun *Year*	Wajib Lapor *Mandatory Reporters*	Telah Lapor *Done*	Persentase (%) *Percentage*
2017	1018	1018	100%
2016	985	917	95,72
2015	972	770	29,27

WHISTLEBLOWING SYSTEM

DASAR KEBIJAKAN

Sebagai bagian dalam membangun *Fraud Control System* (FCS), BPJS Ketenagakerjaan telah menyusun pedoman pelaporan pelanggaran dan penanganannya, yakni Kebijakan Bisnis berupa *Code of Conduct* atau Pedoman Perilaku Insan BPJS Ketenagakerjaan, yang didalamnya memuat aturan terkait mekanisme pelaporan pelanggaran.

BPJS Ketenagakerjaan telah memiliki Sistem Pelaporan Pelanggaran (SPP) atau Whistleblowing System (WBS), yang menjadi bagian dari penerapan Tata Kelola yang Baik. WBS adalah sistem yang mengelola pengaduan/pengungkapan perilaku melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak semestinya, secara rahasia, anonim dan mandiri.

WHISTLEBLOWING SYSTEM

BASIS OF POLICY

As part of the effort to build the Fraud Control System (FCS), BPJS Ketenagakerjaan has prepared the guideline for the reporting of violation and the handling, namely the Code of Conduct, in which contains provisions related to the whistleblowing system.

BPJS Ketenagakerjaan's Whistleblowing System (WBS) is part of the implementation of good governance. WBS is a system to manage complaints/reports of actions which violate the law, unethical/dishonorable conducts, which are submitted confidentially, anonymously and independently.

PEDOMAN INSAN BPJS KETENAGAKERJAAN

BPJS Ketenagakerjaan mendorong semua pihak di BPJS Ketenagakerjaan, yakni para karyawan dan pimpinan, untuk mematuhi Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (SPP) atau Whistleblowing System (WBS) BPJS Ketenagakerjaan.

Penerapan Sistem Pelaporan Pelanggaran BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Direksi No. PERDIR/48/092015 tentang Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System) BPJS Ketenagakerjaan.

Tujuan penerapan Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (SPP) atau Whistleblowing System (WBS) BPJS Ketenagakerjaan adalah:

1. Menciptakan iklim yang kondusif dan mendorong pelaporan terhadap hal-hal yang dapat menimbulkan kerugian financial dan non financial BPJS Ketenagakerjaan.
2. Memudahkan manajemen untuk menangani secara efektif laporan pelanggaran dan melindungi kerahasiaan identitas pelapor.
3. Membangun infrastruktur untuk melindungi pelapor dari balasan pihak internal dan eksternal.
4. Meningkatkan efektivitas tata kelola, pengendalian intern dan kinerja pegawai maupun kinerja BPJS Ketenagakerjaan.
5. Mendukung budaya dan etos kerja BPJS Ketenagakerjaan
6. Meningkatkan reputasi BPJS Ketenagakerjaan.

GUIDELINE FOR BPJS KETENAGAKERJAAN EMPLOYEES

BPJS Ketenagakerjaan encourages all parties at BPJS Ketenagakerjaan, namely the employees and the top management, to comply with the Whistleblowing System (WBS) of BPJS Ketenagakerjaan.

The implementation of the whistleblowing system is based on the BOD Regulation No. PERDIR/48/092015 on the Guideline for Whistleblowing System of BPJS Ketenagakerjaan.

The objectives of the implementation of the Guideline for the Whistleblowing System of BPJS Ketenagakerjaan are the following:

1. *To create conducive climate and encourage reporting of any action which may cause financial and non-financial loss to BPJS Ketenagakerjaan.*
2. *To ease the work of the management in effectively managing reports of violation and protecting the identity of the whistleblower.*
3. *To develop infrastructure which protects the whistleblower from any retaliation from internal and external parties.*
4. *To improve effectiveness of governance, internal control and performance of the employees and of BPJS Ketenagakerjaan.*
5. *To support BPJS Ketenagakerjaan's work culture and ethics.*
6. *To improve the reputation of BPJS Ketenagakerjaan.*

PAKTA INTEGRITAS

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

INTEGRITY PACT

Everyone in BPJS Ketenagakerjaan is required to participate by reporting any violation and/or potentials of violation. This obligation is technically contained in the Integrity Pact, so that the Agency expects to develop the culture of disclosure and honesty and the culture or reporting any violation.

LINGKUP KEBIJAKAN WBS DAN CAKUPAN PELAPORAN

Ruang lingkup pelanggaran yang dilakukan oleh insan BPJS Ketenagakerjaan dan dapat dilaporkan melalui saluran pelaporan meliputi :

1. Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN)
   a. Korupsi adalah suatu perbuatan memperkaya diri sendiri atau orang lain atau kelompoknya dilakukan dengan cara-cara melanggar hukum
   b. Kolusi adalah kesepakatan dan kerjasama oleh insan BPJS Ketenagakerjaan dan pihak lain untuk mendapatkan sesuatu yang merugikan orang lain, masyarakat dan negara

SCOPE OF WBS POLICY AND SCOPE OF REPORTING

The scope of violation committed by elements in BPJS Ketenagakerjaan and which can be reported via the whistleblowing system includes:

1. *Corruption, collusion and nepotism (KKN)*
   a. *Corruption is an act to gain wealth for person or other persons or his/her associates by ways which violate the law*
   b. *Collusion is an agreement between an individual in BPJS Ketenagakerjaan and other parties to gain something which cause loss to another party, the public and the state*

c. Nepotisme adalah setiap perbuatan insan BPJS Ketenagakerjaan dengan melawan hukum untuk keuntungan keluarganya/kroninya diatas kepentingan BPJS Ketenagakerjaan

2. Gratifikasi, adalah kegiatan pemberian dan atau penerimaan uang, hadiah dan hiburan yang dapat dinilai dengan uang, baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, yang dilakukan oleh seseorang terkait dengan wewenang/jabatannya di BPJS Ketenagakerjaan, sehingga dapat menimbulkan benturan kepentingan yang mempengaruhi independensi, objektivitas maupun profesionalisme seseorang
3. Kecurangan adalah perbuatan tidak jujur atau tipu muslihat meliputi antara lain penipuan, pemerasan, pemalsuan, penyembunyian atau penghancuran dokumen/laporan atau menggunakan dokumen palsu, yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang yang menimbulkan potensi kerugian atau kerugian nyata terhadap BPJS Ketenagakerjaan atau orang lain
4. Suap adalah perbuatan seseorang berupa memberi uang sogok/menyogok/memberi hadiah atau janji yang diberikan atau diterima dalam bentuk apapun kepada seseroang yang berpengaruh atau berhubungan dengan jabatannya dengan tujuan ingin mendapatkan sesuatu untuk kepentingan pribadi atau korporasi
5. Pelanggaran Hukum dan Peraturan BPJS Ketenagakerjaan yaitu pelanggaran insan BPJS Ketenagakerjaan terkait dengan peraturan perundangan-undangan BPJS Ketenagakerjaan beserta peraturan pemerintah dan Keputusan Direksi beserta turunannya yang berpotensi kerugian BPJS Ketenagakerjaan
6. Pelanggaran Prinsip Standar Akuntansi Keuangan yaitu pelanggaran insan BPJS Ketenagakerjaan terkait permasalahan akuntansi dan pengendalian internal atas pelaporan keuangan yang berpotensi mengakibatkan salah saji secara material dalam laporan keuangan
7. Pelayanan yaitu pelanggaran oleh insan BPJS Ketenagakerjaan terkait standar pelayanan di seluruh unit kerja baik
8. Asusila yaitu perbuatan atau tingkah laku insan BPJS Ketenagakerjaan yang menyimpang dari norma-norma dan kaidah kesopanan sehingga berpotensi mencemarkan reputasi BPJS Ketenagakerjaan dan/atau yang mengakibatkan kerugian bagi BPJS Ketenagakerjaan
9. Lainnya yaitu segala jenis pelanggaran yang dilakukan insan BPJS Ketenagakerjaan yang belum terakomodir pada ruang lingkup sebelumnya

BPJS Ketenagakerjaan telah memiliki Standar Prosedur Operasi (SPO) untuk penyampaian pelaporan pelanggaran dan tindak lanjut pelaporan pelanggaran. Pelaporan pelanggaran ditujukan melalui suatu mekanisme baku dan dikelola secara profesional.

c. Nepotism is an act by an individual in BPJS Ketenagakerjaan which violates the law to gain benefits which prioritizes his/her relatives/cronies over BPJS Ketenagakerjaan.

2. Gratification is an act of gifting or receiving money, presents and entertainment which can be monetized, both in the country or abroad, done by an individual related to a person's authority/position at BPJS Ketenagakerjaan so that it has the potential of creating a conflict of interest which can impair the person's independence, objectivity and professionalism.

3. Fraud is a dishonest act or deceit, including fraud, extortion, forgery or concealment of documents/reports, or the utilization of forged documents, by an individual or a group of individuals, which has the potential of causing loss or causes real loss to BPJS Ketenagakerjaan or any other party.

4. Bribery is an act of giving money for bribery or giving presents or a promise in any form given to and received by a person with influence or related to his/her position with the intention of achieving something for personal or corporate gain.

5. Violation of law and BPJS Ketenagakerjaan regulations refers to the violation of law and regulation set by BPJS Ketenagakerjaan and the government and the BOD regulations and their derivatives which have the potentials of causing loss to BPJS Ketenagakerjaan

6. The violation of the Financial Accounting Standard Principles refers to the violation by employees of BPJS Ketenagakerjaan of accounting and internal control regarding financial reporting with the potentials of causing wrong presentation of the materials in the financial statement.
7. Service refers to violation by employees of BPJS Ketenagakerjaan related to the standard of services in all work units.
8. Amoral refers to acts or conducts of employees of BPJS Ketenagakerjaan which deviate from norms and principles of courtesy with the potentials of damaging the reputation of BPJS Ketenagakerjaan and/or causing loss to BPJS Ketenagakerjaan
9. Others refer to other types of violation committed by employees of BPJS Ketenagakerjaan which haven't been accommodated in the present scope.

BPJS Ketenagakerjaan has SOP for whistleblowing and the follow up of the reporting. The whistleblowing follows a standard mechanism and is managed professionally.

Standar Prosedur Operasi WBS
Standard Operating Procedure for WBS

Prosedur Penyampaian Laporan Pelanggaran *Procedure for Whistleblowing*	Pengelolaan Laporan Pelanggaran *Management of whistleblowing*
Laporan menyertakan identitas pihak pelapor dan isi laporan *The report includes the identity of the whistleblower and the content of the report*	Setiap pelaporan wajib ditindaklanjuti dan didokumentasikan *Each report must be followed up and documented*
Laporan disampaikan melalui saluran yang tersedia dan diterima Satuan Pengawas Internal. *The report is submitted via available channel and received by Internal Control Unit*	Pelaporan diharapan mengungkapkan identitasnya *The whistleblower must disclose his/her identity*
Komite Integritas menerima laporan pelanggaran dari Satuan Pengawas Internal. *The Integrity Committee receives the report of violation from Internal Control Unit*	Identitas pelaporan wajib dirahasiakan *The identity of the whistleblower must remain confidential*
Komite Integritas memeriksa kepenuhan persyaratan dan kelayakan informasi yang disampaikan. *The Integrity Committee checks the completeness of the requirement and feasibility of the information*	Klasifikasi status laporan pelanggaran *The status of the violation is classified*
Bila dinilai layak diteruskan maka Direktur Utama memerintahkan investigasi. *If deemed feasible, President Director orders an investigation*	Status dan progres dilaporkan secara berkala *The status and progress is periodically reported*
Komite Integritas melakukan pemantauan tindak lanjut *The Integrity Committee conducts further monitoring.*	Investigasi berdasarkan Surat Perintah Direktur Utama *Investigation is carried out based on the order of the President Director.*

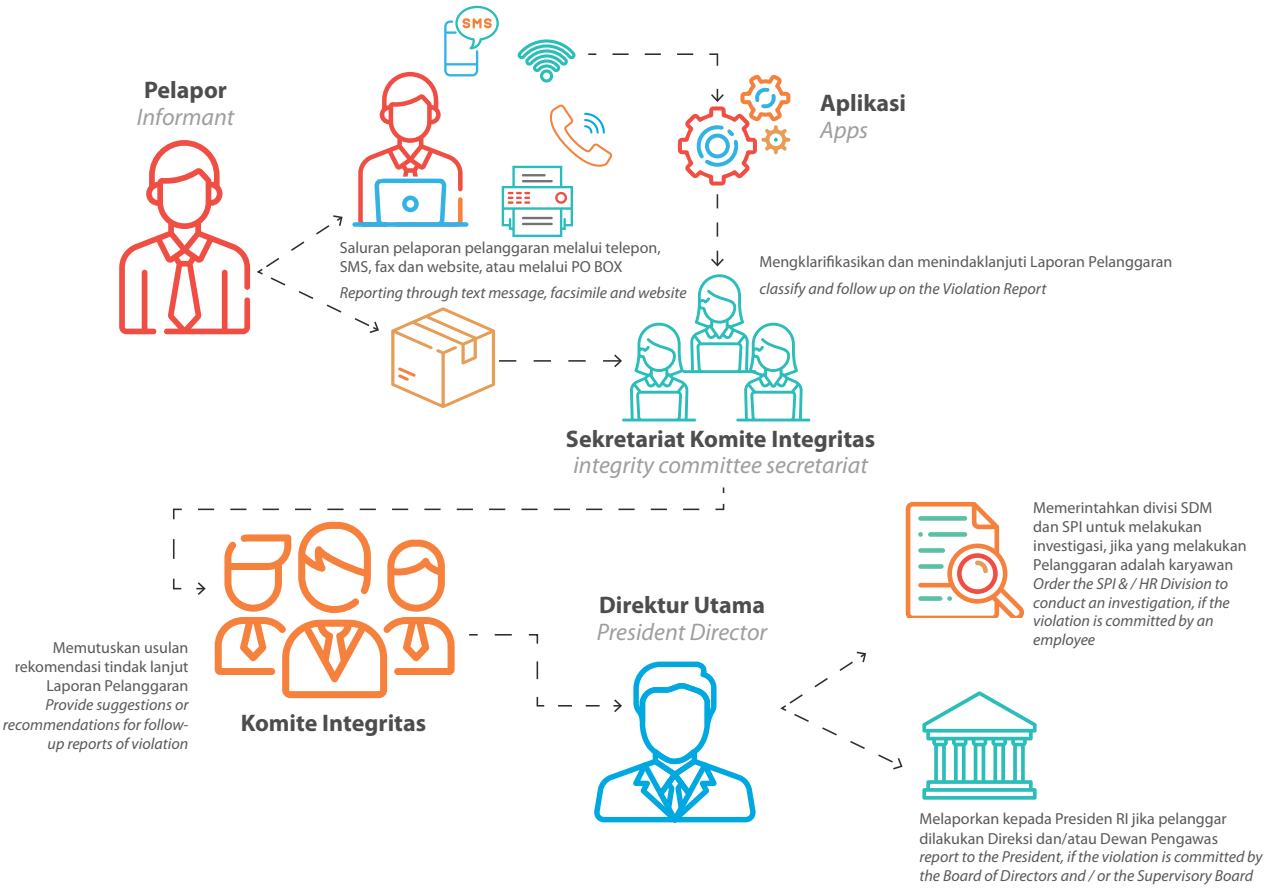
PERLINDUNGAN PELAPOR DAN PENANGANAN PELAPORAN

Sesuai dengan SPO penanganan WBS, maka BPJS Ketenagakerjaan berkewajiban untuk memberikan perlindungan kepada pelapor. Perlindungan yang diberikan meliputi kerahasiaan identitas pelapor serta memastikan tidak ada perlakuan yang dapat merugikan pelapor.

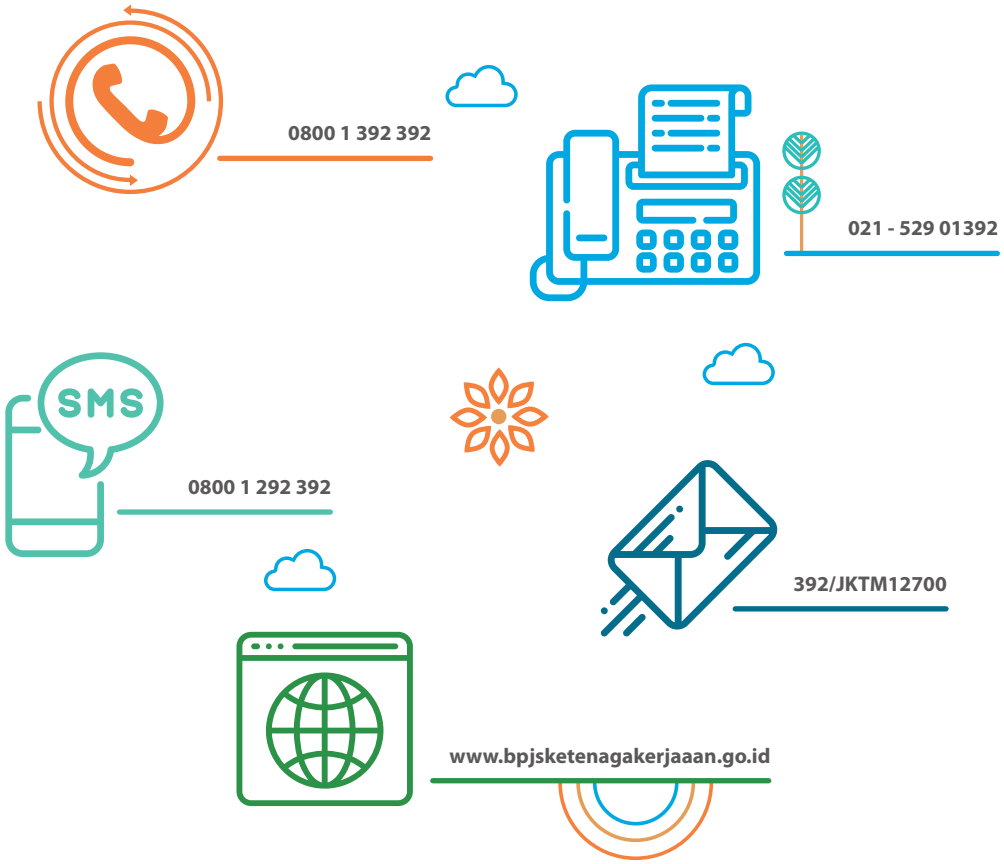
PROTECTION FOR THE WHISTLEBLOWER AND THE HANDLING OF THE REPORT

As per the SOP for WBS, BPJS Ketenagakerjaan is required to give protection to the whistleblower. the protection includes maintaining the confidentiality of the whistleblower and ensuring there is no action which can hurt the whistleblower in any way.

Tata Laksana Penanganan Pelaporan
Procedure for Handling report



Cara Penyampaian Pelaporan Pelanggaran





SANKSI/PENGHARGAAN BAGI PELANGGAR

BPJS Ketenagakerjaan memberikan penghargaan bagi setiap pelaporan yang terbukti kebenarannya. Sementara bagi pihak-pihak yang terbukti terlibat dalam perbuatan pelanggaran yang dilaporkan, akan dikenakan sanksi.

SANCTION/AWARD FOR THE PERSON COMMITTING A VIOLATION

BPJS Ketenagakerjaan gives an appreciation for every report proven valid. On the other hand, BPJS Ketenagakerjaan gives sanction to the party reported, and proven, to have committed the violation.

Penghargaan dan Sanksi
Appreciation and Sanction



PELAPORAN PELANGGARAN TAHUN 2017 (103-3)

Selama periode pelaporan, kami menerima 416 data/laporan, terdiri dari:

1. Klasifikasi pelanggaran sebanyak 12 data/laporan.
2. Klasifikasi pelayanan sebanyak 138 data/laporan.
3. Klasifikasi sampah (garbage) sebanyak 198 data/laporan.

REPORT OF VIOLATION IN 2017 (103-3)

Throughout the reporting period, we received 416 data/reports, comprising:

1. *Classified as violations with 12 data/reports.*
2. *Classified as services with 138 data/reports.*
3. *Classified as garbage with 198 data/reports.*

Klasifikasi Pelaporan Tahun 2017
Classification of Reports in 2017

No.	Saluran *Channel*	Pelanggaran *Violation*	Layanan *Services*	Sampah *Garbage*	Total	Persentase (%) *Percentage*
1	SMS *Text Messages*	0	102	59	161	68%
2	Telepon *Telephone*	1	5	9	15	4%
3	Website	11	31	198	240	28%
4	Faksimili *Facsimile*	0	0	0	0	0%
5	PO Box	0	0	0	0	0%
6	Surat Elektronik *E-mail*	0.	0.	0	0	0%
Jumlah *Total*		12	138	198	416	100

TINDAK LANJUT PELAPORAN

Setiap data/pelaporan yang terkait dengan dugaan pelanggaran dan pelayanan, akan ditindaklanjuti oleh unit kerja yang berwenang. Adapun data/laporan yang bersifat sampah tidak akan ditindaklanjuti. Tindak lanjut terkait pelanggaran yang bersifat personal ditindaklanjuti oleh Divisi Human Capital, sedangkan pelanggaran yang bersifat materiil ditindaklanjuti oleh Satuan Pengawas Internal. Tindak lanjut laporan terkait pelayanan diserahkan kepada Deputi Direktur Bidang Pelayanan Elektronik dan Pengaduan untuk tindak lanjut tersebut.

FOLLOW UP OF THE REPORTS

Each data/report related to the alleged violation and service is to be followed up by the related work unit. The data/reports classified as garbage are not followed up. The follow up related to the violation which is personal in nature is followed up by the Human Capital division, whereas violations which are material in nature are followed up by the Internal Control Unit. The follow up of the reports related to services is in the hands of the Service and Complaint Division for further handling.

Alur Penanganan Laporan
Flow of Handling of Report

Klasifikasi *Classification*	Unit Kerja Berwenang *Related Work Unit*	Keterangan *Note*
Pelayanan *Services*	Deputi Direktur Bidang Pelayanan dan Pengembangan Kanal *Service and Channel Development Deputy Director*	Ditindaklanjuti *Followed up*
Pelanggaran *Violation*	Satuan Pengawas Internal *Internal Control Unit*	Ditindaklanjuti *Followed Up*
	Deputi Direktur Bidang Human Capital *Human Capital Deputy Director*	
Sampah *Garbage*		Tidak Ditindaklanjuti *Not Followed up*

Keberagaman Komposisi Dewan Pengawas dan Direksi

Vand the Board of Directors

Keberagaman komposisi Dewan Pengawas dan Direksi merupakan bagian dari upaya BPJS Ketenagakerjaan untuk mendorong proses pengambilan keputusan yang lebih obyektif, komprehensif, optimal, dan memiliki dampak positif terhadap pengawasan dan pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan. Keberagaman ini diharapkan dapat memperkaya sudut pandang dan kepentingan dalam proses pengambilan keputusan baik di tubuh Dewan Pengawas maupun Direksi, sehingga mampu memberikan nilai tambah bagi aspek operasional dan usaha BPJS Ketenagakerjaan, serta penerapan *Good Governance* di lingkup BPJS Ketenagakerjaan.

The diversity of the composition of the Supervisory Board and the Board of Directors is part of the efforts of BPJS Ketenagakerjaan to encourage more objective, comprehensive and optimum decision-making and to generate more positive impact to the oversight and management of BPJS Ketenagakerjaan. The diversity is expected to enrich the point of view and interests in the decision-making process both in the Supervisory Board and in the Board of Directors so that there are more added values to operational and business aspects of BPJS Ketenagakerjaan and to the implementation of Good Governance in BPJS Ketenagakerjaan.

Tabel Keberagaman Komposisi Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan
Table of Diversity of the Supervisory Board and the Board of Directors of BPJS Ketenagakerjaan

Nama *Name*	Kewarganegaraan *Citizenship*	Domisili *Domicile*	Pendidikan Terakhir *Education*	Latar Belakang Pendidikan *Education Background*	Usia *Age*	Gender
Dewan Komisaris / The Board of Commissioners						
Guntur Witjaksono	Indonesia	Jakarta	S2 *Graduate Program*	Agrikultur & Teknologi *Agriculture & Technology*	57	Laki-laki *Male*
Syafri Adnan Baharuddin	Indonesia	Jakarta	S3 *Post Graduate Program*	Kebijakan Publik *Public Policy*	58	Laki-laki *Male*
Rekson Silaban	Indonesia	Jakarta	S1 *Bachelor Program*	Ekonomi *Economy*	51	Laki-laki *Male*
Eko Darwanto	Indonesia	Jakarta	S1 *Bachelor Program*	Sastra Inggris *English Letters*	47	Laki-laki *Male*
Inda D. Hasman	Indonesia	Jakarta	S2 *Graduate Program*	Manajemen Bisnis *Business Management*	56	Perempuan *Female*
M. Aditya Warman	Indonesia	Jakarta	S2 *Graduate Program*	Manajemen Strategis *Strategic Management*	44	Laki-laki *Male*
Poempida Hidayatullah	Indonesia	Jakarta	S3 *Post Graduate Program*	Insinyur Mesin *Mechanical Engineering*	45	Laki-laki *Male*
Agus Susanto	Indonesia	Depok	S2 *Graduate Program*	Manajemen *Management*	54	Laki-laki *Male*
Naufal Mahfudz	Indonesia	Bogor	S2 *Graduate Program*	Manajemen *Management*	50	Laki-laki *Male*
Sumarjono	Indonesia	Depok	S2 *Graduate Program*	Aktuaria *Actuary*	49	Laki-laki *Male*
E. Ilyas Lubis	Indonesia	Jakarta	S1 *Bachelor Program*	Ekonomi *Economy*	57	Laki-laki *Male*
Krishna Syarif	Indonesia	Jakarta	.....	.....	50	Laki-laki *Male*
Amran Nasution	Indonesia	Jakarta	S1 *Bachelor Program*	Ekonomi *Economy*	52	Laki-laki *Male*
Evi Afiatin	Indonesia	Jakarta	S2 *Graduate Program*	Finance	48	Laki-laki *Male*

Transparansi Praktik Bad Governance

Transparency of Bad Governance Practices

LAPORAN ATAS AKTIVITAS YANG MENCEMARI LINGKUNGAN

Sepanjang tahun 2017, BPJS Ketenagakerjaan tidak pernah melakukan aktivitas yang mencemari lingkungan.

REPORTS OF ACTIVITIES WHICH POLLUTE THE ENVIRONMENT

Throughout 2017, BPJS Ketenagakerjaan didn't conduct any activity which polluted the environment.

PENGUNGKAPAN PEMENUHAN KEWAJIBAN PERPAJAKAN

BPJS Ketenagakerjaan selalu melaksanakan kewajiban perpajakan untuk PPh maupun dalam pembayaran kewajiban Pajak lainnya. Badan senantiasa mematuhi peraturan dan perundang- undangan perpajakan yang berlaku dan memenuhi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia sebagai wujud kontribusi nyata Badan dalam membangun negara. Hal ini sejalan dengan semangat Pemerintah untuk meningkatkan pembangunan melalui optimalisasi penerimaan pajak.

Pada kurun waktu periode pelaporan, BPJS Keteragakerjaan membayarkan setoran pajak sebesar Rp749 miliar. Pajak yang dibayarkan meliputi Pajak Penghasilan (PPh) karyawan, PPh Badan, Pajak Pertambahan Nilai (PPN) serta Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), dan lainnya. Sebagaimana tabel berikut ini:

DISCLOSURE OF FULFILMENT OF TAX OBLIGATIONS

BPJS Ketenagakerjaan always carries out tax obligations for PPh and in paying other tax obligations. The Agency always complies with the applicable taxation laws and regulations and meets the Government Regulation of the Republic of Indonesia as a manifestation of the Agency's real contribution in developing the country. This is in line with the spirit of the Government to increase development through optimizing tax revenues.

During the reporting period, BPJS Keteragakerjaan paid Rp749 billion for tax. The figure includes employee income tax (PPh), corporate income tax, value added tax (VAT) and land and building tax (PBB) and others as seen in the following table:

Pembayaran Pajak BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2017
Payment of Tax BPJS Ketenagakerjaan Year 2017

(dalam Jutaan Rupiah)
(in million Rupiah)

Jenis Pajak	NOMINAL
Pph 21 Beban Pegawai	24.107,36
Pph 21 Beban Perusahaan Rek Antara	217.478,95
Pph 21 Bebean Perush. Pegawai Tetap Final	19.575,03
Pph 21 Beban Perusahaan Pegawai Tetap	58.618,76
Pph 21 Beban Perseorangan Final	320,73
Pph Psl 23 Jasa Profesi Tekhnis	6.213,29
Pph Psl 23 Atas Hadiah Perlombaan	1.762,50
Pph Final Atas Sewa Tanah Dan Bangunan	7.065,97
Pph Final Atas Jasa Konstruksi	2.569,98
Pph 23 Atas Sewa Lain	330,14
Pph 23 Atas Penghasilan Fee Broker	2.183,42
Pph Psl 26 Atas Penghasilan Wp Luar Negeri	259,73
Ppn Atas Barang & Jasa	398,94
Ppn Keluaran Bangunan Investasi	12,927,47
Ppn Sewa Bangunan Modal	43,70

Jenis Pajak	NOMINAL
Beban Pbb Bangunan Ruko	97,78
Beban Pbb Bangunan Kantor	4.016,49
Beban Pbb Rumah Susun Sewa	181,81
Beban Pbb Tanah & Bangunan Investasi	888,36
Uang Muka Pajak & Kurang Bayar Th 2016	376.882,73
Beban Pph Atas Service Charge Bang.Investasi	4.289,02
Beban Pph Atas Sewa Bangunan Investasi	8.207,09
Beban Pph Atas Pendapatan Lain Inestasi	2.458,39
TOTAL PEMBAYARAN PAJAK	749.116,96

KETIDAKSESUAIAN PENYAJIAN LAPORAN TAHUNAN DAN LAPORAN KEUANGAN DENGAN PERATURAN YANG BERLAKU DAN STANDAR AKUNTASI KEUANGAN (SAK)

Dalam menyajikan Laporan Tahunan dan Laporan Keuangan, BPJS Ketenagakerjaan senantiasa mengikuti dan tunduk pada peraturan yang berlaku serta sesuai dengan Standar Akuntasi Keuangan (SAK)

DISCREPANCY BETWEEN ANNUAL REPORT AND FINANCIAL STATEMENT WITH REGULATION AND FINANCIAL ACCOUNTING STANDARD

In presenting the Annual Report and Financial Statement, BPJS Ketenagakerjaan follows and complies with the prevailing regulation and the financial accounting standard (SAK).

KASUS TERKAIT DENGAN BURUH DAN KARYAWAN

Sepanjang tahun 2017, BPJS Ketenagakerjaan tidak memiliki kasus maupun permasalahan hukum terkait dengan buruh dan karyawan.

CASES RELATED TO WORKERS AND EMPLOYEES

Throughout 2017, BPJS Ketenagakerjaan was not involved in any case or legal matter related to workers and employees.

INFORMASI LAIN

Laporan ini tidak menyertakan informasi terkait penerapan atas Pedoman Tata Kelola Perusahaan Terbuka bagi perusahaan yang menerbitkan Efek Bersifat Ekuitas, mengingat sampai dengan akhir periode pelaporan BPJS Ketenagakerjaan tidak menerbitkan Efek Bersifat Ekuitas.

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang sepenuhnya dikendalikan oleh Pemerintah Indonesia. Dengan demikian Laporan ini tidak menyampaikan informasi tentang sanksi administratif yang dikenakan otoritas Pasar Modal kepada anggota Dewan Pengawas dan Direksi.

OTHER INFORMATION

This report does not include information related to the implementation of the Guideline of the Governance of the Public Company for the companies which issue equity securities, as until the end of the reporting period, BPJS Ketenagakerjaan did not issue equity securities.

BPJS Ketenagakerjaan is a public entity which is fully controlled by the government of the Republic of Indonesia. This report, therefore, does not disclose information related to administrative sanction imposed by the capital market authority to any member of the Supervisory Board and the Board of Directors.

BPJS Ketenagakerjaan juga memastikan, sampai dengan akhir periode pelaporan tidak ada sanksi administratif dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) terhadap anggota dewan Pengawas dan Direksi.

BPJS Ketenagakerjaan also assures that as of the end of the reporting period, there was no administrative sanction from the Financial Services Authority (OJK) imposed on any member of the Supervisory Board and the Board of Directors.

KESESUAIAN BUKU LAPORAN INI DAN LAPORAN DIGITAL

Laporan ini bisa di unduh melalui web BPJS Ketenagakerjaan dalam bentuk digital, di mana isinya telah sesuai dengan buku Laporan yang dicetak dan diterbitkan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

SUITABILITY OF THE REPORT IN THE BOOK FORMAT AND THE DIGITAL VERSION OF THE REPORT

This report is available for download on BPJS Ketenagakerjaan website in its digital version, whose content suits with the content of the report in the book format printed and published by BPJS Ketenagakerjaan.

07.





Menuju Pembangunan Berkelanjutan

Towards Sustainable Development

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen dalam memenuhi tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL) untuk membangun kualitas kehidupan lebih baik, yang dilaksanakan secara transparan dan beretika.

BPJS Ketenagakerjaan is committed to fulfilling social and environmental responsibilities (TJSL), to build better quality of life carried out transparently and ethically.

Berkontribusi pada Negeri Melalui Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan

Contributing To The Country Through Social And Environmental Responsibilities



Sustainability Development, atau Pembangunan Berkelanjutan yang telah dikembangkan di berbagai negara muncul sebagai bagian dari keinginan berbagai pihak tentang keseimbangan antara usaha dan tanggungjawab terhadap lingkungan. Harmonisasi ini hanya dapat diwujudkan melalui komitmen yang kuat dari seluruh pihak, yang mana tak dapat dipungkiri banyak para pelaku usaha atau lembaga badan usaha yang bersandar pada orientasi keuntungan dan cenderung mengabaikan dampak jangka panjang atas kegiatan yang dilakukan.

Di Indonesia, regulator telah mendorong upaya harmonisasi ini yang mewajibkan entitas usaha untuk memiliki kebijakan dan program terkait komitmennya membangun hubungan yang berkelanjutan dengan pemangku kepentingan.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan berkomitmen dalam memenuhi tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL). BPJS Ketenagakerjaan mendefinisikan TJSL merupakan bentuk tanggung jawab untuk membangun kualitas kehidupan lebih baik; yang dilaksanakan secara transparan dan beretika, sebagai kontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat; dengan memperhatikan kebutuhan pemangku kepentingan, serta mematuhi regulasi dan norma-norma yang berlaku di Indonesia maupun internasional. (IR5)

Sustainable Development, which has been developed in various countries, is part of the wishes of various parties regarding the balance between business and environmental responsibility. This harmonization can only be realized through strong commitment from all parties, which cannot be denied by many business players or entities that rely on profit orientation and tend to ignore the long-term impact of the activities being carried out.

In Indonesia, regulators have encouraged this harmonization effort which requires business entities to have policies and programs related to their commitment to building sustainable relationship with stakeholders.

The Social Security Agency (BPJS) Ketenagakerjaan is committed to fulfilling social and environmental responsibilities (SER). BPJS Ketenagakerjaan defines TJSL as a form of responsibility for building a better quality of life; which is carried out transparently and ethically, as a contribution to sustainable development and improving the welfare of the community; by paying attention to the needs of stakeholders, as well as complying with regulations and norms that are applicable locally and internationally. (IR5)

Komitmen untuk turut serta menyejahterakan kehidupan masyarakat dan memelihara lingkungan menjadi salah satu bagian dari fokus dan strategi BPJS Ketenagakerjaan yang senantiasa mengupayakan keselarasan antara kinerja operasional dan pertumbuhan profit dengan tanggung jawab sosial, pengembangan lingkungan yang bersih dan sehat, serta kesejahteraan masyarakat. 103-2

Commitment to participate in the welfare of people's lives and preserve the environment is one part of the focus and strategy of BPJS Ketenagakerjaan which always strives for harmony between operational performance and profit growth with social responsibility, developing a clean and healthy environment, and community welfare. 103-2

DASAR PELAKSANAAN

1. Undang-Undang RI No.24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
2. Peraturan Pemerintah RI No.99 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
3. ISO 26000 *Guidance on Social Responsibility*.
4. Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor PERDIR/50/092015 Tentang Pedoman Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan.

BASIC IMPLEMENTATION

1. *Law No.24 year 2011 on the Social Security Administering Body*
2. *Government Regulation of the Republic of Indonesia No. 99 year 2013 on Employment Social Security Asset Management.*
3. *ISO 26000 Guidance on Social Responsibility.*
4. *BPJS Ketenagakerjaan Board of Directors Regulation Number PERDIR / 50/092015 on Guidelines for Social and Environmental Responsibility.*

UNSUR-UNSUR PROGRAM TJSL (IR7)

Disusun menggunakan pendekatan terpadu holistik berdasarkan ISO 26000, dengan memperhatikan unsur-unsur yang berperan sebagai prinsip dasar pelaksanaan TJSL BPJS Ketenagakerjaan.

ELEMENTS OF SER PROGRAM (IR7)

Compiled using a holistic integrated approach based on ISO 26000, taking into account the elements that act as the basic principles of the implementation of the BPJS Ketenagakeran's SER.



VISI

Menjadi TJSL terpercaya dan profesional yang berkontribusi dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan.

VISION

Become a trusted and professional SER that contributes to achieving sustainable development goals.

MISI

1. Memenuhi kebutuhan dasar bagi tenaga kerja.
2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat terutama peserta BPJS Ketenagakerjaan.
3. Berupaya secara aktif dalam pelestarian dan perbaikan lingkungan.
4. Menciptakan hubungan yang harmonis dengan pemangku kepentingan.

MISSION

1. *Meet basic needs for labor.*
2. *Improve the welfare of the community, especially BPJS Ketenagakerjaan participants.*
3. *Actively participate in the preservation and improvement of the environment.*
4. *Create a harmonious relationship with stakeholders.*

MOTTO

JEMBATAN BERSAMA (Berkelanjutan, Tepat Sasaran, Bermanfaat)

MOTTO

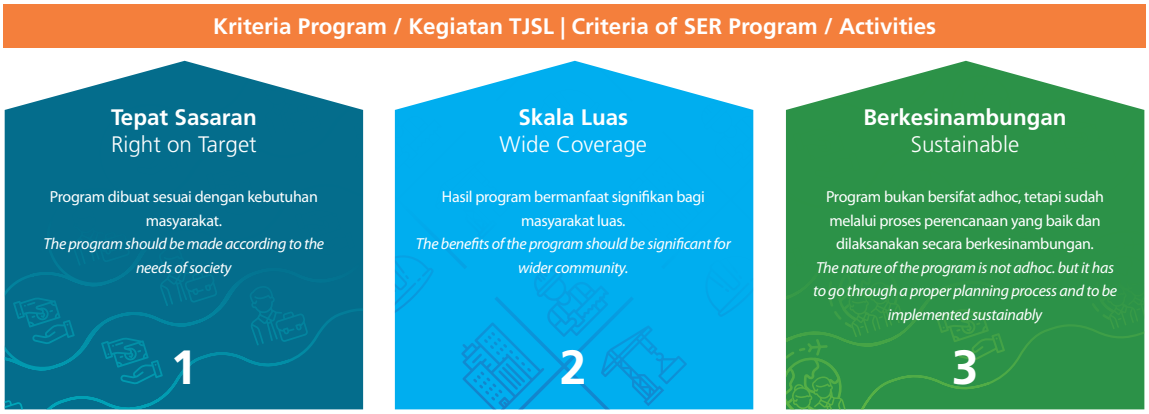
BRIDGE (Sustainable, On Target, Beneficiall)

KRITERIA PROGRAM TJSL

1. Tepat sasaran. Program dibuat sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
2. Skala Luas. Hasil program bermanfaat signifikan bagi masyarakat luas.
3. Berkesinambungan. Program bukan bersifat *ad hoc*, tetapi sudah melalui proses perencanaan yang baik dan dilaksanakan secara berkesinambungan.

SER PROGRAM CRITERIA

1. *On target. The program is made according to the needs of the community.*
2. *Broad Scale. The program's result significantly benefits the wider community.*
3. *Sustainability. The program is not ad hoc, but has gone through a planning process and is carried out continuously.*



PILAR PELAKSANAAN PROGRAM

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

PROGRAM IMPLEMENTATION PILLARS

1. *Welfare Bridge; the CSR program that aims to improve the welfare of the community.*
2. *Independent Bridge, the CSR program that aims to empower the economy of the community to become independent.*
3. *Heart Bridge, the CSR program that aims to show concern and empathy towards society.*
4. *Sustainability Bridge, the TJSL program that aims for maintenance and environmental sustainability.*

Pilar TJSL
SER Pillar

1 Jembatan Kesejahteraan
Program TJSL yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat.
SER program that aims to improve people's welfare

2 Jembatan Kemandirian
Program TJSL yang bertujuan untuk pemberdayaan ekonomi masyarakat menjadi mandiri
SER program aims at the economic empowerment of the people to be independent.

3 Jembatan Hati
Program TJSL yang bertujuan untuk menunjukan kepedulian dan empati terhadap masyarakat.
SER program that aims to raising awareness and empathy for the community.

4 Jembatan Kelestarian
Program TJSL yang bertujuan untuk pemeliharaan dan kelestarian lingkungan.
SER program that aims at the conservation and preservation of the environment.

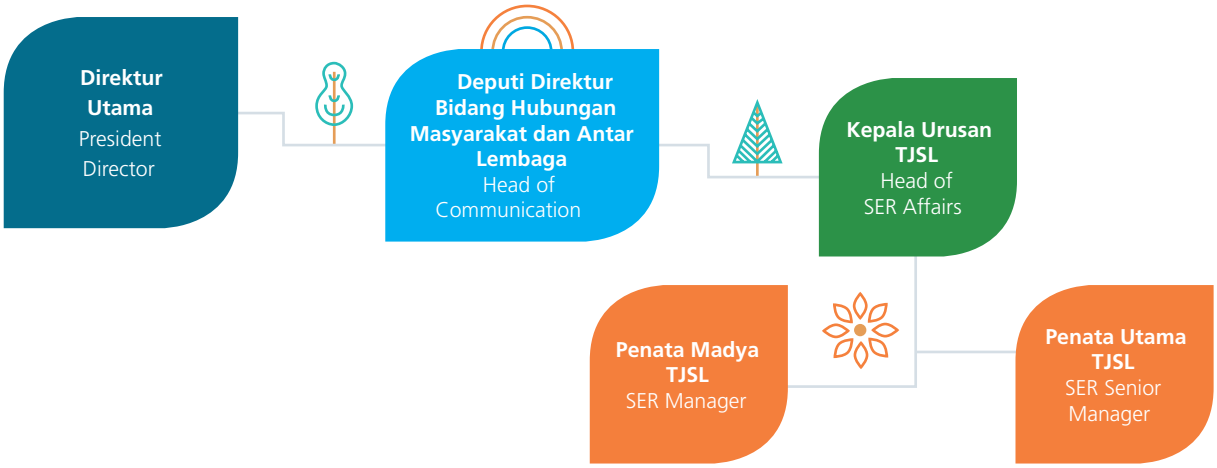
ORGANISASI TJSL

Pengelolaan TJSL menjadi tugas dan tanggung jawab Fungsi Urusan TJSL yang dipimpin oleh Kepala Deputi Direktur Bidang Hubungan Masyarakat dan Antar Lembaga dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama. Dalam mengelola pelaksanaan TJSL, Fungsi Urusan TJSL mewakili manajemen melakukan komunikasi dan dialog dengan para pemangku kepentingan. Komunikasi yang terbangun juga menjadi mekanisme dalam mengidentifikasi dan meminimalkan dampak dari kegiatan usaha yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan terhadap para pemangku kepentingan. (102-19, 102-20, 102-21)

SER ORGANIZATION

Management of SER becomes the task and responsibility of the SER Affairs Function which is headed by the Head of the Communication Division and is responsible to the President Director. In managing the implementation of SER, the SER Affairs Function represents the management in communicating with stakeholders. Communication that has been built also becomes a mechanism in identifying and minimizing the impact of business activities carried out by BPJS Ketenagakerjaan towards stakeholders. (102-19, 102-20, 102-21)

Struktur Organisasi Fungsi Urusan TJSL sebagai penngelola TJSL
Organizational Structure of SER Affairs Function as SER Management



PENYALURAN TJSL

Untuk tahun 2017, jumlah dana pembiayaan program TJSL yang ditempatkan sebesar Rp 20.090.000.000,00 (Dua puluh milyar sembilan puluh juta rupiah), naik Rp 3.250.000.000,00 (Tiga milyar dua ratus lima puluh juta rupiah) atau sekitar 16,18 % dibanding tahun 2016 yang mencapai Rp 16.840.000.000,00 (Enam belas milyar delapan ratus empat puluh juta rupiah). Sumber dana untuk pemenuhan TJSL berasal dari surplus BPJS Ketenagakerjaan.

Pemanfaatan dana diprioritaskan untuk membiayai program pada bidang:

1. Jembatan Kesejahteraan
2. Jembatan Kemandirian
3. Jembatan Hati
4. Jembatan Kelestarian

SER DISTRIBUTION

For 2017, the total funding for the SER program was Rp20,090,000,000.00 (Twenty billion ninety million rupiah), up by Rp3,250,000,000.00 (Three billion two hundred fifty million rupiah) or around 16.18 % compared to 2016 that reached Rp16,840,000,000.00 (Sixteen billion eight hundred forty million rupiah). The fund came from BPJS Ketenagakerjaan surplus.

Fund distribution was prioritized to finance programs in the fields of:

1. *Welfare Bridge*
2. *Independent Bridge*
3. *Heart Bridge*
4. *Sustainability Bridge*

Dana TJSL
SER Fund

Uraian *Description*	2017		2016	
	Jumlah *Total* **(Rp)**	**%**	**Jumlah** *Total* (Rp)	%
Jembatan Kelestarian/ *Welfare Bridge*	Rp 1.100.000.000	5,47%	Rp 267.518.350	2,06%
Jembatan Hati/ *Heart Bridge*	Rp 16.640.000.000	82,82%	Rp 8.829.496.982	67,85%
Jembatan Kemandirian/ *Independent Bridge*	Rp 700.000.000	3,48%	Rp 2.989.890.000	22,97%
Jembatan Kesejahteraan/ *Welfare Bridge*	Rp 1.650.000.000	8,21%	Rp 927.272.584	7,13%
Jumlah/ *Total*	Rp 20.090.000.000	100,00%	Rp 13.014.177.916	100,00%

BERKONTRIBUSI PADA NEGERI BERSAMA PEMANGKU KEPENTINGAN (IR5)

PEMANGKU KEPENTINGAN

Aspek utama pelaksanaan TJSL adalah pemenuhan kebutuhan masing-masing pemangku kepentingan. Kami telah mengidentifikasi para pemangku kepentingan, yakni pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kesinambungan operasional serta kegiatan usaha BPJS Ketenagakerjaan.

Proses identifikasi para pemangku kepentingan dilakukan dengan dilakukan berdasarkan interaksi yang terjalin. Selanjutnya melalui pelibatan yang dilakukan, BPJS Ketenagakerjaan berupaya memenuhi kebutuhan yang menjadi isu utama masing-masing pemangku kepentingan. 102-42

CONTRIBUTING TO THE NATION WITH STAKEHOLDERS (IR5)

STAKEHOLDERS

The main aspect of implementing SER is meeting the needs of each stakeholder. We have identified stakeholders, namely parties who directly or indirectly influence the operational sustainability and business activities of BPJS Ketenagakerjaan.

The stakeholder identification process is carried out based on the interactions that occur. Furthermore, through the involvement, BPJS Ketenagakerjaan strives to meet the needs that are the main issues of each stakeholder. 102-42

Pendekatan Pemangku Kepentingan Tahun 2017
Stakeholders Approach in 2017

Daftar Pemangku Kepentingan *Stakeholders List* 102-40	Metode Pelibatan Engagement Method 102-43	Frekuensi *Frequency* 102-43	Isu Utama yang Dibahas *Main Issue Discussed* 102-44
Pemerintah *Government* • Pemerintah Pusat/ *Central Government* • Pemerintah Daerah/ *Regional Government* • Lembaga Pemerintahan Terkait/ *Related Government Institutions*	1. Sebagai pihak yang menghubungkan dengan masyarakat 2. Menyediakan data terkait bantuan yang dibutuhkan/ kelompok yang berpotensi 3. Sebagai narasumber untuk memberikan penyuluhan *1. As a party that connects with the community* *2. Provide data related to needed assistance / potential groups* *3. As a resource for counseling*	Sesuai kebutuhan *Based on needs*	1. Kebutuhan masyarakat 2. Data potensi usaha masyarakat *1. Local people needs* *2. Data on local people's business potential*
Karyawan *Employees*	1. Sosialisasi mengenai Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan 2. Mengelola penyaluran bantuan 3. Monitoring penyaluran bantuan *1. Socialization on Social and Environmental Responsibility* *2. Manage the distribution of donation* *3. Monitor the distribution of donation*	Sesuai kebutuhan *Based on needs*	1. Pemahaman mengenai Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan 2. Pengembangan Program Kerja Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan 3. Ketepatan sasaan program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan *1. Understanding of the Social and Environmental Responsibility Program* *2. Development of Work Programs on Social and Environmental Responsibility* *3. Accuracy of the Social and Environmental Responsibility program*

Daftar Pemangku Kepentingan *Stakeholders List* 102-40	Metode Pelibatan Engagement Method 102-43	Frekuensi *Frequency* 102-43	Isu Utama yang Dibahas *Main Issue Discussed* 102-44
Peserta *Participants*	Sasaran strategis untuk penyaluran Program Kerja TJSL, baik di bidang sosial kemasyarakatan atau lingkungan. *Strategic target for the distribution of SER Work Programs, both in the social and environmental fields.*	Sesuai kebutuhan *Based on needs*	1. Jenis bantuan yang diperlukan 2. Penerima manfaat program 3. Jangkauan manfaat bantuan 4. Tujuan pemberian bantuan 1. *The type of assistance needed* 2. *Program beneficiaries* 3. *The benefits of assistance* 4. *The purpose of providing assistance*
Mitra Kerja (Vendor)	1. Sebagai mitra dalam penyaluran program 2. Sebagai penyedia barang/ jasa untuk penyaluran bantuan 1. *As a partner in the distribution of programs* 2. *As a provider of goods / services for distribution of assistance*	Sesuai kebutuhan *Based on needs*	1. Proses pengadaan 2. Kerjasama yang saling menguntungkan, transparan, dan adil 1. *Procurement process* 2. *Mutually beneficial, transparent and fair cooperation*
Masyarakat *Local people*	Sasaran strategis untuk penyaluran Program Kerja TJSL, baik di bidang sosial kemasyarakatan atau lingkungan. *Strategic target for the distribution of SER Work Programs, both in the social and environmental fields.*	Sesuai kebutuhan *Based on needs*	1. Jenis bantuan yang diperlukan 2. Penerima manfaat program 3. Jangkauan manfaat bantuan 4. Tujuan pemberian bantuan 1. *The type of assistance needed* 2. *Program beneficiaries* 3. *The benefits of assistance* 4. *The purpose of providing assistance*
Media	Mitra dalam penyebaran berita program tjsl *Partner in distributing SER news*	Sesuai kebutuhan *Based on needs*	1. Informasi mengenai penyaluran TJSL 2. Dampak penyaluran TJSL 3. Brand Awarness instansi 1. *Information about SER distribution* 2. *Impact of SER distribution* 3. *Brand Awareness of the agency*

BERSAMA MENCIPTAKAN LINGKUNGAN LESTARI

BPJS Ketenagakerjaan memiliki komitmen kuat untuk senantiasa memastikan setiap kegiatan semaksimal mungkin dapat berdampak positif terhadap lingkungan, terutama dalam pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan, yang diwujudkan melalui partisipasi BPJS Ketenagakerjaan dalam kegiatan kelestarian lingkungan.

Bagi BPJS Ketenagakerjaan, pelestarian terhadap lingkungan memiliki arti lebih dari sekadar perwujudan tanggung jawab. Dalam aktivitas sehari-hari, BPJS Ketenagakerjaan selalu memperhatikan kelestarian lingkungan hidup. Di mana BPJS Ketenagakerjaan mempunyai kebijakan dalam kegiatan operasional sehari-hari, maupun produk yang dihasilkan, untuk tetap menjaga kelestarian lingkungan sampai dengan lingkungan operasional dilingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

Kepedulian BPJS Ketenagakerajaan terhadap lingkungan, selain mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi, adalah berupaya semaksimal mungkin untuk menerapkan

CREATING SUSTAINABLE ENVIRONMENT TOGETHER

BPJS Ketenagakerjaan has a strong commitment to always ensure every activity runs smoothly has a positive impact on the environment, especially in achieving sustainable development goals, which is realized through the participation of BPJS Ketenagakerjaan in environmental sustainability activities.

For BPJS Ketenagakerjaan, environmental conservation means more than just the realization of responsibility. In daily activities, BPJS Ketenagakerjaan always pays attention to environmental sustainability. BPJS Ketenagakerjaan has policies in daily operational activities, as well as the products produced in order to maintain environmental sustainability in the BPJS Ketenagakerjaan 's environment.

BPJS Ketenagakerjaan's concern for the environment, in addition to optimizing the use of information technology, is to do everything possible to implement the an environmentally friendly

operasional BPJS Ketenagakerjaan yang ramah lingkungan. Hal itu, antara lain, diwujudkan dengan melakukan penghematan penggunaan sumber daya alam yang kian terbatas ketersediaannya. Misalnya, melakukan penghematan penggunaan energi, terutama Bahan Bakar Minyak yang bersumber dari fosil, penghematan penggunaan kertas yang bahan bakunya adalah bubur kertas dari batang pohon, dan penghematan penggunaan air bersih yang bahan bakunya kian terbatas. 103-2

MEMAKSIMALKAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN LAYANAN DIGITAL

Kegiatan operasional BPJS Ketenagakerjaan, tidak secara langsung memberikan dampak terhadap lingkungan. Kontribusi kami pada upaya bersama untuk melestarikan lingkungan, diwujudkan antara lain melalui pengembangan teknologi informasi dan layanan digital kepada peserta.

Untuk mendukung pencapaian sasaran BPJS Ketenagakerjaan di tahun 2017, aspek pendukung berupa teknologi informasi sangat diperlukan. Fungsi teknologi informasi BPJS Ketenagakerjaan sendiri memiliki objektif sebagai tulang punggung operasional itu sendiri di mana teknologi informasi mengambil hampir semua area operasional yang dilakukan oleh Badan. Hampir di semua lini bisnis baik internal maupun eksternal Badan didukung oleh peran teknologi informasi khususnya pada penyediaan aplikasi pendukung proses bisnis hingga arus data dan informasi.

Penerapan teknologi informasi dan layanan digital secara signifikan akan mengurangi pemakaian kertas. Berkurangnya pemakaian kertas secara langsung akan mengurangi volume limbah yang dihasilkan dan mengurangi potensi pencemaran lingkungan. Secara tidak langsung, berkurangnya pemakaian kertas akan mengurangi jumlah pohon yang ditebang untuk pembuatan bubuk kertas, bahan baku produksi kertas.

Selama tahun 2017, total pemakaian kertas di Kantor Pusat Jakarta mencapai 7.728 rim. Jumlah tersebut naik 218 rim atau 0.03 % dibanding tahun 2016 sebanyak 7.510 rim. Hal ini disebabkan meningkatnya jumlah pemakaian kertas.

Penerapan teknologi informasi dan layanan digital, secara signifikan juga mengurangi biaya yang harus dikeluarkan peserta saat datang ke kantor cabang untuk melakukan proses klaim, permintaan informasi, ataupun pengaduan.

Kondisi ini menjadikan BPJS Ketenagakerjaan terus berupaya mengembangkan teknologi informasi dan layanan digital, di antaranya dengan penambahan fitur layanan contact center. Mulai tahun 2013 hingga tahun 2016 layanan contact center baru melayani dalam bentuk call/voice. Kemudian sejak Oktober 2017 dibangun contact center BPJS Ketenagakerjaan terintegrasi, dengan fitur layanan berupa voice/call inbound dan outbond,

operations This, among other things, was realized by reducing the use of natural resources which are increasingly limited in availability. For example, saving energy use, especially fossil fuel oil, saving the use of paper whose raw material is pulp from tree trunks, and saving the use of clean water that is increasingly limited. 103-2

MAXIMIZING INFORMATION TECHNOLOGY AND DIGITAL SERVICE

BPJS Ketengakerjaan operational activities do not directly affect the environment. Our contribution to to conserve the environment is realized, among others, through the development of information technology and digital service to participants.

To support the achievement of BPJS Ketengakerjaan's target in 2017, supporting aspect in the form of information technology is needed. The information technology function of BPJS Ketengakerjaan itself has an objective as the operational foundation that akes almost all operational areas carried out by the Agency. Almost all lines of business, both internal and external, are supported by the role of information technology, especially in providing applications that support the business process up to the flow of data and information.

The implmentation of information technology and digital service will significantly reduce paper usage. Reduced use of paper will directly reduce the volume of waste produced and reduce the potential for environmental pollution. Indirectly, the reduced use of paper will reduce the number of trees cut to create the raw material for paper production.

During 2017, total paper usage at Jakarta Head Office was 7,728 rim. Increasing 218 rim or 0.03% compared to 2016 that used 7,510 rim. This was due to the increasing number of paper usage.

The implementation of digital information and service technology also significantly reduces the costs incurred by participants when visiting the branch to do the claim process, request of information or complaint.

This condition has led BPJS Ketenagakerjaan to continue developing information technology and digital service, including the addition of call center service. From 2013 to 2016, the contact center had only voice/call service. Later, since October 2017, the integrated contact center of BPJS Ketenagakerjaan was built, with features such as inbound and outbound voice/call, as well as social media that includes facebook and twitter, and email. In

social media meliputi facebook dan twitter, serta email. Selain itu jumlah personel contact center juga ditambah yang mulanya berjumlah 14 orang, menjadi 77 orang. Penambahan fitur contact center ini bertujuan untuk meningkatkan kecepatan dan kemudahan layanan informasi bagi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Diharapkan dengan layanan contact center yang terintegrasi tersebut, penyampaian informasi dapat semakin lengkap dan cepat, sehingga permasalahan dapat terselesaikan dengan baik.

addition, the number of contac center personnel also increased from 14 at the beginning to 77. The additional these contact center features was amied at increasing the speed and ease of information service for BPJS Ketenagakerjaan participants. It is hoped that with the integrated contact center service, the delivery of information can be more comprehensive and fast, thus problems can be well resolved.

OPTIMALISASI KONSUMSI ENERGI 103-3, 302-1

BPJS Ketenagakerjaan juga melanjutkan komitmen untuk terus melakukan penghematan pemakaian energi. Upaya strategis yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan selama tahun 2017 dalam upaya mengurangi pemakaian energi meliputi:

1. Penyediaan fasilitas antarjemput bagi karyawan di Kantor Pusat Jakarta
   Sampai dengan akhir periode pelaporan jumlah kendaraan antarjemput mencapai 5 unit, dengan volume pemakaian bahan bakar minyak (BBM) sebanyak 483.630 liter atau setara dengan konsumsi energi sebesar 17.631,885 GigaJoule (GJ). Volume BBM yang digunakan pada tahun 2017 bertambah dibanding tahun 2016 yang mencapai 301.630 liter atau setara 11.540,34 GJ. Hal ini disebabkan oleh jumlah kendaraan meningkat dan pemberian fasilitas bahan bakar untuk Direksi dan Dewas meningkat.

   Untuk memastikan penggunaan BBM sesuai dengan peruntukannya, pengisian BBM dilakukan dengan menggunakan sistem kupon sehingga anggaran dapat di monitor.

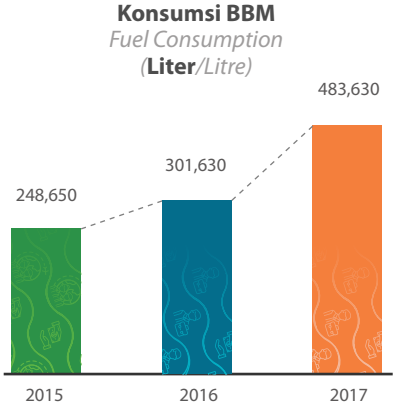
OPTIMIZING ENERGY CONSUMPTION 103-3, 302-1

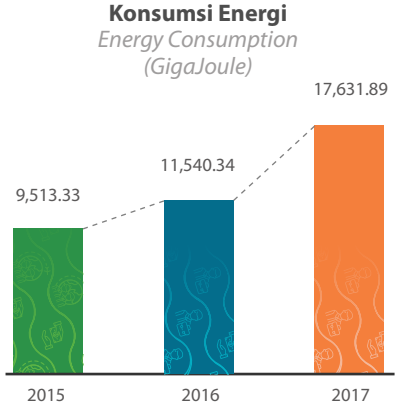
BPJS Ketenagakerjaan also continues its commitment to continue to save energy consumption. Strategic efforts carried out by BPJS Ketenagakerjaan during 2017 consumption include:

1. *Provision of pick-up facilities for employees at Jakarta Head Office*
   Up until the end of the reporting period the number of pic-up vehicles was 5 units, with the total fuel consumption (BBM) of 483,630 liters or equivalent to energy consumption of 17,631.885 GigaJoule (GJ). The volume of fuel used in 2017 increased compared to 2016 which reached 301,630 liters or equivalent to 11,540.34 GJ. This was due to the increasing number of vehicles and additional fuel compensation for directors and Dewas

   To fuel consumption is in accordance with its designation, refueling is conducted through a coupon system so that the budget can be monitored.

Tingkat Konsumsi BBM atau Energi dalam 3 (tiga) tahun terakhir untuk Kantor Pusat jakarta
The level of Fuel or Energy Consumption in the last 3 (three) years for Jakarta Head Office

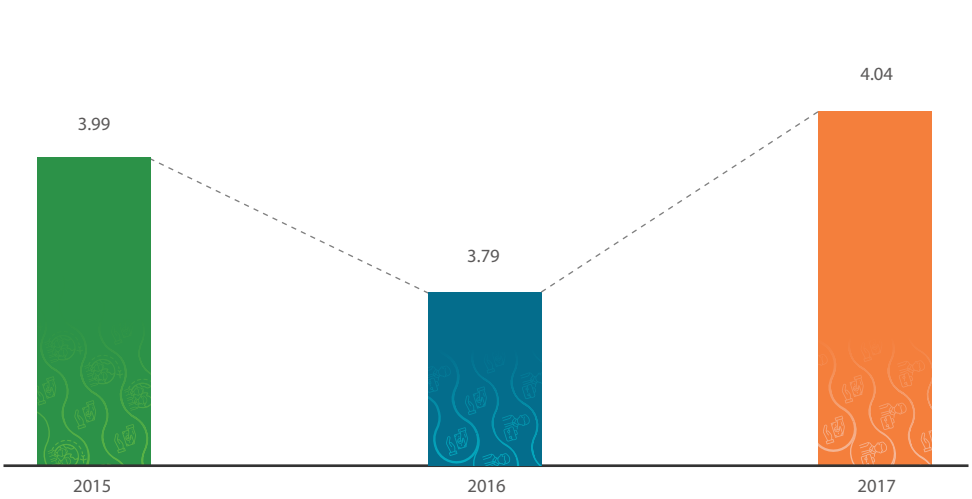




2. Penghematan konsumsi listrik
   Penghematan listrik dilaksanakan sebagai tindak lanjut dari Surat Edaran Direksi No.SE/05/042016 Tentang Penghematan Energi di Kantor Pusat. BPJS Ketenagakerjaan memberlakukan kebijakan pembatasan waktu operasional peralatan kantor di Kantor Pusat Jakarta termasuk Wisma Menteng, dan Gedung Pusdiklat, untuk mengurangi pemakaian listrik. Langkah ini telah dapat mengurangi pemakaian listrik, yang diindikasikan dari turunnya biaya pemakaian listrik menjadi Rp 4.047.634.437 miliar pada tahun 2017 atau meningkat sebesar 0.06 % dari tahun sebelumya sebesar Rp3,79 miliar.

2. *Electricity Saving*
   Electricity saving was carried out as a follow-up to the Directors Circular No.SE/05/042016 on Energy Saving at the Head Office. BPJS Ketenagakerjaan applies a policy limiting the operational time of office equipment at the Jakarta Head Office including Wisma Menteng, and the Pusdiklat Building, to reduce electricity consumption. This step has been able to reduce electricity consumption, which is indicated by the decrease in electricity bill of Rp4,047,634,437 billion in 2017 or an increase of 0.06% from the previous year with Rp3.79 billion.

Biaya Konsumsi Listrik dalam 3 (tiga) tahun terakhir
Electricity Consumption in the pas 3 (three) years



3. Efisiensi Penggunaan Air
   BPJS Ketenagakerjaan menyadari bahwa ketersediaan sumber air bersih kian terbatas. Selain air tanah yang terus-menerus disedot untuk berbagai keperluan, termasuk untuk kepentingan industri dan domestik, keterbatasan air bersih juga dipicu oleh pencemaran sumber daya air, terutama sungai, yang hingga saat ini belum bisa tertangani. Padahal, sungai merupakan salah satu sumber bahan baku air untuk PDAM. Semakin terbatasnya berbagai sumber daya air mendorong BPJS Ketenagakerjaan untuk ikut peduli terhadap lingkungan dengan melakukan penggunaan air secara bijaksana, dan semaksimal mungkin melakukan penghematan. Selama tahun pelaporan, BJPS Ketenagakerjaan menggunaan air yang bersumber dari PDAM. (Mohon sebutkan jika BPJS Ketenagakerjaan juga menggunakan air tanah).

   Beberapa upaya BPJS Ketenagakerjaan dalam mengampanyekan penghematan air antara lain dengan membuat safety sign tentang penghematan pemakaian air di toilet, membatasi penggunaan air untuk membersihkan kendaraan dinas, dan pengaturan overflow pada cooling tower sehingga air tidak meluber.

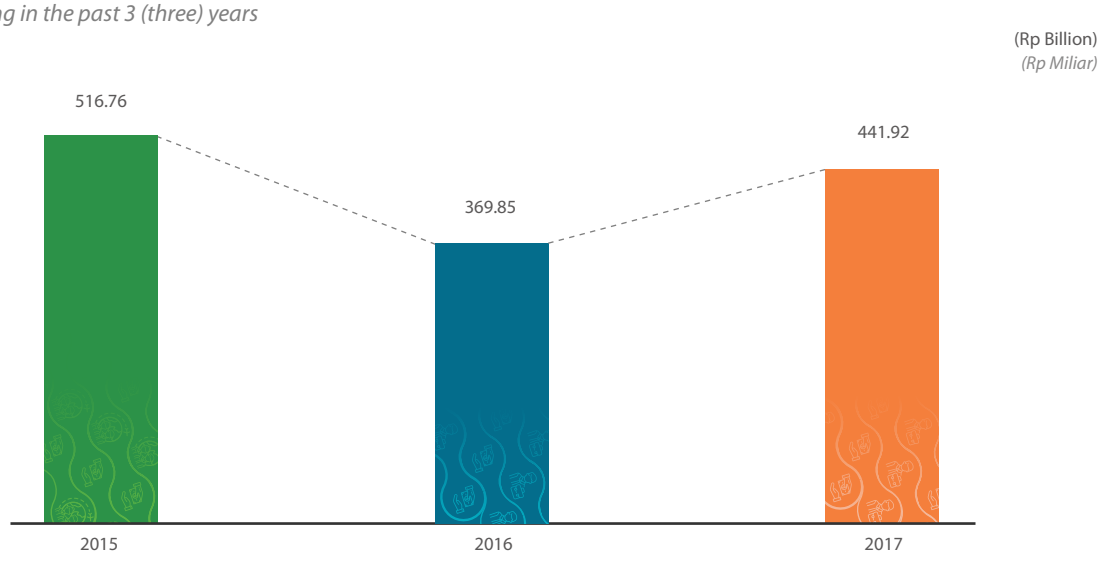
3. *Water Consumption Efficiency*
   BPJS Ketenagakerjaan recognizes that the availability of clean water is increasingly limited. In addition to ground water which is continuously being used for various purposes, including for industrial and domestic interests, the limited clean water is also triggered by contamination of water resources, especially rivers, which until now cannot be handled. In fact, the river is one of the sources of raw water for PDAM. The increasingly limited variety of water resources encourages BPJS Ketenagakerjaan to take care of the environment by using water wisely, and to save as much as possible. During the reporting year, BJPS Ketenagakerjaan used water sourced from PDAMs. (Please specify if the Company also uses ground water).

   Some BPJS Ketenagakerjaan efforts in campaigning for water saving include making a safety sign about saving water in the toilet, limiting the use of water to wash office vehicles, and setting the overflow on the cooling tower.

Upaya ini menghasilkan penghematan biaya penggunaan dan pengelolaan air yang mengindikasikan penghematan air. Langkah ini telah dapat mengurangi pemakaian air di Kantor Pusat Jakarta termasuk Wisma Menteng, dan Gedung Pusdiklat, yang diindikasikan dari turunnya biaya pemakaian air menjadi Rp 441.915.735 juta pada tahun 2017 atau meningkat sebesar 0.194 % dari tahun sebelumya sebesar Rp 369,85 juta.

This effort resulted reduced cost and water saving. This step has been able to reduce the use of water in the Jakarta Head Office including Wisma Menteng, and the Pusdiklat Building, which is indicated by the decrease in water bill to Rp441,915,735 million in 2017 or an increase of 0.194% from the previous year with Rp369.85 million.

Biaya Penghematan Penggunaa Air dalam 3 (tiga) tahun terakhir
Water Saving in the past 3 (three) years



BERSAMA MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KETENAGAKERJAAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

Perencanaan organisasi dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), menjadi salah satu tanggung jawab BPJS Ketenagakerjaan dalam rangka menumbuhkan rasa kepedulian karyawan terhadap laju pertumbuhan BPJS Ketenagakerjaan. Guna mencapai target dan produktivitas yang optimal, BPJS Ketenagakerjaan telah menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat. Untuk itu, BPJS Ketenagakerjaan telah melakukan penerapan sistem manajemen K3 sesuai dengan peraturan yang berlaku. 103-2

IMPROVING EMPLOYEE WELFARE, HEALTH AND SAFETY

Organizational planning and Human Resource Competency Development (HR) becomes one of the responsibilities of BPJS Ketenagakerjaan in order to foster a sense of employee concern for the growth of BPJS Ketenagakerjaan. To achieve optimal target and productivity, BPJS Ketenagakerjaan has created a safe, comfortable and healthy work environment. For this reason, BPJS Ketenagakerjaan has implemented an OSH management system in accordance with applicable regulations. 103-2

KEBIJAKAN

Keberadaan BPJS Ketenagakerjaan tak hanya mendatangkan manfaat bagi peserta jaminan sosial. Manfaat langsung maupun tidak langsung juga diterima para pemangku kepentingan lain. Melalui penerapan operasi unggul, manajemen berharap manfaat BPJS Ketenagakerjaan kian dirasakan bersama oleh segenap pemangku kepentingan.

POLICY

The existence of the BPJS Ketenagakerjaan does not only bring benefits to social security participants. Direct and indirect benefits are also received by other stakeholders. Through the implementation of great operation, management hopes that the benefits of BPJS Ketenagakerjaan will be increasingly shared by all stakeholders.

PROGRAM DAN KEGIATAN YANG DILAKUKAN

1. Kesetaraan Gender
   BPJS Ketenagakerjaan menerapkan prinsip non-diskriminasi dalam segala hal, termasuk memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan (*gender equity and equality*) untuk mendapatkan pekerjaan di lingkup BPJS Ketenagakerjaan, sejauh memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Prinsip-prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan ini juga diwujudkan dalam pencapaian karir struktural, operasional maupun fungsional bahkan sampai jenjang tertinggi dalam struktur organisasi. Dengan komitmen seperti itu, maka selama tahun pelaporan, di BPJS Ketenagakerjaan tidak terdapat insiden diskriminasi yang mengharuskan adanya tindakan perbaikan.

2. Kesempatan bagi Putra-Putri Daerah 413-1
   BPJS Ketenagakerjaan memberikan perhatian pada keberadaan putra-putri daerah dalam proses rekrutmen, terutama untuk daerahdaerah khusus. Kebijakan ini dilakukan sebagai bentuk pendekatan dalam upaya memperluas layanan terhadap pekerja lokal yang ada di suatu daerah.

3. Kompensasi dan Fasilitas
   BPJS Ketenagakerjaan memberikan kompensasi dan manfaat kepada setiap karyawan sesuai dengan kontribusinya. Kompensasi dan manfaat ini ditujukan untuk memupuk loyalitas karyawan yang terdiri dari gaji pokok serta tunjangan kesejahteraan yang nilainya disesuaikan dengan golongan dan/atau jabatan masing-masing.

   Imbal jasa pekerjaan bagi karyawan BPJS Ketenagakerjaan diberikan tanpa membedakan gender maupun faktor keberagaman lain, yang dapat mengindikasikan adanya praktik diskriminasi. Namun demikian total besaran imbal jasa pekerjaan yang diterima pekerja pada jabatan yang sama, bisa saja berbeda. Hal ini antara lain disebabkan adanya faktor pembeda, di antaranya status kepegawaian, masa kerja dan kinerja masing-masing pekerja.

   BPJS Ketenagakerjaan telah menaati semua aturan yang berlaku terkait imbal jasa. Secara umum besaran imbal jasa seluruh karyawan telah disesuaikan berada di atas standar Upah Minimum yang berlaku di wilayah operasional BPJS Ketenagakerjaan. Pada tahun 2017 untuk karyawan baru bergabung untuk wilayah kantor pusat dan jakarta mendapatkan gaji lebih tinggi 301,53% dibandingkan dengan upah minimum setempat. 202-1

   BPJS Ketenagakerjaan senantiasa berupaya menjaga gap rasio gaji seluruh karyawan agar tidak terdapat perbedaan yang terlalu tinggi. rasio gaji tertinggi dan terendah BPJS Ketenagakerjaan selama 2017 adalah 25,42 : 1. 103-3

PROGRAMS AND ACTIVITIES CONDUCTED

1. *Gender Equality*
   BPJS Ketenagakerjaan implements the non-discriminatory principle in all respects, including providing equal opportunities for women (gender equity and equality) to get a job within the scope of BPJS Ketenagakerjaan, as far as meeting the stipulated requirements. These principles of non-discriminatory and equality principle is also realized in the achievement of structural, operational and functional careers up to the highest level in the organizational structure. With such commitment, throughout the reporting year, there wasn't any incident of discrimination that required corrective action.

2. *Opportunities for Local People 413-1*
   BPJS Ketenagakerjaan gives attention to the local people in the recruitment process, especially those who live in the special region. This policy is carried out as a an effort to expand services to local workers in an area.

3. *Compensation and Facility*
   BPJS Ketenagakerjaan provides compensation and benefits to each employee in accordance with their contribution. These compensation and benefits are intended to foster employee loyalty which consists of basic salaries and welfare benefits whose value is adjusted to each category and / or position.

   Employment benefit for employees of BPJS Ketenagakerjaan is provided without differentiating gender and other factors of diversity, which may indicate discrimination practice. However, the total amount of service fees received by workers in the same position can be different. This is partly due to the differentiating factors, including employment status, tenure and performance of each worker.

   BPJS Ketenagakerjaan has complied with all applicable rules regarding fees. In general, the amount of compensation for all employees has been adjusted to be above the Minimum Wage standard that applies in the operational area of BPJS Ketenagakerjaan. In 2017, new employees who worked at the head office and Jakarta areas received a higher salary, 301.53% higher compared to the local minimum wage. 202-1

   BPJS Ketenagakerjaan always strives to maintain the gap in the ratio of salaries of all employees so that the disparity isn't too high. the ratio of the highest and lowest salary of BPJS Ketenagakerjaan during 2017 is 25.42: 1. 103-3

Selain gaji, BPJS Ketenagakerjaan juga memberikan imbal jasa lain kepada karyawan sebagaimana dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

In addition to salary, BPJS Ketenagakerjaan also provides other services to employees that can be seen in the table below.

Bentuk Tunjangan dan Fasilitas Untuk Karyawan BPJS Ketenagakerjaan 401-2
Allowances and Facilities for Employees of BPJS Ketenagakerjaan 401-2

Bentuk Tunjangan dan Fasilitas *Type of Allowance and Faciliy*	Status Kepegawaian *Employment Status*	
	Karyawan *Employee*	Calon Karyawan *Future Employee*
Manfaat Kesehatan/ *Health Benefit*	V	V
Manfaat Pensiun/ *Pension Benefit*	V	-
Manfaat Jaminan Hari Tua/ *Provident Fund Benfit*	V	V
Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja/ *Work Accident Benefit*	V	V
Manfaat Jaminan Kematian/ *Death Benefit*	V	V
Tunjangan Hari Raya/ *Holiday Bonuses*	V	V
Cuti Tahunan/Cuti Besar/ *Annual Paid Leave*	V	-
Cuti Melahirkan/ *Maternity Leave*	V	V
Cuti Ibadah Keagamaan/ *Religious Leave*	V	-

V: Ada/ Yes
X: Tidak ada/ No

4. Pemberian Ijin Cuti
   BPJS Ketenagakerjaan memberikan jaminan kerja kembali bagi karyawan yang menjalani cuti panjang karena melahirkan, menjalankan ibadah keagamaan maupun mendapat tugas belajar, serta cuti besar dan cuti di luar tanggungan. Selama tahun 2017 tercatat total ada 2 karyawan yang menjalani cuti panjang sebanyak 1 orang telah kembali bekerja seperti sedia kala. 401-3

4. *Leave Permission*
   BPJS Ketenagakerjaan guarantees re-employment for employees who undergo long leave due to childbirth, religious activities or study assignments, as well as for those who take extensive leave and unpaid leave. In 2017 there were a total of 1 employees who were on long leave have returned to work. 401-3

Jumlah Karyawan yang Ijin Cuti di 2017
Number of Employees who were on Leave in 2012

Bentuk Cuti *Type of Leave*	Lama Waktu Cuti *Duration*	Jumlah Pekerja *Number of Employees*
Cuti Melahirkan/ *Maternity Leave*	3 Bulan/ *Three months*	245 orang/ *people*
Cuti Tahunan/*Maternity Leave*	12/15/18 hari kerja/*working days*	4069 orang/*people*
Cuti Besar/ *Extensive Leave*	75 Hari Kalender/ *75 working days*	1007 orang/*people*
Cuti Di luar Tanggungan/ *Unpaid Leave*	Maksimal 3 Tahun/ *Maximum 3 yearhs*	2 orang/*people*

5. Tingkat Perputaran Karyawan
   Seperti disampaikan dalam Bab Profil, karyawan BPJS Ketenagakerjaan per 31 Desember 2017 tercatat sebanyak 5.632 orang. Jumlah itu merupakan akumulasi dari bertambahnya karyawan baru melalui rekrutmen, serta berkurangnya karyawan karena tidak lagi bekerja di BPJS Ketenagakerjaan dengan alasan yang dibenarkan undang-undang. Berdasarkan angka karyawan yang masuk dan keluar selama tahun pelaporan, tingkat perputaran karyawan (employee turnover) karyawan BPJS Ketenagakerjaan tahun 2017 dan perbandingan dengan tahun 2016 adalah sebagai berikut:

5. *Employee turnover*
   As stated in the Profile Chapter, the total employees of BPJS Ketenagakerjaan as of December 31, 2017 were 5,632 people. This amount is an accumulation of the increase in new employees through recruitment, as well as a reduction in employees because they no longer work at the Company for reasons that are justified by the law. Based on the number of employees entering and leaving during the reporting year, BPJS Ketenagakerjaan's employee turnover rate in 2017 and comparison with 2016 is as follows:

Jumlah Karyawan Masuk
New Employees

Perihal *Subject*	2016 (orang/ *people*)	**2017** *(orang/ people)*	Kenaikan (Penurunan) *Increase (Decrease)*	
			Jumlah (orang) *Total (people)*	Persentase *Percentage (%)*
Jumlah Karyawan yang Masuk *Total number of new employees*	709	695	(14)	2,01%

Berdasarkan tabel di atas, jumlah karyawan yang masuk pada tahun 2017 turun dibandingkan dengan tahun 2016, dengan rekrutmen sebanyak 693 orang. Komposisi rekrutmen selengkapnya disajikan dalam tabel-tabel berikut: 401-1

Based on the table above, the number of employees who entered in 2017 increased / decreased compared to 2016 that had 693 people. The complete recruitment composition is presented in the following tables: 401-1

Komposisi Rekrutmen Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin
Composition of Employee Recruitement Based on Gender

Gender Calon Karyawan *Prospective Employee*	**2017**		2016	
	Jumlah *Total*	**Persentase** *Percentage* (%)	Jumlah *Total*	Persentase *Percentage* (%)
Laki-laki/*Male*	467	67.19%	442	62.34%
Perempuan/*Female*	228	32.81%	267	37.66%
Jumlah/*Total*	695	100.00%	709	100.00%

Komposisi Rekrutmen Karyawan Berdasarkan Usia
Composition of Employee Recruitement Based on Age

Rentang Usia Calon Karyawan *Age Difference Prospective Employee*	**2017**				2016			
	L *M*	**P** *F*	**Jumlah** *Total*	**Persentase** *Percentage* (%)	L *M*	P *F*	Jumlah *Total*	Persentase *Percentage* (%)
> 50 tahun/*years*			-	0.00%			-	0.00%
41-50 tahun/*years*			-	0.00%			-	0.00%
31-40 tahun/*years*	1		1	0.02%	-	1	1	0.04%
21-30 tahun/*years*	466	228	694	12.47%	442	266	708	29.22%
< 21 tahun/*years*	-	-	-	0.00%	-	-	-	0.00%
Jumlah/*Total*	467	228	695	12.49%	442	267	709	29.26%

Komposisi Rekrutmen KaryawanBerdasarkan Wilayah Kerja
Composition of Employee Recruitment Based on the Work Area

Berdasarkan Wilayah Penempatan Calon Karyawan *Based on the Work Area of Prospective Employee*	**2017**		2016	
	Jumlah *Total*	**Persentase** *Percentage* (%)	Jumlah *Total*	Persentase *Percentage* (%)
Kantor Pusat/*Headquarters*	55	7.91%	35	4.94%
Kantor Wilayah / Cabang *Regional Office/Branch*	640	92.09%	674	95.06%
Jumlah/*Total*	695	100.00%	709	100.00%

Sementara itu, jumlah karyawan yang berhenti bekerja/keluar pada tahun 2017 tercatat sebanyak 124 orang, turun dibanding tahun 2016, dengan jumlah karyawan keluar 133 orang atau 2,62% dari total karyawan. Komposisi karyawan keluar selengkapnya disajikan dalam tabel-tabel berikut: 401-1

Meanwhile, the number of employees who resigned in 2017 was124 people, an decrease compared to 2016, with the number of employees resigning was 133 people or 2.62% of the total employees. The complete breakdown is presented in the following tables: 401-1

Komposisi Karyawan Berhenti Bekerja Berdasarkan Jenis Kelamin
Employee Recruitment based on Gender

Gender Karyawan Berhenti *Employees who Resign*	2017		2016	
	Jumlah *Total*	**Persentase** *Percentage* (%)	Jumlah *Total*	Persentase *Percentage* (%)
Laki-laki *Male*	80	64.52%	127	63.82%
Perempuan *Female*	44	35.48%	72	36.18%
Jumlah *Total*	124	100.00%	199	100.00%

Komposisi Rekrutmen Karyawan Berdasarkan Usia
Employee Recruitment based on Age

Rentang Usia Karyawan Berhenti *Age Difference Employees who Resign*	2017				2016			
	L *M*	**P** *F*	**Jumlah** *Total*	**Persentase** *Percentage* (%)	L *M*	P *F*	Jumlah *Total*	Persentase *Percentage* (%)
> 50 tahun/*years*	24	7	31	0.56%	62	34	96	1.89%
41-50 tahun/*years*	4	2	6	0.11%	4	6	10	0.20%
31-40 tahun/*years*	1	3	4	0.07%	2	8	10	0.20%
21-30 tahun/*years*	8	16	24	0.43%	8	9	17	0.34%
< 21 tahun/*years*	-	-	-	0.00%	-		-	0.00%
Jumlah/*Total*	37	28	65	1.17%	76	57	133	2.62%

Adapun penyebab karyawan berhenti bekerja/keluar selama tahun 2017 disajikan dalam tabel berikut:

Reasons behind employee resignation in 2017 is presented in the table below

Jumlah Karyawan Keluar
Number of Employees Resigned

Karyawan Berhenti *Employees who Resign*	2017		2016		Kenaikan (Penurunan) *Increase (Decrease)*	
	Jumlah *Total* **(orang)** *(people)*	**Presentase** *Percentage* (%)	Jumlah *Total* (orang *(people)*)	Presentase *Percentage* (%)	Jumlah *Total* (orang)	Presentase *Percentage* (%)
Meninggal Dunia/*Pass Away*	8	6.67%	6	0,12%	2	33,3%
Pengunduran Diri/*Resignation*	22	18.33%	26	0,51%	(4)	15,3%
Pemutusan Hubungan Kerja/*Work Termination*	3	2.50%	4	0,08%	(1)	25%
Pensiun/*Pension*	87	72.50%	96	1,89%	9	9,37%
Lain—lain/*Others*	0	0.00%	1	0,02%	-	-
Jumlah/*Total*	120	100.00%	133	2,62%	13	9,78%

Presentase dihitung dari jumlah karyawan yang keluar dibandingkan jumlah karyawan secara keseluruhan

Bagi karyawan yang mengajukan pengunduran diri, maka sesuai UU 13 Ketenagakerjaan dan Peraturan BPJS Ketenagakerjaan yang berlaku, surat pengunduran diri harus disampaikan kepada atasan minimum 1 bulan sebelumnya.

6. Kebebasan Berserikat dan Berkumpul 102-41
BPJS Ketenagakerjaan memberikan hak kebebasan berserikat dan berkumpul bagi para karyawan. Adanya kebebasan ini merefleksikan kepatuhan Perusahaan atas Keputusan Presiden No. 83 Tahun 1998 tentang Ratifkasi Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak Membentuk Organisasi. Komitmen tersebut tertuang dalam wadah lembaga Serikat Pekerja (SP) BPJS Ketenagakerjaan. SP ini adalah kelanjutan dari SP PT Jamsostek. Seiring dengan perubahan PT Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan, SP PT Jamsostek juga merubah dan menyesuaikan namanya menjadi SP BPJS Ketenagakerjaan. Perubahan ini terjadi pada saat dilaksanakan Musyawarah Nasional Luar Biasa (MUNASLUB) tanggal 22-24 Mei 2014 di Taman Buah Mekarsari Cileungsi, Bogor. Dalam Munaslub tersebut, juga diikrarkan bahwa SP BPJS Ketenagakerjaan menjadi satu satunya wadah perhimpunan pekerja dalam menyampaikan aspirasi, melindungi dan membela hak anggota, berorganisasi dan berhimpun dalam BPJS Ketenagakerjaan dan Keluarga. Anggota Serikat Pekerja per 31 Desember 2017 adalah sebanyak 5.566 orang, seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan merupakan anggota dari serikat pekerja.

7. Pekerja Anak dan Kerja Paksa
Sebagai Badan yang bertanggungjawab dan menjunjung tinggi peraturan dan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan tidak mempekerjakan anak di bawah umur (pekerja anak). Komitmen tersebut tertuang dalam Peraturan Direksi Nomor PERDIR/47/122017 tentang Tata Cara Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan Pasal 5 sebagai berikut:

a. Bagi jabatan yang memiliki kualifikasi pendidikan minimal Diploma III, maka persyaratan pelamar adalah belum berulang tahun ke 25 (dua puluh lima) tahun pada tanggal 31 Desember tahun dilaksanakannya pendaftaran;
b. Bagi jabatan yang memiliki kualifikasi minimal pendidikan S1, maka persyaratan pelamar adalah belum berulang tahun ke 27 (dua puluh tujuh) tahun pada tanggal 31 Desember tahun dilaksanakannya pendaftaran;
c. Bagi jabatan yang memiliki kualifikasi pendidikan S1 tetapi dibuka untuk pelamar dengan pendidikan minimal S2, maka persyaratan pelamar adalah belum berulang tahun ke 29 (dua puluh sembilan) tahun pada tanggal 31 Desember tahun dilaksanakannya pendaftaran.

Percentage is calculated from the number of employees who quit compared to the total number of employees

For employees who want to resign, in accordance with Labor Law 13 and the applicable BPJS Ketenagakerjaan Regulation, the resignation letter must be submitted to the supervisor at least 1 month in advance.

6. *Freedom of Association 102-41*
BPJS Ketenagakerjaan provides the right for freedom of association and assembly for employees. The existence of this freedom reflects the Company's compliance with Presidential Decree No. 83 of 1998 on Ratification of ILO Convention No. 87 of 1948 on Freedom of Association and Protection of the Right to Form Organizations. This commitment is contained in the BPJS Ketenagakerjaan Trade Union (SP) institution. This SP is a continuation of PT Jamsostek SP. Along with the change of PT Jamsostek to BPJS Ketenagakerjaan, PT Jamsostek SP also changed its name to BPJS Ketenagakerjaan SP. This change occurred during the Extraordinary National Conference (MUNASLUB) on May 22-24, 2014 at Mekarsari Cileungsi Fruit Park, Bogor. In the National Conference, it was also stated that the BPJS Ketenagakerjaan SP became the only place for workers' associations to express their aspirations, protect and defend the rights of members, organize and meet in BPJS Ketenagakerjaan dan Keluarga. Members of the Trade Union as of December 31, 2017 are 5,566 people, all employees of the BPJS Ketenagakerjaan are members of the union. The labor union and management of the BJPS Ketenagakerjaan have signed a Collective Labor Agreement (PKB), which is binding on both parties.

7. *Child and Forced Labor*
As a responsible body that upholds the rules and regulations on labor, BPJS Ketenagakerjaan does not employ any minors (child labor). The commitment is stated in the Directors' Regulation Number PERDIR / 47/122017 on Procedures for Recruitment and Selection of Prospective Employees Article 5 as follows:

a. For positions with a minimum Diploma III education qualification, applicants' age should be below 25 (twenty five) years old as of December 31 of the year of registration;
b. For positions with a minimum Bachelor's education qualification, the applicants' age should be below 27 (twenty seven) years old as of December 31 of the year of registration;
c. For positions with Bachelor's education qualification but are open to applicants with a Master's degree, the applicants' age should be below 29 (twenty nine) years old as of December 31 of the year of registration.

8. Mekanisme Pengaduan Tenaga Kerja 103-3

BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk mentaati aturan dan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Untuk itu, BPJS Ketenagakerjaan memberikan saluran atau mekanisme pengaduan bagi karyawan. Pengaduan atau keluhan bisa berupa pelanggaran terkait masalah etika kepegawaian, masalah conflict of interest atau pertanyaan perihal operasional pelayanan. Terhadap pengaduan atau keluhan yang masuk, BPJS Ketenagakerjaan akan berupaya untuk memberikan solusi terbaik.

Saluran atau mekanisme pengaduan terkait ketenagakerjaan dan hubungan karyawan BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

a. Website dengan alamat : https://wbs.bpjsketenagakerjaan.go.id
b. Telpon Nomor 08001392392
c. SMS Nomor 08121292392
d. Fax Nomor 02152903
e. PO BOX 392/JKTM 12700

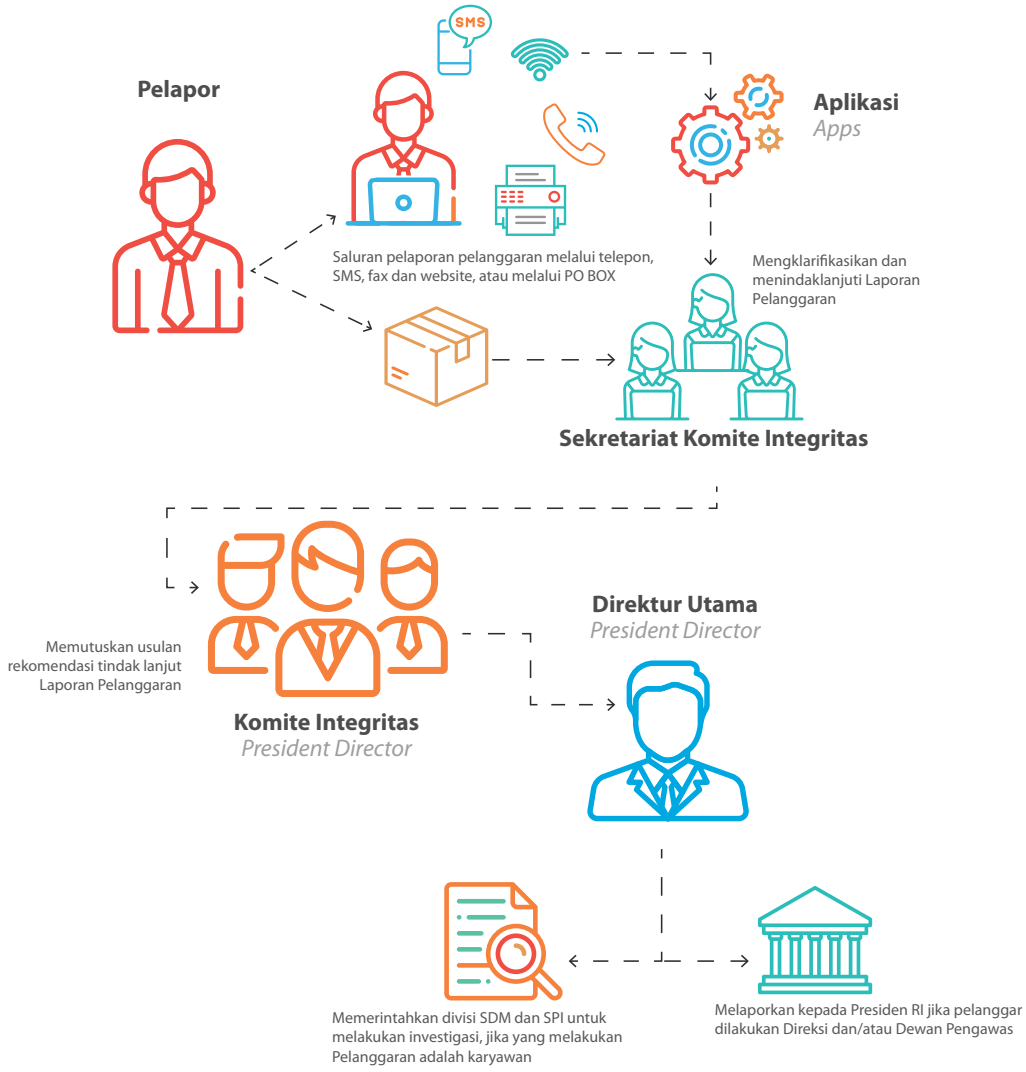
8. Complaint Mechanism 103-3

BPJS Ketenagakerjaan is committed to comply with the rules and regulations on employment. For this reason, the Company provides a platform or complaint mechanism for employees. A complaint can be in the form of violations related to ethics issues, conflict of interest or questions regarding service operations. BPJS Ketenagakerjaan will try to provide the best solution for any complaints.

Several channels to file a complaint related to to employment and employee relations of BPJS Ketenagakerjaan are:

a. Website: https://wbs.bpjsketenagakerjaan.go.id
b. Phone: 08001392392
c. Text message: 08121292392
d. Fax :02152903
e. Mail: PO BOX 392/JKTM 12700

Alur Pelaporan
Reporting Flow



Pada tahun 2017, terdapat 241 keluhan yang diterima, dengan rincian keluhan di antaranya telah ditindaklanjuti sebagai berikut :

1. Pelanggaran : 11 Report
2. Layanan : 32 Record
3. Garbage : 198 Record

KEPEDULIAN TERHADAP KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

Jaminan tersedianya lingkungan kerja yang aman dan sehat merupakan fokus dan prioritas bagi BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan meyakini, dengan adanya lingkungan kerja seperti itu, maka seluruh karyawan akan bisa bekerja dengan tenang dan produktif. Untuk mewujudkan hal itu, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk menjalankan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di semua unit operasi.

Sebagai pedoman pelaksanaan K3 di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan, mengadopsi ketentuan tentang Ksehatan Keselamatan Kerja dan Lindung Lingkungan (K3LL). Dengan pedoman itu, BPJS Ketenagakerjaan berupaya semaksimal mungkin untuk mewujudkan angka kecelakaan kerja nol atau zero accident. Hingga akhir tahun 2017, tekad tersebut berhasil diwujudkan dengan tidak adanya laporan tentang kecelekaan kerja di BPJS Ketenagakerjaan. 403-2

PENERAPAN K3LL UNTUK PEKERJA BERISIKO TINGGI

BPJS Ketenagakerjaan memastikan setiap unit kerja mematuhi dan melaksanakan setiap aspek K3LL, terutama pada lingkungan Kantor Pusat di Jakarta, mengingat berada di gedung bertingkat tinggi sehingga memiliki risiko tinggi K3 bagi karyawan yang bekerja di sana. 403-4

BPJS Ketenagakerjaan terus meningkatkan penerapan K3 melalui berbagai kebijakan, meliputi:

1. Prosedur standar operasional penanganan situasi darurat di Kantor Pusat.
2. Penyediaan alat perlindungan diri (APD).
3. Sosialisasi video safety induction untuk karyawan.
4. Pemberlakuan Pedoman SMK3 oleh Direktur Utama KEP/98/032015 menjadi PERDIR/95/092015 Tentang Pedoman Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.
5. Pemeriksaan berkala perizinan/sertifikasi peralatan keselamatan serta instalasi utilitas yang berada di Gedung Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan juga telah membentuk P2K3 di lingkungan Kantor Pusat Pembentukan P2K3 sesuai dengan No.KEP/386/112015 Tentang Pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja BPJS Ketenagakerjaan.

In 2017, there were 241 complaints received, with details of as follows:

1. *Violation: 11 Reports*
2. *Service: 32 Records*
3. *Garbage: 198 Records*

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CONCERN

The assurance for a safe and healthy work environment is the focus and priority of BPJS Ketenagakerjaan. The company believes that with such a work environment, all employees will be able to work calmly and productively. To achieve this, BPJS Ketenagakerjaan is committed to running the Occupational Safety and Health (K3) program in all operating units.

As a guideline for the implementation of K3 in the BPJS Ketenagakerjaan environment, the Company adopts regulations concerning Occupational Safety and Environmental Protection (K3LL). With this guideline, BPJS Ketenagakerjaan tries its best to achieve zero-accident rate. Until the end of 2017, the goal was successfully realized by zero report on workplace accidents at BPJS Ketenagakerjaan. 403-2

IMPLEMENTATION OF K3LL FOR HIGH-RISK WORKERS

BPJS Ketenagakerjaan ensures that every work unit adheres to and carries out every aspect of K3LL, especially in the Head Office environment in Jakarta, thatis located in a high-rise building that possesses K3 high risk for employees who work there. 403-4

BPJS Ketenagakerjaan continues to improve the implementation of K3 through various policies, including:

4. *Standard operating procedures for handling emergency situations at the Head Office.*
5. *Provision of personal protective equipment (PPE).*
6. *Socialization of safety induction video for employees.*
7. *Enactment of the SMK3 Guidelines by the President Director KEP / 98/032015 to PERDIR / 95/092015 on the Guideline for Occupational Safety and Health in BPJS Ketenagakerjaan Environment.*
8. *Periodic inspection of safety equipment permits / certifications as well as utility installations located at the BPJS Ketenagakerjaan's Main Office.*

BPJS Ketenagakerjaan has also formed P2K3 within the environment of Head Office. The formation of P2K3 is in accordance with No. KEP / 386/112015 concerning the Establishment of the Working Committee for the Safety and Health of BPJS Ketengakerjaan.

Keanggotaan P2K3 merupakan perwakilan dari manajemen dan perwakilan pekerja. Pada kurun waktu periode pelaporan, jumlah anggota P2K3 ada 31 orang, terdiri dari 8 orang atau sekitar 0.25 % perwakilan manajemen dan 28 orang atau 0.74 % merupakan perwakilan karyawan. 403-1

P2K3 membership is a representative of management and worker representatives. During the reporting period, there were 31 P2K3 members, consisting of 8 people or about 0.25% of management representatives and 28 people or 0.74% representing employees. 403-1

Panitia Pembina K3 Tahun 2017
K3 Development Committee in 2017

Unit Kerja *Work Unit*	Jumlah Anggota *Number of Members*	Perwakilan Manajemen *Management Representatives*		Perwakilan Pekerja *Worker Representatives*	
		Jumlah *Total*	%	Jumlah *Total*	%
Kantor Pusat Jakarta *Jakarta Headquarter*	31	8	0.25 %	23	0.74 %

TOPIK K3LL DALAM PKB

Komitmen BPJS Ketenagakerjaan untuk mematuhi dan melaksanakan K3LL, juga diwujudkan dengan mencantumkan topik-topik K3LL dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur tentang perlindungan keselamatan kerja dan ketersediaan alat pelindung diri (APD), perlengkapan kerja, pemberian jaminan pengobatan bagi pekerja korban kecelakaan kerja, serta penjaminan pemeliharaan kesehatan pekerja. Ketentuan mengenai K3LL juga tercantum dalam aturan Pedoman Badan PERDIR/95/092015 Tentang Pedoman Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

K3LL TOPIC IN PKB

BPJS Ketenagakerjaan's Commitment to comply with and implement K3LL is also realized by listing the K3LL topics in the Collective Labor Agreement (PKB) which regulates the protection of work safety and the availability of personal protective equipment (PPE), work equipment, medical insurance for victims of work-related accident and health insurance for workers. Regulation regarding K3LL is also contained in the Regulation of PERDIR / 95/092015 on Guideline for Occupational Safety and Health in the BPJS Ketenagakerjaan's Environment.

KEPATUHAN K3 OLEH PIHAK EKSTERNAL

BPJS Ketenagakerjaan juga mendorong pemangku kepentingan, terutama peserta untuk lebih memperhatikan penerapan K3, baik pekerja maupun perusahaan/pemberi kerja. Secara berkesinambungan pada setiap tahun BPJS Ketenagakerjaan memberikan penghargaan kepada perusahaan/pemberi kerja yang menjadi peserta aktif jaminan sosial dan telah mampu mencapai kinerja K3 terbaik.

Seiring perkembangan pemberian manfaat bagi peserta, BPJS Ketenagakerjaan juga mengembangkan manfaat dari Program Jaminan Kecelakaan Kerja, melalui Program Jaminan Kecelakaan Kerja - Return to Work (JKK-RTW). Program JKK-RTW merupakan bentuk pelayanan kepada pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja. Melalui program ini peserta yang mengalami cacat karena kecelakaan bekerja akan mendapatkan perlindungan, berupa biaya rehabilitasi medis serta pelatihan kejuruan sehingga diharapkan pekerja tersebut mampu bekerja kembali.

K3 COMPLIANCE BY EXTERNAL PARTIES

BPJS Ketenagakerjaan also encourages stakeholders, especially participants to pay more attention to the implementation of K3, for both workers and company / employer. Every year BPJS Ketenagakerjaan regularly rewards companies / employers who champion for social security and have been able to achieve the best K3 performance.

Along with the development of benefits for participants, BPJS Ketenagakerjaan also developed the benefits of the Work Accident Benefit Program called Work Accident Benefit Program - Return to Work (JKK-RTW). The JKK-RTW program is a form of service to workers who are disabled due to work accidents. Through this program participants who experience disability due to work accidents will get protection, in the form of medical rehabilitation and vocational training so that the worker is expected to be able to work again.

Pelaksanaan Program JKK-RTW melibatkan Pusat Layanan Kecelakaan Kerja (PLKK) yang ada di seluruh Indonesia. Sampai dengan akhir periode pelaporan telah ada 8.025 PLKK di seluruh Indonesia, dengan 570 kasus kecelakaan kerja telah disertakan pada Program JKK-RTW sehingga terdapat 452 peserta telah dapat bekerja kembali dan 118 peserta yang belum bekerja kembali. 103-3

The implementation of the JKK-RTW Program involves Trauma Center (TC) in health facilities throughout Indonesia. Up until the end of the reporting period there have been 8.025 health facilities throughout Indonesia, with 570 cases of work accidents have been included in the JKK-RTW Program, meaning that there are 452 participants have been able to work again and 118 participants who have not returned to work. 103-3

Pelaksanaan Manfaat Program JKK-RTW
Implementation of JKK-RTW Program

Uraian *Description*	2017	2016	Kenaikan/Penurunan *Increase/Decrease* *(%)*
Jumlah Pusat Layanan Kecelakaan Kerja *Number of Work Accident Service Centers*	8.025	3.492	129,81%
Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja *Number of Work Accident cases*	123.041	110.272	11,58%
Jumlah Kasus Peserta Program JKK-RTW *Number of JKK-RTW Program Participants*	570	304	87,5%

BERSAMA BERKONTRIBUSI DALAM PEMBERDAYAAN SOSIAL KEMASYARAKATAN IR5

Bagi BPJS Ketenagakerjaan, membina hubungan baik dengan masyarakat merupakan landasan pokok bagi keberhasilan jangka panjang. Oleh karena itu BPJS Ketenagakerjaan senantiasa berusaha menghormati nilai, norma dan budaya masyarakat di sekitar lingkungan BPJS Ketenagakerjaan, dan mewujudkan hubungan yang harmonis dengan masyarakat setempat.

BPJS Ketenagakerjaan memberi perhatian khusus kepada pembangunan kesejahteraan masyarakat, terutama pada masyarakat sekitar kantor. BPJS Ketenagakerjaan menugaskan setiap manajemen operasional di tiap wilayah untuk mencanangkan program-program yang relevan dan bermanfaat bagi masyarakat sekitar. 103-2

CONTRIBUTING IN SOCIAL EMPOWERMENT IR5

For BPJS Ketenagakerjaan, fostering good relations with the community is a fundamental foundation for long-term success. Therefore BPJS Ketenagakerjaan always strives to respect the values, norms and culture of the community around the BPJS Ketenagakerjaan's environment, and to establish a harmonious relationship with the local community.

BPJS Ketenagakerjaan gives special attention to the development of community welfare, especially to the community around the office. BPJS Ketenagakerjaan assigns every operational management in each region to launch programs that are relevant and beneficial for the surrounding community. 103-2

PENGENDALIAN DAMPAK SOSIAL

Sampai dengan akhir tahun 2017, BPJS Ketenagakerjaan belum melakukan kajian mengenai dampak sosial dari keberadaan BPJS Ketenagakerjaan terhadap masyarakat di sekitar lokasi berkegiatan, baik di lingkungan Kantor Pusat Jakarta, Kantor Wilayah maupun Kantor Cabang. BPJS Ketenagakerjaan mengendalikan dampak sosial dengan mempertimbangkan dinamika yang berlangsung sepanjang kurun waktu periode pelaporan. Selama tahun 2017 tidak ada peristiwa yang diindikasikan sebagai akibat dari dampak sosial yang ditimbulkan dari kegiatan usaha maupun keberadaan kantor-kantor BPJS Ketenagakerjaan.

SOCIAL IMPACT CONTROL

Until the end of 2017, BPJS Ketenagakerjaan has not conducted a study on the social impact of the existence of BPJS Ketenagakerjaan for the communities around the location, both in the Jakarta Head Office, Regional Offices and Branch Offices. BPJS Ketenagakerjaan controls the social impact by considering the dynamics that occur throughout the reporting period. During 2017 there were no events that were considered as a result of the social impact arising from business activities or the existence of BPJS Ketenagakerjaan offices.

PROGRAM PEMBERDAYAAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT

Melalui pemenuhan TJSL, BPJS Ketenagakerjaan juga memberikan kontribusi pada upaya bersama meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dengan pengembangan manfaat program dan pengelolaan dana jaminan sosial (DJS) maupun dana BPJS. Dengan demikian peserta maupun masyarakat lain merasakan manfaat langsung maupun tidak langsung dari keberadaan BPJS Ketenagakerjaan.

Sampai dengan akhir tahun 2017 ada beberapa program yang telah dilaksanakan, sebagai bentuk pengembangan manfaat progam maupun pengelolaan DJS dan dana BPJS. Di antaranya:

1. Bantuan Peningkatan Usaha
2. Bantuan Penyandang Disabilitas
3. Ecovillage
4. Employee Volunteering
5. Pendukung Kegiatan Community Development
6. Beasiswa Pendidikan
7. Mudik Bersama
8. Bantuan Peralatan Ibadah
9. Donor Darah
10. Bakti Sosial
11. Pastisipasi Kegiatan Sosial

COMMUNITY EMPOWERMENT PROGRAM

Through fulfillment of TJSL, BPJS Ketenagakerjaan also contributes to the joint effort to improve the welfare of the community, by developing the a benefit program and management of social security funds (DJS) and BPJS fund. Participants and the locals can feel the direct and indirect benefits of the existence of BPJS Ketenagakerjaan.

Up until the end of 2017 there were several programs, listed below, that had been implemented as a form of developing the benefit program and the management of DJS and BPJS fund:

1. *Business Improvement Assistance*
2. *Disability Assistance*
3. *Ecovillage*
4. *Employee Volunteering*
5. *Supporting Community Development Activities*
6. *Scholarships*
7. *Mudik Bersama (Exodus)*
8. *Donation of Religious Paraphernalia*
9. *Blood Donation*
10. *Social Service*
11. *Participation in Social Activities*

PENYALURAN DANA UNTUK TANGGUNG JAWAB SOSIAL ASPEK PENGEMBANGAN SOSIAL KEMASYARAKATAN/

Uraian penyaluran dana tanggung jawab sosial aspek Pengembangan Sosial Kemasyarakatan

FUNDING FO SOCIAL RESPONSIBILITY, COMMUNITY SOCIAL DEVELOPMENT

Fund distribution for Community Social Development

No	Perihal *Description*	**2017** *(Rp)*	2016 *(Rp)*	Kenaikan (Penurunan) *Increase (Decrease)*	
				Jumlah *Total (Rp)*	Persentase *Percentage (%)*
1	Partisipasi Kegiatan Sosial/ *Participation in Social Activities*	5.287.607.638	5.805.160.000	517.552.362	9.78%
2	*Employee Volunteering*	310.000.000	0	310.000.000	100%
3	Beasiswa Pendidikan/ *Scholarship*	1.700.000.000	936.550.000	763.450.000	44.90%
4	Mudik Bersama/ *Exodus*	3.793.111.000	3.198.896.700	594.214.300	15.66%
5	Bantuan Peralatan Ibadah/ *Donation of Religious Equipment*	500.000.000	0	500.000.000	100%
6	Donor Darah/ *Blood Donation*	700.000.000	0	700.000.000	100%
7	Bakti Sosial/ *Social Service*	4.467.500.000	0	4.467.500.000	100%
Jumlah/ *Total*		16.758.218.638	9.940.606.700	6.817.611.938	40.68%

1. Partisipasi Kegiatan Sosial
   Partisipasi Kegiatan Sosial merupakan salah satu program kerja Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan BPJS Ketenagakerjaan yang ditujukan untuk membantu masyarakat dalam hal fasilitas umum, kerjasama dengan pemerintah daerah setempat, maupun bantuan bencana alam.

1. *Participation in Social Activities*
   Participation in Social Activities is one of the BPJS Ketenagakerjaan's Social Responsibility work programs aimed at assisting the community in terms of public facilities, collaboration with the local government, and aid during natural disaster.

2. *Employee Volunteering*
   Bantuan *employee volunteering* disalurkan melalui partisipasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan terhadap lingkungan sekitar. Pada Tahun 2017, *employee volunteering* diselenggarakan di Jakarta yaitu dengan renovasi masjid dan memberikan fasilitas pendukung masjid, seperti alat ibadah, buku bacaan, Al-Qurán, serta fasilitas pendukung lainnya. Adanya bantuan ini diharapkan dapat memfasilitasi para jamaah yang beribadah di masjid tersebut.

3. Beasiswa Pendidikan
   Bantuan beasiswa pendidikan diberikan pada anak tenaga kerja tidak mampu. Hal ini didasari oleh hakikat Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan BPJS Ketenagakerjaan untuk mendukung pembangunan berkelanjutan, salah satunya dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia melalui pendidikan dan pelatihan.

4. Mudik Bersama
   Mudik Bersama merupakan agenda tahunan yang diadakan oleh BPJS Ketenagakerjaan bagi para pekerja dan keluarganya. Mudik Bersama BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2017 diselenggarakan untuk 8.000 pemudik yang tersebar di wilayah DKI Jakarta dan Jawa Barat. Para pemudik diberangkatkan dengan bus dengan fasilitas yang nyaman dan kondisi yang baik. Peserta pemudik juga diberikan kaos peserta, snack dan makanan, serta souvenir berupa peralatan ibadah.

5. Bantuan Peralatan Ibadah
   Bantuan peralatan ibadah merupakan rangkaian acara Mudik Bersama BPJS Ketenagakerjaan dimana peserta mudik diberikan peralatan ibadah.

6. Donor Darah
   Donor Darah merupakan salah satu Program Kerja Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan BPJS Ketenagakerjaan yang diadakan di 40 kota di Indonesia. Donor darah diselenggarakan dengan bekerjasama dengan PMI daerah setempat.

7. Bakti Sosial
   Kegiatan bakti sosial merpakan bentuk kepedulian BPJS Ketenagakerjaan bagi masyarakat yang memiliki keterbatasan dalam pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat, seperti sandang dan pangan.

2. *Employee Volunteering*
   employee volunteering is channeled through BPJS Ketenagakerjaan's employee participation in the surrounding environment. In 2017, employee volunteering was held in Jakarta by renovating mosques and providing supporting facilitie such as religious equipment, books, Al-Qurán, and other supporting facilities. This assistance is expected to facilitate those who pray at the mosque.

3. *Scholarship*
   Scholarship is given to workers' kids who live in poor condition. This is based on the the Social and Environmental Responsibility of BPJS Ketenagakerjaan to support sustainable development, one of which is by improving the quality of Human Resources through education and training.

4. *Exodus*
   Mudik Bersama is an annual agenda held by BPJS Ketenagakerjaan for workers and their families. The event in 2017 was joiuned by 8,000 travelers who lived withing the regions of DKI Jakarta and West Java. The travelers departed by bus. Participants are were given t-shirts, snacks and food, as well as souvenirs in the form of religious equipment.

5. *Religious Equipment*
   Donation for religious equipment is a part of the BPJS Ketenagakerjaan's exodus event in which participants are given religious equipment.

6. *Blood Donation*
   Blood Donation is one of BPJS Ketenagakerjaan's Social and Environmental Responsibility Work Programs held in 40 cities in Indonesia. Blood donations are held in collaboration with the local Red Cross.

7. *Social Service*
   Social service activities are a form of BPJS Ketenagakerjaan's concern for people who have limitations in meeting the basic needs of the community, such as clothing and food.

BERSAMA MENJAGA KEPERCAYAAN TERHADAP PRODUK/JASA DALAM MENCIPTAKAN MANFAAT UNTUK MITRA KERJA DAN PESERTA

Dalam rangka menciptakan kepercayaan terhadap produk atau jasa, tentu saja tidak lepas dari kinerja usaha dari BPJS Ketenagakerjaan. Kinerja BPJS Ketenagakerjaan dibandingkan

MAINTAIN TRUST ON PRODUCTS/SERVICES IN CREATING BENEFITS FOR BUSINESS PARTNERS AND PARTICIPANTS

Creating trust in products or services cannot be separated from the business performance of BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan's performance compared to the targets set in

dengan target ditetapkan dalam RKAT 2017 secara umum dapat dinilai cukup baik. Dari sisi kepesertaan, pencapaian kepesertaan pemberi kerja/badan usaha aktif mencapai 488.118 pemberi kerja/badan usaha dan tenaga kerja aktif sebanyak 26.242.032 orang. Jumlah tersebut melampaui target kepesertaan yang ditetapkan, yaitu 114,85% untuk kepesertaan aktif pemberi kerja/badan usaha, dan 104,10% untuk pencapaian jumlah tenaga kerja aktif.

the 2017 RKAT in general can be considered as quite good. In terms of membership, the achievement of membership in the employer / active business entity reached 488,118 employers / business entities and active workforce of 26,242,032 people. This number exceeded the target which was 114.85% for active membership of the employer / business entity, and 104.10% for the achievement of the active workforce.

Dengan demikian manfaat perlindungan dan jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan, dapat dirasakan oleh semakin banyak pekerja di Indonesia. Termasuk pekerja bukan penerima upah yang selama ini belum tersentuh oleh perlindungan dan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Thus the benefits of labor protection and social security held by BPJS Employment can be felt by more and more workers in Indonesia. Including non-wage workers who have not been included in social security and labor protection.

Namun, BPJS Ketenagakerjaan masih memiliki tantangan untuk meningkatkan jumlah cakupan perlindungan hingga mencapai *universal coverage*, yaitu perlindungan kepada seluruh tenaga kerja di Indonesia.

However, BPJS Ketenagakerjaan still has a challenge to increase the amount of coverage to reach universal coverage, which is protection for all workers in Indonesia.

PENCAPAIAN NILAI EKONOMI DI TAHUN 2017

Dana investasi yang dikelola sampai dengan akhir tahun 2017 mencapai Rp317,11 triliun di mana jumlah tersebut terdiri dari Dana Jaminan Sosial (DJS) sebesar Rp306,3 triliun dan Dana BPJS sebesar Rp10,7 triliun. Secara total, capaian tersebut melampaui target dana investasi yang telah ditetapkan, yaitu 106,80% dari RKAT 2017. Demikian juga dengan hasil investasi dari seluruh DJS dan Dana BPJS yang melampaui target sebesar 107,58% atau sejumlah Rp26,7 triliun.

ACHIEVEMENT IN ECONOMIC VALUE IN 2017

Investment fund managed up to the end of 2017 reached Rp317.11 trillion consisting of Social Security Fund (DJS) for Rp305.3 trillion and BPJS Fund for Rp 10.7 trillion. In total, these achievements exceeded the target of the investment fund that had been set, which was 106.80% of the 2017 RKAT. The same thing with, investment returns from all DJS and BPJS Funds that exceeded the target of 107.58% or a total of Rp26.7 trillion.

Penerimaan iuran pada tahun 2017 mencapai Rp56,41 triliun atau melampaui target sebesar 101,87% dari target tahun 2017. Jumlah terbesar berasal dari iuran program JHT, yaitu Rp37,32 triliun walaupun angka tersebut belum melampaui target penerimaan iuran JHT, yaitu sebesar Rp38,05 triliun. Secara umum, penerimaan iuran pada tahun 2017 tumbuh sebesar 16,02% dibanding tahun sebelumnya.

The contribution in 2017 reached Rp. 56.41 trillion or exceeding the 2017 target of 101.87%. The largest number came from the contribution of the JHT program, which was Rp37.32 trillion even though this figure had not exceeded the JHT contribution target, which was Rp38, 05 trillion. In general, the contribution in 2017 grew by 16.02% compared to the previous year.

Pembayaran manfaat/jaminan sepanjang tahun 2017 mencapai Rp21,36 triliun atau 89,56% dari estimasi RKAT 2017 sebesar Rp23,85 triliun. Proporsi pembayaran JHT merupakan jumlah terbesar, yaitu Rp19,7 triliun, namun jumlah tersebut masih lebih kecil daripada estimasi pembayaran JHT tahun 2017, yaitu Rp22 triliun. Sedangkan pembayaran JKK sebesar Rp971,9 miliar melampaui estimasi pembayaran JKK sebesar 101,94%.

Payment of benefits / guarantees throughout 2017 reached Rp21.36 trillion or 89.56% of the 2017 RKAT estimation of Rp23.85 trillion. JHT payment had the largest amount with Rp19.7 trillion, but this amount was still smaller than the estimated JHT payment in 2017, which was Rp22 trillion. Meanwhil JKK payment was amounted to Rp.971.9 billion, exceeding JKK's estimated payment of 101.94%.

Terwujudnya operasi unggul diyakini akan terus meningkatkan kinerja BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini tidak hanya memperluas jangkauan kepesertaan dan penyelenggaraan jaminan sosial terhadap para pekerja. Kinerja yang meningkat juga menjamin kesinambungan usaha dan kegiatan BPJS Ketenagakerjaan pada masa mendatang.

The implementation of great operations is believed to continue to improve the performance of BPJS Ketenagakerjaan. This not only broadens the reach of participation and the implementation of social security for workers. Increased performance also guarantees future business continuity and BPJS Ketenagakerjaan's activities.

PRAKTIK PENGADAAN DAN PELIBATAN MITRA KERJA 102-9

Keberhasilan BPJS Ketenagakerjaan mewujudkan operasi unggul, tidak terlepas dari dukungan mitra kerja/vendor yang menjadi bagian dari rantai pasok kebutuhan barang dan jasa. Sampai dengan akhir tahun 2017, terdapat 265 perusahaan sebagai mitra kerja/vendor yang memasok kebutuhan penunjang operasional dan kegiatan usaha BPJS Ketenagakerjaan. Keberadaan mitra kerja/vendor lokal juga menjadi bentuk manfaat tidak langsung yang dirasakan masyarakat dari keberadaan BPJS Ketenagakerjaan, karena dapat menyediakan lapangan kerja.

BUSINESS PARTNER'S PROCUREMENT AND INVOLVEMENT PRACTICE 102-9

The success of BPJS Ketenagakerjaan in implementing great operations is also thanks to the support of business partners / vendors who are part of the supply chain of goods and services. As of the end of 2017, there were 242 companies who were business partners / vendors that suppled BPJS Ketenagakerjaan's operational and business needs. The existence of partners / local vendors is also a form of indirect benefit felt by the community through the presence of BPJS Ketenagakerjaan, because they can provide employment.

Pengadaan Barang dan Jasa Tahun 2017 Mitra Kerja Nasional

Procurement of Goods and Services in 2017 National Business Partners

URAIAN *DESCRIPTION*	KANTOR PUSAT *HEAD OFFICE*	KANTOR WILAYAH *REGIONAL OFFICE*	KANTOR CABANG *BRANCH*	TOTAL
Nilai Kontrak 2017 *Contract Value in 2017*	307,005,059,838	5,416,904,135	49,850,084,358	362,272,048,331
Nilai Kontrak 2016 *Contract Value in 2016*	506,666,602,456	6,223,880,286	52,906,420,289	565,796,903,031
Jumlah Vendor Th 2017 *Number of Vendors in 2017*	99	14	152	265
Jumlah Vendor Th 2016 *Number of Vendors in 2016*	163	18	172	353
Jumlah Vendor Sd 2017 *Total Number of Vendors until 2017*				1,651

PROGRAM KEMITRAAN

BPJS Ketenagakerjaan terus mengembangkan pengelolaan investasi dengan paradigma baru (new investment paradigm). Pengelolaan dana investasi selain menjadi mitra kepesertaan untuk mengoptimalkan peranan mitra investasi juga mengembangkan konsep total benefit pelengkap program utama. Selama kurun waktu tahun 2017 ada beberapa program kemitraan yang telah direalisasikan.

PARTNERSHIP PROGRAM

BPJS Ketenagakerjaan continues to develop investment management with new investment paradigm. The management of investment funds in addition to being a membership partner to optimize the role of investment partners also develop the concept of complementary total benefit of the main program. During the period of 2017 there were several partnership programs that had been realized.

Program Kemitraan BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan Partnership Program

No	MITRA *Partner*	BENTUK *Form*	PIHAK KESATU *First Party*	PIHAK KEDUA *Second Party*	PERIHAL *About*
	KEMENTERIAN / LEMBAGA *Ministries/ Institutions*				

No	MITRA *Partner*	BENTUK *Form*	PIHAK KESATU *First Party*	PIHAK KEDUA *Second Party*	PERIHAL *About*
1	Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Kementerian Ketenagakerjaan *Ministry of Villages, Disadvantaged Regions and Transmigration* *Ministry of Manpower*	MoU	Menteri Ketenagakerjaan/ *Manpower Minister* M. Hanif Dhakiri	Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi/ *Villages, Disadvantaged Regions and Transmigration* Minister Eko Putro Sandjojo Direktur Utama BPJS-TK/ *BPJS-TK President Director* Agus Susanto	Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri dan Tenaga Pendukung Program Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi *Implementation of the Employment Social Security Program for Non-Civil Servants and Supporting Programs for the Ministry of Manpower and the Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Areas, and Transmigration*
2	Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa - Kemendes PDT Trans *Directorate General of Village Community Development and Empowerment- Kemendes PDT Trans*	PKS	Direktur Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa/ *General Director of Village Community Development and Empowerment* Ahmad Erani Yustika	Direktur Perluasan Kepesertaan dan HAL/ *Director of Participation Expansion and HAL* E. Ilyas Lubis	Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri dan Tenaga Pendukung Program Pada Direktorat Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi *Implementation of the Employment Social Security Program for Non-Civil Servants and Supporting personnel for Directorate of Village Community Development and Empowerment at the Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Areas, and Transmigration*
3	Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) *National Agency for Placement and Protection of Indonesian Workers (BNP2TKI)*	PKS	Direktur Utama BPJS-TK/ *BPJS-TK President Director* Agus Susanto	Kepala BNP2TKI/ *BNP2TKI Chairman* Nusron Wahid	Pemprosesan Manfaat Lumpsum Benefit TKI Purna Korea Selatan *Lumpsum Benefit process forIndonesian workers in South Korea*
4	Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) *Investment Coordinating Board (BKPM)*	MoU	Direktur Utama BPJS-TK/ *BPJS-TK President Director* Agus Susanto	Kepala BKPM/ *BKPM Chairman* Thomas Trikasih Lembong	Penyelenggaraan Layanan BPJS Ketenagakerjaan Pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pusat di Badan Koordinasi Penanaman Modal *Organizing BPJS Ketenagakerjaan Service at One Stop Central Integrated Services in the Investment Coordinating Board*
5	Badan Pusat Statistik *Central Bureau of Statistics*	MoU	Direktur Utama BPJS-TK/ *BPJS-TK President Director* Agus Susanto	Kepala Badan Pusat Statistik/ *Central Bureau of Statistics Head* Suhariyanto	Penyediaan, Pemanfaatan, Serta Pengembangan Data Dan Informasi Untuk Mendukung Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Serta Perstatistikan Nasional *Provision, Utilization, and Development of Data and Information to Support the Manpower Social Security Program and National Logistics*

No	MITRA *Partner*	BENTUK *Form*	PIHAK KESATU *First Party*	PIHAK KEDUA *Second Party*	PERIHAL *About*
	ASOSIASI *Associates*				
1	Ikatan Notaris Indonesia *Indonesian Notary Association*	MoU	Direktur Utama BPJS-TK/ *BPJS-TK President Director* Agus Susanto	Ketua Umum/ *General Chairman* Yualita Widyadhari	Sinergi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan *Synergy in the Implementation of the Employment Social Security Program*
	ORGANISASI *LEMBAGA LAIN*				
1	Forum Rektor Indonesia	MoU	Direktur Utama BPJS-TK/ *BPJS-TK President Director* Agus Susanto	Ketua Forum Rektor Indonesia Tahun 2017 Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.PD	Sinergi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan *Synergy in the Implementation of the Employment Social Security Program*
2	Lumbung Informasi Rakyat (LIRA)	MoU	Direktur Perluasan Kepesertaan dan HAL/ *Director of Participation Expansion and HAL* E. Ilyas Lubis	Presiden LIRA/ *LIRA President* Olivia Elvira	Sinergi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan *Synergy in the Implementation of the Employment Social Security Program*
3	Pimpinan Pusat Muhammadiyah *Muhammadiyah Central Executive*	MoU	Direktur Utama BPJS-TK/ *BPJS-TK President Director* Agus Susanto	Ketua Umum PP Muhammadiyah/ *General Chairman of PP Muhammadiyah* Dr. H. Haedar Nashir, M.Si.	Sinergi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan *Synergy in the Implementation of the Employment Social Security Program*
4	Persekutuan Gereja-Gereja di Indonesia *Fellowship of Churches in Indonesia*	MoU	Direktur Utama BPJS-TK/ *BPJS-TK President Director* Agus Susanto	Ketua Umum Persekutuan Gereja-Gereja di Indonesia/ *Chairman of Fellowship of Churches in Indonesia* Pdt. Dr. Henriette T.H. Lebang	Sinergi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan *Synergy in the Implementation of the Employment Social Security Program*
5	PT. Asuransi Jiwasraya	MoU	Direktur Perluasan Kepesertaan dan HAL/ *Director of Participation Expansion and HAL* E. Ilyas Lubis	Direktur *Director*	SINERGI PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL *SYNERGY IN THE IMPLEMENTATION OF SOCIAL SECURITY PROGRAM*
6	PT. Bank CIMB Niaga Tbk	MoU	Direktur Utama BPJS-TK/ *BPJS-TK President Director* Agus Susanto	Presiden Direktur *President Director*	Sinergi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan *Synergy in the Implementation of the Employment Social Security Program*

NILAI TANGGUNG JAWAB PRODUK

INFORMASI DAN KOMUNIKASI PRODUK

Sesuai Undang-Undang No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, maka BPJS Ketenagakerjaan menjadi satu-satunya penyelenggara jaminan sosial Ketenagakerjaan di Indonesia. Namun demikian bukan berarti kami tidak dihadapkan pada persaingan usaha. Bila dilihat dari segi manfaat yang diberikan terutama terkait dengan JHT, saat ini telah ada perusahaan-perusahaan yang juga menawarkan manfaat perlindungan hari tua.

Kondisi ini pada akhirnya memunculkan persaingan usaha atau kompetisi. BPJS Ketenagakerjaan dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada para pekerja. Selain itu kami juga dituntut melakukan komunikasi pemasaran dengan lebih baik, termasuk menyampaikan informasi produk dengan sebenarbenarnya. 103-2

Sampai dengan akhir periode pelaporan, BPJS Ketenagakerjaan telah melaksanakan penyampaian informasi produk dengan benar. Hal ini dibuktikan dari bertambahnya jumlah peserta. Selain itu hingga akhir periode pelaporan tidak ada produk perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan yang dihentikan atau dilarang penyelenggaraanya oleh pihak berwenang. 103-3, 417-1, 417-2

Sesuai dengan UU No.24 Tahun 2011 Tentang BPJS, program jaminan sosial bagi tenaga kerja yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan meliputi:

1. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Program Jaminan Hari Tua (JHT)
3. Program Jaminan Pensiun (JP)
4. Program Jaminan Kematian (JK)

Sepanjang tahun 2017, BPJS Ketenagakerjaan juga terus melakukan sosialisasi dan edukasi secara masif terhadap masyarakat, mengenai pentingnya jaminan sosial. Selain untuk memberikan pemahaman karena masih banyak masyarakat yang belum mengenal jaminan sosial, upaya yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan juga menjadi strategi pemasaran dan promosi untuk menambah jumlah kepesertaan aktif. 103-2

Dalam melakukan pemasaran dan promosi, BPJS Ketenagakerjaan tetap memperhatikan ketentuan yang berlaku. Selama kurun waktu periode pelaporan kami tidak pernah mendapatkan sanksi dari pihak berwenang, terkait dugaan pelanggaran maupun ketidakpatuhan terhadap ketentuan yang mengatur bentuk-bentuk komunikasi pemasaran maupun penyampaian informasi produk.

PRODUCT RESPONSIBILITY VALUE

INFORMATION AND PRODUCT COMMUNICATION

In accordance with Law No.24 year 2011 on Social Security Administering Body, the BPJS Ketenagakerjaan is the only provider of labor social security in Indonesia. However, that does not mean that we are not faced with business competition. In terms of the benefits provided mainly related to JHT, there are now companies that also offer old retirement-age insurance.

This condition eventually leads to business competition . BPJS Ketenagakerjaan is required to improve the quality of services provided to workers. In addition we are also required to conduct better marketing communications, including conveying product information that's not sugarcoated. 103-2

Until the end of the reporting period, BPJS Ketenagakerjaan has carried out the delivery of product information correctly. This is evidenced by the increase in the number of participants. In addition, until the end of the reporting period there were no labor insurance products that were stopped or prohibited by the authorities. 103-3, 417-1, 417-2

In accordance with Law No.24 year 2011 on BPJS, the social security program for workers held by BPJS Employment includes:

1. *Work Accident Benefit Program (JKK)*
2. *Provident Fund Benefit Program (JHT)*
3. *Pension Benefit Program (JP)*
4. *Death Insurance Program (JK)*

Throughout 2017, BPJS Ketenagakerjaan also continued to conduct massive socialization and education to the community regarding the importance of social security because there are still many people who are not familiar with social security. In addition to providing understanding, other efforts made by BPJS Ketenagakerjaan include marketing and promotional strategy to increase the number of active members. 103-2

In conducting marketing and promotion, BPJS still takes into account the applicable provisions. During the reporting period we never received sanctions from the authorities related to alleged violations or non-compliance with the provisions related to marketing communication and the delivery of product information.

PENANGANAN KETIDAKPATUHAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

Sesuai ketentuan yang berlaku, peserta BPJS Ketenagakerjaan berwenang melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas ketidakpatuhan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Selama tahun 2017 kami telah melakukan pengawasan dan pemeriksaan terkait kepatuhan peserta dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. hingga akhir priode pelaporan terdapat 34.758 Kasus ketidakpatuhan yang telah diproses. dari Jumlah tersebut sebanyak 27.889 perusahaan patuh atau sekitar 80% dari kasus yang telah di proses. dari perusahaan patuh tersebut berhasil direalisasikan iuran sebanyak Rp 1.193.438.970.987,28 dengan penambahan tenagakerja sebanyak 304.535 Tenagakerja.

NON-COMPLIANCE WITH THE EMPLOYMENT SOCIAL SECURITY PROGRAM

In accordance with applicable regulations, BPJS Ketenagakerjaan participants are authorized to supervise and examine non-compliance in the labor social security program. During 2017 we carried out supervision and inspection related to the compliance of participants in the labor social security program. until the end of the reporting period there were 34,758 cases of non-compliance that had been processed. of this amount as many as 27,889 companies compliant or about 80% of the cases had been processed. from the compliant companies, a contribution of Rp1,193,438,970,987.28 was realized with an additional workforce of 304,535 workers.

Penegakan Kepatuhan Program Jamian Sosial Ketenagakerjaan
Enforcement of Compliance in the Employment Social Security Program

No	Kanwil *Region*	Proses *Process*		Realisasi *Realization*		
		Pengawasan *Supervision*	Pemeriksaan *Examination*	Patuh *Compliance*	Tenaga Kerja *Labor*	Iuran *Fee*
1	Banten	1,853	469	1,644	3,068	Rp 65,239,413,537.76
2	Banuspa	1,098	108	608	2,416	Rp 18,846,446,687.46
3	DKI Jakarta	6,840	434	6,987	17,697	Rp563,294,154,002.96
4	Jawa Barat	2,607	189	2,830	105,952	Rp116,457,580,718.14
5	Jawa Tengah & DIY	3,717	664	3,668	57,249	Rp 52,841,730,879.45
6	Jawa Timur	2,642	117	3,133	12,926	Rp 64,868,035,392.53
7	Kalimantan	1,454	456	1,227	47,316	Rp 85,832,054,638.84
8	Sulama	693	50	1,301	4,798	Rp 43,160,767,650.56
9	Sumbagsel	3,469	175	2,936	28,117	Rp 52,681,416,357.00
10	Sumbagut	2,045	875	1,845	7,173	Rp 67,757,546,386.96
11	Sumbarriau	2,298	407	1,710	17,823	Rp 62,459,824,735.62
Jumlah *Total*		28,716	3,944	27,889	304,535	Rp1,193,438,970,987.28

Sinergi Bersama Kementerian Ketenagakerjaan
Synergy with Manpower Ministry

No	Kategori *Category*	Pengawasan Terpadu 2016 dan 2017 *2016 and 2017 Integrated Supervision*			
		Jml Prusahaan *Number of Companies*	Patuh *Comply*	Belum Patuh *Not-Comply*	%
1	BUMN / SOE	45	42	3	93,3%
2	Platinum Nasional / National Platinum	16	12	4	75%
3	Platinum Kanwil /Regional Office Platinum	153	84	69	54,9%
4	PPRK (Non Group PT Djarum)	15	8	7	53,3%
Jumlah *Total*		229	146	83	69,12%

Pengenaan Sanksi Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu (TMP2T)
Imposition of Sanctions that Do Not Get Certain Public Services

No	Nama Perusahaan *Company Name*	Ketidakpatuhan *Non-Compliance*	Nomor Surat *Reference Number*
1	PT TASPEN (Persero)	PDS Program - JP	B.120/BINWASK3-PNKJ/II/2018
2	PT Securindo Packatama Indonesia	PDS Program -JP	B.185/BINWASK3-PNKJ/III/2018
3	PT Agung Sedayu Group	PDS Program -JP	B.186/BINWASK3-PNKJ/III/2018
4	PT Great Giant Pineapple	PDS - TK dan PDS Program - JP	B.227/BINWASK3-PNKJ/IV/2018

Ket/ Note:
PDS Program = Perusahaan Daftar Sebagian Program/ Company List of Some Programs
JP = Jaminan Pensiun/ Retirement Age Insurance
TK = Tenaga Kerja/ Labor

PENANGANAN PENGADUAN

BPJS Ketenagakerjaan memiliki mekanisme untuk menerima dan menangani keluhan yang disampaikan peserta. Layanan keluhan di Kantor Pusat dilaksanakan oleh unit kerja BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan kanal layanan pengaduan. 418-1

COMPLAINTS HANDLING

BPJS Ketenagakerjaan has a mechanism to receive and handle complaints submitted by participants. Complaint service at the Head Office are carried out by the related unit of BPJS Ketenagakerjaan. 418-1

Unit Kerja Layanan Keluhan
Complaints Service Unite

Information Service Officer	Kantor Cabang *Branch Office*
Kotak Saran *Suggestion Box*	Kantor Wilayah dan Kantor Cabang *Regional Office and Branch Office*
Call Center	Kantor Pusat *Main Office*
Media Sosial *Social Media*	Kantor Pusat *Main Office*
Email	Kantor Pusat *Main Office*
SMS/Surat Direksi *Text Message/ Director's Message*	Kantor Pusat *Main Office*
Surat Kabar *Newspaper*	Seluruh Unit Kerja *All Work Units*
Rekomendasi Pihak ke 3 *Third Party Recommendation*	Kantor Pusat dan Kantor Cabang *Main Office and Branch Office*

Alur Penyelesaian Keluhan
Complaint Management Flow



Sepanjang tahun 2017, BPJS Ketenagakerjaan telah menerima 29.550 pengaduan yang disampaikan peserta melalui berbagai kanal. Selain itu BPJS Ketenagakerjaan juga membuka layanan pengaduan melalui media sosial Facebook dan Twitter. 103-3

Throughout 2017, BPJS Ketenagakerjaan received 29,550 complaints submitted by participants through various channels. In addition BPJS Ketenagakerjaan also opened complaints services through social medi namely Facebook and Twitter. 103-3

Jumlah Pengaduan Tahun 2017
Number of Complaints in 2017

Kanal *Channel*	Jumlah Pengaduan *Number of Complaints*
Call Center	5.300
Facebook	1.803
Twitter	600
Lapor Go.Id	1.847
Total	9.550

MANAJEMEN KELUHAN

BPJS Ketenagakerjaan sangat memperhatikan kepuasan pelayanan setiap pesertanya. Salah satu aspek yang menjadi perhatian adalah keluhan dan komplain peserta. Untuk memfasilitasi setiap keluhan atau komplain dari peserta, BPJS Ketenagakerjaan menyediakan pusat pelayanan informasi berupa *Call Center* Layanan Prima di 1500-910. Sampai dengan 31 Desember 2017, jumlah komplain yang diterima dan telah diselesaikan melalui *call center* sebanyak 5.300 keluhan dan seluruhnya sudah terselesaikan. Rincian disajikan pada di bawah ini.

COMPLAINT MANAGEMENT

BPJS Ketenagakerjaan is very concerned about the service satisfaction of each participant. One aspect of concern is complaints from participants. To facilitate any complaints from participants, BPJS Ketenagakerjaan provides information service center in the form of Premium Call Center at 1500-910. As of December 31, 2017, the number of complaints received and completed through the call center was 5,300 complaints and all of them have been resolved. Details are presented below.

Jenis-jenis Keluhan
Type of Complaints

Jenis Keluhan *Type of Complaints*	Jenis Program *Type of Programs*				Umum *General*	Jumlah *Total*	%	Status
	JKK	JHT	JP	JKM				
Komplain E-Saldo/ Website *Electronic Balance/ Website Complaint*	-	-	-	-	618	618	12	Selesai *Done*
Komplain E-Klaim *E-Claim Complaint*	-	-	-	-	1.120	1.120	21	Selesai *Done*
Komplain Eps *EPS Complaint*	-	-	-	-	74	74	1	Selesai *Done*
Komplain Sms Saldo *Balance Message Complaint*	-	-	-	-	151	151	3	Selesai *Done*
Komplain Saldo Tahunan *Annual Balance Complaint*	-	-	-	-	9	9	0	Selesai *Done*
Komplain Sipp Online *Sipp Online Complaint*	-	-	-	-	630	630	12	Selesai *Done*
Komplain BPJSTK Mobile *BPJSTK Mobile Complaint*	-	-	-	-	1.980	1.980	37	Selesai *Done*
Komplain Kepesertaan *Participation Complaint*	-	-	-	-	364	364	7	Selesai *Done*
Komplain Kartu Peserta *Participation Card*	-	-	-	-	29	29	1	Selesai *Done*
Komplain Program JHT *JHT Program Complaint*	-	318	-	-	-	318	6	Selesai *Done*
Komplain Program JKK *JKK Program Complaint*	3	-	-	-	-	3	0	Selesai *Done*
KomplainProgram JKM *JKM Program Complaint*	-	-	-	2	-	2	0	Selesai *Done*
Komplain Program JP *JP Program Complaint*	-	-	2	-	-	2	0	Selesai *Done*
TOTAL						5.300	100	

Sumber/ *Source*: Laporan yang disampaikan ke OJK/ *Report submitted to OJK*

INDEKS KEPUASAN PESERTA

Komitmen pada operasi unggul telah mendorong BPJS Ketenagakerjaan untuk terus meningkatkan layanan kepada peserta. Secara berkesinambungan BPJS Ketenagakerjaan melakukan survei untuk mengetahui dan mengukur Indeks Kepuasan Pelanggan. Survei melibatkan pihak ketiga sebagai pelaksana untuk mendapatkan hasil yang objektif, dan dilaksanakan dengan metode face to face interview dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen survei.

Pada aspek kepuasan pelanggan, berdasarkan e-survey yang dilakukan diisi oleh 1.234.698 peserta, sebanyak 73,13% sangat puas, 22,72% puas dan 3,13% cukup puas, walaupun masih ada yang kurang puas dan tidak puas dengan persentase yang kecil masing-masing sebesar 0,45% dan 0,57%. Hasil survei tersebut menjadi acuan bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk terus melakukan peningkatan dan perbaikan kualitas layanan yang excellent bagi peserta. Sementara itu berdasarkan survey kepuasan pelanggan (customer satisfaction measurement) yang dilakukan oleh konsultan independen menghasilkan tingkat kepuasan pelanggan (customer satisfaction index) sebesar 90,17% dan Net Promoter Score sebesar 31,90%.

PARTICIPANT SATISFACTION INDEX

Commitment to operations has encouraged BPJS Ketenagakerjaan to continue to improve services to participants. BPJS Ketenagakerjaan continuously conducts surveys to find out and measure the Customer Satisfaction Index. Surveys involving third parties as implementers to get objective results and carried out by face to face interview method using questionnaires as survey instruments.

In the aspect of customer satisfaction, based on the e-survey conducted and filled by 1,234,698 participants, as many as 73.13% were very satisfied, 22.72% were satisfied and 3.13% were quite satisfied, although there were still some who were less satisfied and not satisfied with the percentages of 0.45% and 0.57% respectively. The results become a reference for BPJS Ketenagakerjaan to continue to improve and improve the quality of excellent services for participants. Meanwhile, based on customer satisfaction measurement conducted by an independent consultant, the level of customer satisfaction index is 90.17% and Net Promoter Score is 31.90%.

BPJS Ketenagakerjaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas layanan publik. Upaya tersebut dirangkai dalam suatu Service Blue Print, di mana di dalamnya juga terdapat prinsip pelayanan PRIMA. Hasil dari upaya tersebut tercermin dari pencapaian tingkat kepuasan peserta pada tabel berikut:

BPJS Ketenagakerjaan has made various efforts to improve the quality of public services. These efforts are arranged in a Blue Print Service, in which there is also PRIMA service principle. The result of these efforts are reflected in the level of participants' satisfaction level seen in the following table:

Tingkat Kepuasan Peserta
Participant Satisfaction Level

Kanwil *Regional Office*	Tingkat Kepuasan Peserta *Participant Satisfaction Level*					
	Tidak Puas *Not Satisfied*	Kurang Puas *Less Satisfied*	Cukup Puas *Quite Satisfied*	Puas *Satisfied*	Sangat Puas *Very Satisfied*	Total
Sumbagut	258	189	604	10.385	62.212	73.648
Sumbagsel	361	316	3.423	25.668	62.439	92.207
DKI Jakarta	1.196	793	2.104	20.894	80.938	105.925
Jawa Barat	605	480	10.122	42.776	168.522	222.505
Jateng & DIY	1.750	1.406	5.776	52.742	60.811	122.485
Jatim	238	261	2.077	34.732	107.201	144.509
Kalimantan	276	327	3.238	17.878	95.009	116.728
Sulawesi Maluku	342	187	2.061	15.711	41.360	59.661
Sumbarriau	872	524	3.896	29.154	94.634	129.080
Banten	833	825	3.699	17.756	71.182	94.295
Banuspa	302	264	1.603	12.812	58.674	73.655
Total	7.033	5.572	38.603	280.508	902.982	1.234.698
Proporsi *Proportion*	0,57%	0,45%	3,13%	22,72%	73,13%	100,00%

Sumber/ *Source*: Laporan yang disampaikan ke OJK/ *Report submitted to OJK*

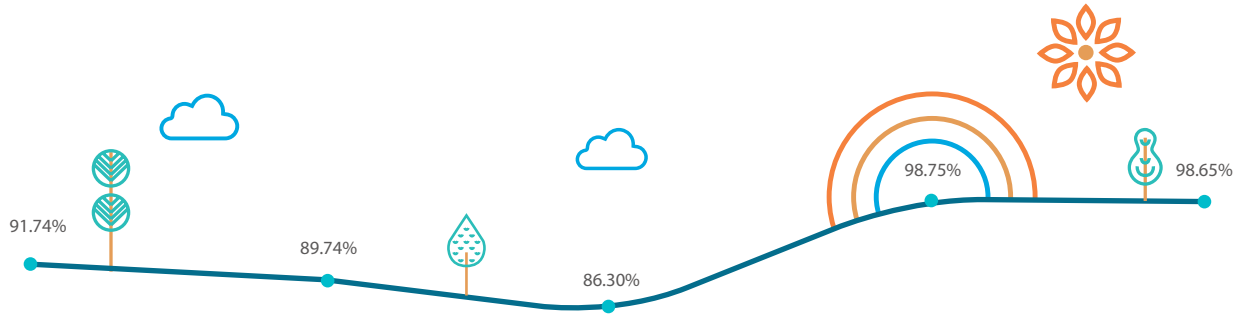
Untuk meningkatkan kualitas layanan kepada peserta, BPJS Ketenagakerjaan melakukan *e-survei* di setiap wilayah untuk mengetahui kepuasan peserta atas pelayanan yang telah diberikan. Tabel di atas menunjukan bahwa terdapat sebanyak 1.234.698 peserta yang mengikuti *e-survei* ini, di mana di antaranya 73,13% sangat puas, 22,72% puas 3,13% cukup puas. Namun, masih ada peserta yang kurang puas dan tidak puas dengan persentase yang kecil masing-masing 0,45% dan 0,57%. Dari hasil survei tersebut dapat menjadi acuan bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk terus melakukan peningkatan dan perbaikan kualitas layanan yang *excellent* bagi peserta.

To improve the quality of service to participants, BPJS Ketenagakerjaan conducted an e-survey in each region to find out participants' satisfaction for the services that have been given. The table above shows that there were 1,234,698 participants who participated in this e-survey, of which 73.13% were very satisfied, 22.72% were satisfied 3.13% were quite satisfied. However, there were still participants who were less satisfied and dissatisfied with a small percentage of 0.45% and 0.57% respectively. From the results of the survey can be a reference for BPJS Ketenagakerjaan to continue to improve the quality of excellent services for participants.

Sementara dengan menggunakan jasa pihak ke-3 yang independen, BPJS Ketenagakerjaan melakukan penelitian kepuasan peserta/*customer satisfaction index* dan menghasilkan hasil nilai indeks kepuasan peserta/*customer satisfaction index* (CSI) sebesar 90,71% dan nilai net promoter score sebesar 31,90%. Dari penelitian tersebut jika dilihat dari jenis layanan maka tingkat kepuasan peserta bervariasi dengan nilai terendah pada program JKK dan secara berturut-turut naik JHT, Administrasi kepesertaan, JKM dan JP, seperti terlihat di grafik berikut:

While using the service of an independent 3rd party, BPJS Ketenagakerjaan conducted a research on customer satisfaction index and the result of customer satisfaction index (CSI) was 90.71% with net promoter score of 31.90% . From this research, when viewed from the type of service, the level of satisfaction of participants varied with the lowest value was in the JKK program and went up to JHT, membership administration, JKM and JP, as shown in the following graph:

CSI Layanan BPJS Ketenagakerjaan
BPJS Ketenagakerjaan CSI Service



ADM. Kepesertaan	Jaminan Hari Tua	Jaminan Kecelakaan Kerja	Jaminan Kematian	Jaminan Pensiun
Membership Administration	*Provident Fund Benefit*	*Work Accident Benefit*	*Death Benefit*	*Pension Insurance*

BRAND EQUITY

Selain Indeks Kepuasan Pelanggan, BPJS Ketenagakerjaan juga melakukan survei untuk mengetahui seberapa besar nama BPJS Ketenagakerjaan untuk dikenal atau Brand Equity. Melalui survei ini akan diketahui sejauh mana masyarakat menilai BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan yang baik, dipersepsikan memiliki kualitas yang baik, diinginkan oleh pekerja dicitrakan sebagai badan yang kuat.

Pengukuran brand equity dilakukan berdasarkan responden (pekerja dan calon pekerja) merespon komponen ukuran brand equity tersebut. Pada tahun 2017 BPJS Ketenagakerjaan menargetkan nilai brand equity adalah 75%, dimana BPJS Ketenagakerjaan memiliki nilai ekuitas yang dapat dikatakan cukup tinggi untuk lembaga yang baru resmi berganti nama dari PT. Jamsostek (Persero) pada 1 Januari 2014 yang lalu.

Dari hasil survei yang dilakukan, nilai brand equity BPJS Ketenagakerjaan melebihi target yang ditentukan dan menunjukkan bahwa efektifitas kegiatan promosi dan publikasi yang dilakukan selama tahun 2017 dinilai baik.

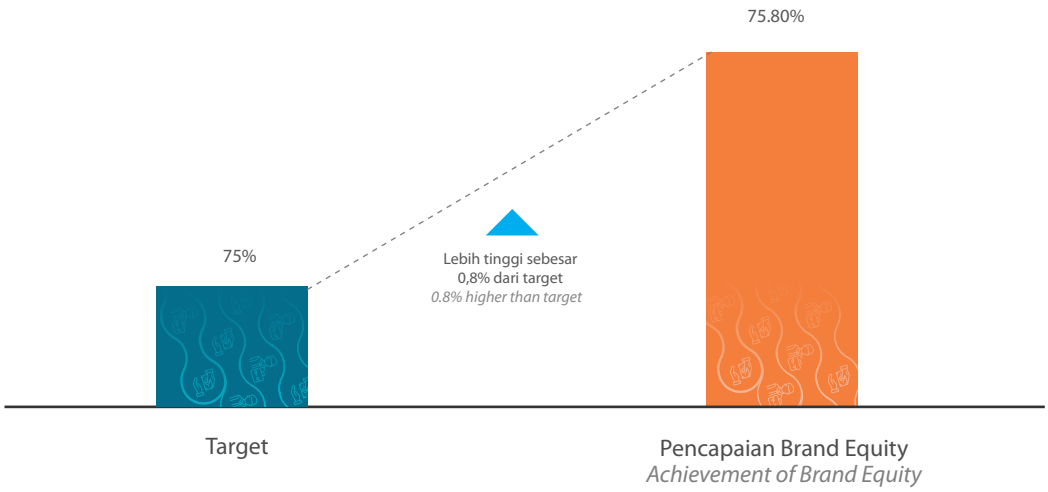
BRAND EQUITY

In addition to Customer Satisfaction Index, BPJS Ketenagakerjaan also conducted a survey to find out about the brand image, or Brand Equity, of BPJS Ketenagakerjaan. This survey revealed to what extent the community sees BPJS Ketenagakerjaan as a good body, has good quality and desired by workers.

The measurement of brand equity is based on respondents (workers and prospective workers) that respond to the component of the brand equity measure. In 2017 BPJS Ketenagakerjaan targeted a brand equity value of 75%, BPJS Ketenagakerjaan has an equity value that can be considered high enough for the new institution to officially change its name from PT. Jamsostek (Persero) on January 1, 2014.

From the results of the survey, BPJS Ketenagakerjaan's brand equity value exceeded the target set and showed that the effectiveness of promotional activities and publications carried out during 2017 and it was considered good.

Tingkat Brand Equity BPJS Ketenagakerjaan
Level of BPJS Ketenagakerjaan Brand Equity




08.



Laporan Keuangan
Financial Report

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DAN ENTITAS ANAK

Laporan Keuangan Konsolidasian
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir
31 Desember 2017 dan 2016
Serta Laporan Posisi Keuangan Per 1 Januari 2016

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK

DAFTAR ISI

	Halaman
Pernyataan Direksi	
Laporan Auditor Independen	
Financial Highlight	
Laporan Keuangan	
Laporan Posisi Keuangan Konsolidasian	1 - 2
Laporan Kinerja Keuangan Konsolidasian	3 - 4
Laporan Perubahan Ekuitas Konsolidasian	5
Laporan Arus Kas Konsolidasian	6
Catatan atas Laporan Keuangan Konsolidasian	7 - 96
Informasi Tambahan :	
Laporan Posisi keuangan (Entitas Induk)	Lampiran I
Laporan Kinerja Keuangan (Entitas Induk)	Lampiran II
Laporan Perubahan Ekuitas (Entitas Induk)	Lampiran III
Laporan Arus Kas (Entitas Induk)	Lampiran IV

BPJS Ketenagakerjaan

SURAT PERNYATAAN DIREKSI
TENTANG
TANGGUNG JAWAB ATAS LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
PER 31 DESEMBER 2017
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK

Kami yang bertandatangan dibawah ini:

1. Nama : Agus Susanto
   Alamat Kantor : Jl. Jendral Gatot Subroto No.79, Jakarta Selatan
   Alamat Domisili Sesuai KTP : Raffles Hills Blok D1 No. 12 RT 004 RW 015, Kel. Harjamukti, Kec. Cimanggis, Depok – Jawa Barat
   Nomor Telepon : 021-5207797
   Jabatan : Direktur Utama
2. Nama : Evi Afiatin
   Alamat Kantor : Jl. Jendral Gatot Subroto No.79, Jakarta Selatan
   Alamat Domisili Sesuai KTP : Jl. Batu Merah IV No. 6 RT 009 RW 002, Kel. Pejaten Timur, Kec. Pasar Minggu, Jakarta Selatan
   Nomor Telepon : 021-5207797
   Jabatan : Direktur Keuangan

Menyatakan bahwa:

1. Bertanggung jawab atas penyusunan dan penyajian Laporan Keuangan Konsolidasian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Entitas Anak;
2. Laporan Keuangan Konsolidasian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Entitas Anak telah disusun dan disajikan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan di Indonesia;
3. a. Semua informasi dalam Laporan Keuangan Konsolidasian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Entitas Anak telah dimuat secara lengkap dan benar;
   b. Laporan Keuangan Konsolidasian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Entitas Anak tidak mengandung informasi atau fakta material yang tidak benar, dan tidak menghilangkan informasi atau fakta material; dan
4. Kami bertanggung jawab atas sistem pengendalian internal dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

Jakarta, 19 Maret 2018



Agus Susanto
Direktur Utama

Evi Afiatin
Direktur Keuangan

LAPORAN AUDITOR INDEPENDEN

R-304/BPJS.TK-kps/SHT02/III/2018

Dewan Pengawas dan Direksi
Badan Penyelenggara Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ("BPJS Ketenagakerjaan") dan Entitas Anak

Kami telah mengaudit laporan keuangan konsolidasian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ("BPJS Ketenagakerjaan") dan Entitas Anak terlampir, yang terdiri dari laporan posrsi keuangan konsolidasian tanggal 31 Desember 2017, serta laporan kinerja keuangan, laporan perubahan ekuitas, dan laporan arus kas konsolidasian untuk tahun yang berakhir pada tanggal tersebut, dan suatu ikhtisar kebijakan akuntansi signifikan dan informasi penjelasan lainnya.

Tanggung Jawab Manajemen atas Laporan Keuangan

Manajemen bertanggung jawab atas penyusunan dan penyajian wajar laporan keuangan konsolidasian tersebut sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan di Indonesia dan atas pengendalian internal yang dianggap perlu oleh manajemen untuk memungkinkan penyusunan laporan keuangan konsolidasian tersebut bebas dari kesalahan penyajian material,baik yang disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan.

Tanggung Jawab Auditor

Tanggung jawab kami adalah untuk menyatakan suatu opini atas laporan keuangan konsolidasian tersebut berdasarkan audit kami. Kami melaksanakan audit berdasarkan Standar Audit yang ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia. Standar tersebut mengharuskan kami untuk mematuhi ketentuan etika serta merencanakan dan melaksanakan audit untuk memperoleh keyakinan memadai tentang apakah laporan keuangan konsolidasian bebas dari kesalahan penyajian material.

Suatu audit melibatkan pelaksanaan prosedur untuk memperoleh bukti audit tentang angka-angka dan pengungkapan dalam laporan keuangan konsolidasian. Prosedur yang dipilih bergantung pada pertimbangan auditor, termasuk penilaian atas risiko kesalahan penyajian material dalam laporan keuangan konsolidasian, baik yang disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan. Dalam melakukan penilaian risiko tersebut, auditor mempertimbangkan pengedalian internal yang relevan dengan penyusunan dan penyajian wajar laporan keuangan konsolidasian entitas untuk merancang prosedur audit yang tepat sesuai dengan kondisinya, tetapi bukan untuk tujuan menyatakan opini atas keefektivitasan pengendalian internal entitas. Suatu audit juga mencakup pengevaluasian atas ketepatan kebijakan akuntansi yang digunakan dan kewajaran estimasi akuntansi yang dibuat oleh manajemen, serta pengevaluasian atas penyajian laporan keuangan konsolidasian secara keseluruhan.

Kami yakin bahwa bukti audit yang telah kami peroleh adalah cukup dan tepat untuk menyediakan suatu basis bagi opini audit kami.

LAPORAN AUDITOR INDEPENDEN

R-304/BPJS.TK-kps/SHT02/III/2018

Dewan Pengawas dan Direksi
Badan Penyelenggara Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ("BPJS Ketenagakerjaan") dan Entitas Anak

Kami telah mengaudit laporan keuangan konsolidasian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ("BPJS Ketenagakerjaan") dan Entitas Anak terlampir, yang terdiri dari laporan posrsi keuangan konsolidasian tanggal 31 Desember 2017, serta laporan kinerja keuangan, laporan perubahan ekuitas, dan laporan arus kas konsolidasian untuk tahun yang berakhir pada tanggal tersebut, dan suatu ikhtisar kebijakan akuntansi signifikan dan informasi penjelasan lainnya.

Tanggung Jawab Manajemen atas Laporan Keuangan

Manajemen bertanggung jawab atas penyusunan dan penyajian wajar laporan keuangan konsolidasian tersebut sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan di Indonesia dan atas pengendalian internal yang dianggap perlu oleh manajemen untuk memungkinkan penyusunan laporan keuangan konsolidasian tersebut bebas dari kesalahan penyajian material,baik yang disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan.

Tanggung Jawab Auditor

Tanggung jawab kami adalah untuk menyatakan suatu opini atas laporan keuangan konsolidasian tersebut berdasarkan audit kami. Kami melaksanakan audit berdasarkan Standar Audit yang ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia. Standar tersebut mengharuskan kami untuk mematuhi ketentuan etika serta merencanakan dan melaksanakan audit untuk memperoleh keyakinan memadai tentang apakah laporan keuangan konsolidasian bebas dari kesalahan penyajian material.

Suatu audit melibatkan pelaksanaan prosedur untuk memperoleh bukti audit tentang angka-angka dan pengungkapan dalam laporan keuangan konsolidasian. Prosedur yang dipilih bergantung pada pertimbangan auditor, termasuk penilaian atas risiko kesalahan penyajian material dalam laporan keuangan konsolidasian, baik yang disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan. Dalam melakukan penilaian risiko tersebut, auditor mempertimbangkan pengedalian internal yang relevan dengan penyusunan dan penyajian wajar laporan keuangan konsolidasian entitas untuk merancang prosedur audit yang tepat sesuai dengan kondisinya, tetapi bukan untuk tujuan menyatakan opini atas keefektivitasan pengendalian internal entitas. Suatu audit juga mencakup pengevaluasian atas ketepatan kebijakan akuntansi yang digunakan dan kewajaran estimasi akuntansi yang dibuat oleh manajemen, serta pengevaluasian atas penyajian laporan keuangan konsolidasian secara keseluruhan.

Kami yakin bahwa bukti audit yang telah kami peroleh adalah cukup dan tepat untuk menyediakan suatu basis bagi opini audit kami.

HEAD OFFICE :
The Royal Palace
Jl. Prof. Dr. Soepomo No. 178A - C 29
Jakarta Selatan 12810 - Indonesia
Phone : 62 21 831 3861 (hunting)
Fax : 62 21 831 3871
E-mail : central.mail@kanaka.co.id
Website : www.kanaka.co.id

LAPORAN AUDITOR INDEPENDEN

R-304/BPJS.TK-kps/SHT02/III/2018

Dewan Pengawas dan Direksi
Badan Penyelenggara Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ("BPJS Ketenagakerjaan") dan Entitas Anak

Kami telah mengaudit laporan keuangan konsolidasian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ("BPJS Ketenagakerjaan") dan Entitas Anak terlampir, yang terdiri dari laporan posrsi keuangan konsolidasian tanggal 31 Desember 2017, serta laporan kinerja keuangan, laporan perubahan ekuitas, dan laporan arus kas konsolidasian untuk tahun yang berakhir pada tanggal tersebut, dan suatu ikhtisar kebijakan akuntansi signifikan dan informasi penjelasan lainnya.

Tanggung Jawab Manajemen atas Laporan Keuangan

Manajemen bertanggung jawab atas penyusunan dan penyajian wajar laporan keuangan konsolidasian tersebut sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan di Indonesia dan atas pengendalian internal yang dianggap perlu oleh manajemen untuk memungkinkan penyusunan laporan keuangan konsolidasian tersebut bebas dari kesalahan penyajian material,baik yang disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan.

Tanggung Jawab Auditor

Tanggung jawab kami adalah untuk menyatakan suatu opini atas laporan keuangan konsolidasian tersebut berdasarkan audit kami. Kami melaksanakan audit berdasarkan Standar Audit yang ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia. Standar tersebut mengharuskan kami untuk mematuhi ketentuan etika serta merencanakan dan melaksanakan audit untuk memperoleh keyakinan memadai tentang apakah laporan keuangan konsolidasian bebas dari kesalahan penyajian material.

Suatu audit melibatkan pelaksanaan prosedur untuk memperoleh bukti audit tentang angka-angka dan pengungkapan dalam laporan keuangan konsolidasian. Prosedur yang dipilih bergantung pada pertimbangan auditor, termasuk penilaian atas risiko kesalahan penyajian material dalam laporan keuangan konsolidasian, baik yang disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan. Dalam melakukan penilaian risiko tersebut, auditor mempertimbangkan pengedalian internal yang relevan dengan penyusunan dan penyajian wajar laporan keuangan konsolidasian entitas untuk merancang prosedur audit yang tepat sesuai dengan kondisinya, tetapi bukan untuk tujuan menyatakan opini atas keefektivitasan pengendalian internal entitas. Suatu audit juga mencakup pengevaluasian atas ketepatan kebijakan akuntansi yang digunakan dan kewajaran estimasi akuntansi yang dibuat oleh manajemen, serta pengevaluasian atas penyajian laporan keuangan konsolidasian secara keseluruhan.

Kami yakin bahwa bukti audit yang telah kami peroleh adalah cukup dan tepat untuk menyediakan suatu basis bagi opini audit kami.

BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
LAPORAN POSISI KEUANGAN
KONSOLIDASIAN
PER 31 DESEMBER 2017 dan 31 DESEMBER 2016
(Dalam Rupiah, kecuali dinyatakan lain)

	Catatan	31 Desember 2017	31 Desember 2016
ASET			
ASET LANCAR			
Kas dan setara kas	3b,5,55,56	1.065.045.410.503	1.042.826.293.596
Piutang Dana Operasional			
Program Jaminan Hari Tua	3c,6	721.054.210	45.600.822.496
Program Jaminan Kecelakaan Kerja	3c,6	5.096.181.231	21.110.281.911
Program Jaminan Kematian	3c,6	4.840.572.299	5.525.825.614
Program Jaminan Pensiun	3c,6	577.298.792	5.761.104.990
Piutang Investasi	3c,7	633.112.983	-
Piutang Hasil investasi	3c,8,55,56	78.108.107.544	70.839.317.406
Piutang Sarana Kesejahteraan Peserta	3e,9,55,56	543.946.577.028	657.290.848.875
Piutang Lain	10,55,56	20.959.701.826	36.587.734.117
Deposito	11,55,56	2.429.225.500.000	3.008.678.238.101
Uang Muka	3d,12	6.942.692.064	8.135.486.460
Pajak Dibayar di muka	3t13	1.360.548.446	1.307.583.551
Beban dibayar di muka	14	46.897.061.706	33.249.911.986
Investasi Jangka Pendek			
Saham	15,55,56	1.321.246.065.194	1.692.456.410.583
Reksadana	16,55,56	1.549.170.146.176	521.204.429.864
Piutang Usaha - Setelah dikurangi			
Cadangan Kerugian Penurunan Nilai	3f,17,55,56	10.915.416.741	4.199.836.464
Perlengkapan	3g,18	10.529.367.744	9.040.484.323
Aset Dimiliki Untuk Dijual	19	156.251.874	6.249.546
Aset Lancar Lainnya	20	643.369.937	-
Jumlah Aset Lancar		**7.097.014.436.297**	**7.161.820.859.883**
ASET TIDAK LANCAR			
Investasi Jangka Panjang			
Efek Beragun Aset	21,55,56	14.898.756.363	31.363.815.274
Sukuk	3n,22,55,56	1.458.766.161.124	1.469.938.572.616
Obligasi	23,55,56	3.902.301.560.065	2.730.886.144.906
Penyertaan Langsung - Setelah dikurangi			
Penyisihan Penurunan Nilai	24,55,56	26.594.600.648	26.594.600.648
Properti Investasi - Setelah dikurangi			
Akumulasi Penyusutan	3h,25	84.604.306.781	85.722.176.829
Aset Tetap - Setelah dikurangi			
Akumulasi Penyusutan	3j,3i,26	1.260.619.848.846	1.251.461.502.069
Aset Tak berwujud - Setelah dikurangi			
Akumulasi Amortisasi	3l,27	79.426.541.332	48.867.992.704
Aset Pajak Tangguhan	3t,28	520.826.202.270	551.829.834.769
Aset Tidak Lancar Lain	3m,29	10.649.829.101	11.485.395.826
Jumlah Aset Tidak Lancar		**7.358.687.796.531**	**6.208.150.035.641**
JUMLAH ASET		**14.455.702.232.828**	**13.369.970.895.524**

BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
LAPORAN POSISI KEUANGAN
KONSOLIDASIAN
PER 31 DESEMBER 2017 dan 31 DESEMBER 2016
(Dalam Rupiah, kecuali dinyatakan lain)

	Catatan	31 Desember 2017	31 Desember 2016
LIABILITAS DAN EKUITAS			
LIABILITAS JANGKA PENDEK			
Utang kepada Pihak Ketiga	3p,30,55	2.070.560.851	11.259.177.049
Utang Pajak	3t,31.a	175.992.260.670	220.150.103.583
Beban Akrual	3q,32,55	612.085.796.675	963.998.807.175
Pendapatan Diterima di muka	3r,33	2.237.261.778	1.531.031.820
Liabilitas Lain Jangka Pendek	34,55	316.903.988.984	179.445.267.996
Jumlah Liabilitas Jangka Pendek		**1.109.289.868.958**	**1.376.384.387.623**
LIABILITAS JANGKA PANJANG			
Liabilitas Imbalan Kerja Jangka Panjang	3s,35	1.425.001.228.174	1.568.407.561.995
Liabilitas Lain Jangka Panjang		283.844.000	438.668.000
Jumlah Liabilitas Jangka Panjang		**1.425.285.072.174**	**1.568.846.229.995**
JUMLAH LIABILITAS		**2.534.574.941.132**	**2.945.230.617.618**
EKUITAS			
Modal	36	9.439.394.578.454	8.916.854.057.935
Ekuitas yang Berasal dari Kombinasi Bisnis Entitas Sepengendali	40	1.408.126.715.496	1.408.126.715.496
Saldo Penghasilan Neto	41	1.437.320.790.662	713.119.827.791
Penghasilan Komprehensif Lain			
Saldo Penyesuaian Nilai Wajar Aset Keuangan Tersedia untuk Dijual	37	(495.293.831.107)	(507.634.282.519)
Saldo Keuntungan dan kerugian aktuaria liabilitas Pascakerja imbalan pasti	39	131.575.714.728	(105.729.192.716)
Ekuitas Yang Dapat Diatribusikan Kepada Pemilik Entitas Induk		11.921.123.968.233	10.424.737.125.988
Kepentingan Non Pengendali	38	3.323.463	3.151.918
Jumlah Ekuitas		**11.921.127.291.696**	**10.424.740.277.906**
Jumlah		**14.455.702.232.828**	**13.369.970.895.524**

BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK

LAPORAN KINERJA KEUANGAN KONSOLIDASIAN
UNTUK TAHUN-TAHUN YANG BERAKHIR 31 DESEMBER 2017 dan 2016
(Dalam Rupiah, kecuali dinyatakan lain)

	Catatan	2017	2016
PENGHASILAN OPERASIONAL			
Pengelolaan Dana Jaminan Sosial - Program Jaminan Hari Tua	3v,42	3.728.247.659.249	3.722.753.209.909
Pengelolaan Dana Jaminan Sosial - Program Jaminan Kecelakaan Kerja	3v,42	215.139.927.355	236.333.316.409
Pengelolaan Dana Jaminan Sosial - Program Jaminan Kematian	3v,42	98.212.549.634	105.610.395.321
Pengelolaan Dana Jaminan Sosial - Program Jaminan Pensiun	3v,42	713.481.863.763	615.367.806.034
Total Penghasilan Operasional		**4.755.082.000.000**	**4.680.064.727.673**
BEBAN OPERASIONAL			
Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua	43	2.453.253.906.139	2.254.458.027.013
Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja	43	486.483.214.970	423.912.142.433
Penyelenggaraan Program Jaminan Kematian	43	294.935.458.170	247.726.995.074
Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun	43	772.602.667.599	633.198.741.720
Total Beban Operasional		**4.007.275.246.879**	**3.559.295.906.240**
PENGHASILAN (BEBAN) OPERASIONAL		**747.806.753.121**	**1.120.768.821.433**
PENGHASILAN DAN BEBAN NON OPERASIONAL			
Pendapatan Investasi	3u,44	825.225.792.254	768.803.030.019
Pendapatan Entitas Anak	45	46.666.740.222	62.445.488.540
Pendapatan Lain	46	370.223.137.283	21.954.559.742
Beban Investasi	3u,47	(152.511.741.262)	(114.044.289.463)
Beban Usaha Entitas Anak	48	(110.452.731.212)	(86.725.749.011)
Beban Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan	50	(18.994.637.848)	(11.950.119.227)
Beban Lain-lain	51	(60.798.913.957)	(342.024.338.496)
Pendapatan (Beban) Peningkatan Kapasitas Pelayanan SKP	49	41.325.555.286	23.448.741.727
TOTAL PENGHASILAN DAN BEBAN NON OPERASIONAL		**940.683.200.767**	**321.907.323.811**
PENGHASILAN SEBELUM PAJAK		**1.688.489.953.887**	**1.442.676.145.244**
Beban Pajak Penghasilan	31.b	(388.966.438.290)	(370.141.544.435)
PENGHASILAN (BEBAN) NETO TAHUN BERJALAN		**1.299.523.515.598**	**1.072.534.600.809**
Pos-Pos Yang Tidak Akan Direklasifikasi ke Laba Rugi			
Pengukuran Kembali atas Program Imbalan Pasti		316.412.398.696	(152.164.299.028)
Dampak Pajak Tangguhan	31.d	(79.107.494.682)	38.041.074.757
Pos yang akan Direklasifikasi ke Laba Rugi			
Penyesuaian Nilai Wajar Aset Keuangan Tersedia Untuk Dijual		12.340.451.412	579.985.230.319

BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK

LAPORAN KINERJA KEUANGAN KONSOLIDASIAN
UNTUK TAHUN-TAHUN YANG BERAKHIR 31 DESEMBER 2017 dan 2016
(Dalam Rupiah, kecuali dinyatakan lain)

	Catatan	2017	2016
Penghasilan Komprehensif Lain Tahun Berjalan Setelah Pajak		**249.645.355.426**	**465.842.006.048**
PENGHASILAN (BEBAN) KOMPREHENSIF TAHUN BERJALAN		**1.549.168.871.023**	**1.538.376.606.857**
PENGHASILAN (BEBAN) NETO TAHUN BERJALAN YANG DAPAT DISTRIBUSIKAN KEPADA			
Pemilik Entitas Induk		1.299.523.342.338	1.072.534.525.589
Kepentingan Non Pengendali		173.260	75.220
		1.299.523.515.598	**1.072.534.600.809**
PENGHASILAN (BEBAN) KOMPREHENSIF TAHUN BERJALAN YANG DAPAT DISTRIBUSIKAN KEPADA			
Pemilik Entitas Induk		1.549.168.699.478	(308.405.183.816)
Kepentingan Non Pengendali		171.545	(285.165)
		1.549.168.871.023	**1.538.376.606.857**

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
LAPORAN PERUBAHAN EKUITAS KONSOLIDASIAN
UNTUK TAHUN-TAHUN YANG BERAKHIR 31 DESEMBER 2017 dan 2016
(Dalam Rupiah Penuh Kecuali Dinyatakan Lain)

	Dapat Diatribusikan kepada Pemilik Entitas Induk								
				Penghasilan Komprehensif Lain					
	Modal	Tambahan Modal Disetor	Saldo Penghasilan (Beban) Neto *)	Saldo Nilai Wajar Aset Keuangan Tersedia Untuk Dijual	Keuntungan dan kerugian Aktuaria	Ekuitas yang berasal dari Kombinasi Bisnis Entitas Sepengendali	Total	Kepentingan Non-Pengendali	Total Ekuitas
SALDO PER 1 JANUARI 2016	8.471.953.114.152	1.408.126.715.496	112.092.169.495	(1.087.699.612.838)	8.394.031.555	-	8.912.936.537.861	2.941.906	8.912.939.479.826
2016									
Penghasilan (Beban) Neto	-	-	1.072.534.315.644	-	-	-	1.072.534.315.644	(75.220)	1.072.534.240.424
Penurunan Manfaat Layanan Tambahan	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tambahan modal disetor dari kombinasi Bisnis Antar Entitas Sepengendali	-	(1.408.126.715.496)	-	-	-	1.408.126.715.496	-	-	-
Penambahan Modal dari Distribusi Surplus 2015	444.000.943.783	-	(444.000.943.782)	-	-	-	1	-	1
Kontribusi kepada Program Jaminan Kecelakaan Kerja	-	-	(2.838.525.622)	-	-	-	(2.838.525.622)	-	(2.838.525.622)
Kontribusi kepada Program Jaminan Hari Tua	-	-	(21.676.015.365)	-	-	-	(21.676.015.365)	-	(21.676.015.365)
Kontribusi kepada Program Jaminan Kematian	-	-	(1.200.239.010)	-	-	-	(1.200.239.010)	-	(1.200.239.010)
Alokasi Surplus untuk Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan	-	-	(10.321.912.079)	-	-	-	(10.321.912.079)	-	(10.321.912.079)
Laba ditahan	-	-	9.550.978.717	-	-	-	9.550.978.717	-	9.550.978.717
Penyesuaian Nilai Wajar Aset Keuangan Tersedia untuk Dijual	-	-	-	579.965.230.319	-	-	579.965.230.319	-	579.965.230.319
Kerugian Aktuaria atas Imbalan Pasca Kerja - Net	-	-			(114.123.224.271)	-	(114.123.224.271)	-	(114.123.224.271)
Penyesuaian Saldo Awal Tahun Entitas Anak terkait PSAK 24	-	-		-	-	-	-	285.165	285.165
Penyesuaian Saldo Awal Tahun Entitas anak Terkait Penyesuaian Lain Lain	-	-		-	-	-	-	-	-
Saldo per 31 Desember 2016	8.916.954.057.935	-	713.119.827.791	(507.834.382.519)	(105.728.192.716)	1.408.126.715.496	10.424.737.125.968	3.151.016	10.424.740.277.908
2017									
Penghasilan (Beban) Neto			1.299.523.342.338				1.299.523.342.338	173.260	1.299.523.515.598
Penurunan Manfaat Layanan Tambahan							-		-
Tambahan modal disetor dari kombinasi Bisnis Antar Entitas Sepengendali							-		-
Penambahan Modal dari Distribusi Surplus 2016	522.540.520.519		(522.540.520.519)				-		-
Penambahan cadangan umum							-		-
Penambahan cadangan tujuan							-		-
Kontribusi kepada Program Jaminan Kecelakaan Kerja			(2.639.092.947)				(2.639.092.947)		(2.639.092.947)
Kontribusi kepada Program Jaminan Hari Tua			(42.225.487.160)				(42.225.487.160)		(42.225.487.160)
Kontribusi kepada Program Jaminan Kematian			(1.055.637.179)				(1.055.637.179)		(1.055.637.179)
Kontribusi kepada Program Jaminan Pensiun			(6.661.641.063)				(6.661.641.063)		(6.661.641.063)
Alokasi Surplus untuk Program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan							-		-
Laba ditahan							-		-
Penyesuaian Nilai Wajar Aset Keuangan Tersedia untuk Dijual				12.340.451.412			12.340.451.412		12.340.451.412
Kerugian Aktuaria atas Imbalan Pasca Kerja - Net					237.304.907.444		237.304.907.444		237.304.907.444
Penyesuaian Saldo Awal Tahun Entitas Anak terkait PSAK 24							-	(1.715)	(1.715)
Penyesuaian Saldo Awal Tahun Entitas anak Terkait Penyesuaian Lain Lain							-		-
Saldo per 31 Desember 2017	9.439.394.578.454	-	1.437.320.790.662	(495.293.931.107)	131.575.714.728	1.408.126.715.496	11.921.123.968.233	3.323.461	11.921.127.291.696

Catatan atas laporan keuangan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari laporan

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN ENTITAS ANAK
LAPORAN ARUS KAS KONSOLIDASIAN
UNTUK TAHUN-TAHUN YANG BERAKHIR 31 DESEMBER 2017 dan 2016
(Dalam Rupiah Penuh Kecuali Dinyatakan Lain)

	Catatan	2017	2016
ARUS KAS DARI AKTIVITAS OPERASI			
Penerimaan			
Operasional Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja		230.593.819.396	248.347.615.624
Operasional Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua		3.839.250.411.487	3.703.168.745.883
Operasional Penyelenggaraan Program Jaminan Kematian		99.907.857.163	115.754.795.330
Operasional Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun		718.665.669.957	609.606.701.024
		4.888.417.758.013	4.676.877.857.861
Pengeluaran			
Operasional Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja		(423.098.284.560)	(351.682.889.552)
Operasional Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua		(2.149.115.127.531)	(1.870.326.970.969)
Operasional Penyelenggaraan Program Jaminan Kematian		(257.061.242.439)	(205.517.456.867)
Operasional Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun		(673.174.588.513)	(525.309.708.560)
Operasional Lain		(617.459.585.708)	(353.161.306.192)
		(4.119.928.808.751)	(3.305.998.330.140)
Kas Neto Diperoleh dari Aktivitas Operasi		**768.488.949.262**	**1.370.879.527.721**
ARUS KAS DARI AKTIVITAS INVESTASI			
Penerimaan			
Pelepasan Investasi		23.164.582.842.442	21.789.638.340.807
Pelepasan Aset Tetap		12.861.109.506	305.529.921
		23.177.443.951.948	21.789.943.870.727
Pengeluaran			
Perolehan Investasi		(23.710.170.286.176)	(22.654.739.357.034)
Perolehan Aset Tetap		(170.761.639.177)	(187.658.508.494)
		(23.880.931.925.353)	(22.842.397.865.528)
Kas Neto Diperoleh dari (Digunakan untuk) Aktivitas Investasi		**(703.487.973.405)**	**(1.052.453.994.801)**
ARUS KAS DARI AKTIVITAS PENDANAAN			
Penerimaan			
Setoran Modal		-	5.250.000.000
Lain-lain		10.000.000.000	
		10.000.000.000	5.250.000.000
Pengeluaran			
Kontribusi kepada Program Jaminan Kecelakaan Kerja		(42.225.487.160)	(2.838.525.822)
Kontribusi kepada Program Jaminan Hari Tua		(2.639.092.947)	(21.676.015.365)
Kontribusi kepada Program Jaminan Kematian		(1.055.637.179)	(1.290.239.010)
Kontribusi kepada Program Jaminan Pensiun		(6.861.641.663)	
		(52.781.858.949)	(25.804.780.197)
Kas Neto Diperoleh dari (Digunakan untuk) Aktivitas Pendanaan		**(42.781.858.949)**	**(20.554.780.197)**
KENAIKAN (PENURUNAN) NETO KAS DAN SETARA KAS		**22.219.116.908**	**297.870.752.723**
KAS DAN SETARA KAS AWAL TAHUN	3	**1.042.826.293.595**	**744.955.540.872**
KAS DAN SETARA KAS AKHIR TAHUN	3	**1.065.045.410.503**	**1.042.826.293.595**

DANA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
PROGRAM JAMINAN HARI TUA

Laporan Keuangan
Untuk Tahun yang Berakhir
Pada Tanggal 31 Desember 2017 dan 2016

DANA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
PROGRAM JAMINAN HARI TUA

Daftar Isi

Halaman

Pernyataan Direksi

Financial Highlights

Laporan Keuangan
Untuk Tahun-Tahun yang Berakhir
Pada Tanggal 31 Desember 2017 dan 2016

Laporan Aset Neto	1
Laporan Perubahan Aset Neto	2
Catatan Atas Laporan Keuangan	3 - 70

DANA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
PROGRAM JAMINAN HARI TUA
LAPORAN ASET NETO
Per 31 Desember 2017 dan 2016
(Dalam Rupiah Penuh)

	Catatan	31 Desember 2017	31 Desember 2016
ASET			
Bank	6, 45	102.035.708.094	88.510.515.138
Piutang Iuran - Bersih	7	407.542.498.299	250.295.828.331
Piutang Investasi	8, 45	1.462.963.352.997	-
Piutang Hasil Investasi	9, 45	3.047.134.943.773	2.857.250.036.085
Piutang Lain - Bersih	10	81.365.592.306	10.868.546.684
Beban Dibayar di Muka	11	338.916.667	-
Deposito	12, 45	25.599.343.000.000	19.513.357.589.945
Saham	13, 45	51.806.239.963.396	41.612.881.556.397
Reksadana	14, 45	23.129.540.514.387	16.708.064.024.729
Efek Beragun Aset (EBA)	15, 45	643.175.624.593	99.330.467.986
Sukuk	16, 45	26.881.733.163.399	25.001.719.496.129
Obligasi	17, 45	118.839.859.012.975	109.752.645.158.500
Penyertaan Langsung	18	381.327.000.000	108.960.000.000
Properti Investasi	19	1.769.147.048.648	1.688.838.101.375
Aset Lain	20	36.754.598.166	-
TOTAL ASET		**254.188.500.937.700**	**217.692.721.321.299**
LIABILITAS DAN ASET NETO			
LIABILITAS			
Utang Jaminan Hari Tua Siap Bayar	21	4.786.920.119	10.676.839.078
Utang Jaminan yang Diserahkan kepada Balai Harta Peninggalan	22	41.435.931	41.435.931
Utang Kepada BPJS	23	721.054.204	45.600.822.491
Utang kepada Pihak Ketiga	24	2.354.767.312.038	3.051.375.251.701
Utang Pajak	25	25.971.693.197	16.745.598.935
Pendapatan Diterima di Muka	26	13.082.890.758	9.366.659.355
Biaya yang masih harus dibayar	27	12.326.318.782	19.061.334.852
Liabilitas Jaminan Hari Tua Jatuh Tempo	28	16.707.449.652.040	13.179.135.179.375
Liabilitas Lain	29	30.594.129.445	42.673.622.587
TOTAL LIABILITAS		**19.149.741.406.514**	**16.374.676.744.305**
ASET NETO TERSEDIA UNTUK MANFAAT JAMINAN HARI TUA	**30,31**	**235.038.759.531.186**	**201.318.044.576.994**

Catatan terlampir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari laporan keuangan secara keseluruhan

DANA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
PROGRAM JAMINAN HARI TUA
LAPORAN PERUBAHAN ASET NETO
Untuk Tahun-Tahun yang Berakhir Pada 31 Desember 2017 dan 2016
(Dalam Rupiah Penuh)

Approval Client	
By :	
Date:	

	Catatan	2017	2016
PENAMBAHAN			
Pendapatan Iuran	32	37.322.309.737.259	32.979.753.948.657
Kontribusi BPJS	33	42.225.487.160	21.676.015.365
Pendapatan Investasi	34		
Bunga		11.924.596.459.106	10.629.054.765.211
Bagi Hasil		2.143.622.512.811	1.635.035.856.674
Dividen		921.440.299.612	936.172.467.084
Sewa		105.596.909.669	140.276.195.601
Keuntungan Pelepasan Investasi		6.744.029.207.402	5.138.134.442.855
Kenaikan (Penurunan) Penjualan Aset Investasi		(4.937.016.698.566)	(3.814.957.821.065)
Selisih Penilaian Investasi		6.643.364.867.239	7.936.364.838.631
Penerimaan Lain Investasi		11.346.830.115	16.302.478.258
Pendapatan Lain	35	35.636.603.320	20.432.487.701
TOTAL PENAMBAHAN		**60.957.152.215.127**	**55.638.245.674.972**
PENGURANGAN			
Beban Jaminan Hari Tua	36	23.235.011.452.882	17.973.040.489.530
Beban Dana Operasional BPJS	37	3.728.247.659.254	3.722.753.209.908
Beban Investasi	38	291.052.683.443	244.754.271.451
Beban Kerugian Penurunan (Pemulihan) Nilai Piutang	39	(18.559.469.559)	38.866.543.560
Beban Lain	40	684.934.914	2.903.367.228
TOTAL PENGURANGAN		**27.236.437.260.934**	**21.982.317.881.677**
KENAIKAN ASET NETO		**33.720.714.954.193**	**33.655.927.793.295**
ASET NETO AWAL TAHUN		**201.318.044.576.994**	**167.662.116.783.699**
ASET NETO AKHIR TAHUN		**235.038.759.531.187**	**201.318.044.576.994**

Catatan terlampir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari
laporan keuangan secara keseluruhan

Approval Client	
By :	
Date:	

DANA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA

Laporan Keuangan

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir
Pada 31 Desember 2017 dan 2016

Approval Client	
By :	
Date:	

DAFTAR ISI

Halaman

Pernyataan Direksi

Financial Highlights

Laporan Keuangan

Laporan Posisi Keuangan	1
Laporan Aktivitas	2
Laporan Arus Kas	3
Catatan Atas Laporan Keuangan	4-60

DANA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA
LAPORAN POSISI KEUANGAN
Per 31 Desember 2017 dan 2016
(Dalam Rupiah Penuh)

Approval Client	
By :	
Date:	

	Catatan	31 Desember 2017	31 Desember 2016
ASET			
Kas dan Bank	6	21.946.944.545	46.450.370.155
Piutang Iuran *(Setelah Dikurangi Cadangan Kerugian Penurunan Nilai)*	7	49.381.342.532	32.913.365.734
Piutang Investasi	8	11.850.382.312	-
Piutang Hasil Investasi	9	241.052.241.842	190.832.803.616
Piutang Lain *(Setelah Dikurangi Cadangan Kerugian Penurunan Nilai)*	10	4.469.302.210	5.403.477.241
Deposito	11	6.061.881.000.000	4.257.917.381.050
Saham	12	1.822.327.441.826	2.070.396.840.335
Reksadana	13	133.775.825.178	259.575.439.258
Efek Beragun Aset (KIK EBA)	14	7.063.125.412	14.868.795.440
Sukuk	15	2.313.455.165.287	1.631.491.389.688
Obligasi	16	13.445.869.939.534	10.463.399.952.368
Aset Lain	17	1.982.047.600	-
JUMLAH ASET		**24.115.054.758.278**	**18.973.249.814.885**
LIABILITAS			
Utang Jaminan Kecelakaan Kerja	18	163.807.781	290.280.411
Utang Kepada BPJS			
Dana Operasional	19	5.096.181.232	21.110.281.911
Utang Kepada Pihak Ketiga	20	81.319.366.267	183.828.279
Cadangan Teknis			
Liabilitas Jaminan Kecelakaan Kerja Dalam Proses	21	1.205.083.449.504	1.145.871.458.142
Liabilitas Jaminan Kecelakaan Kerja Belum Dilaporkan	22	343.525.573.830	244.448.883.210
Iuran Yang Belum Merupakan Pendapatan	23	1.196.205.968.090	999.653.012.314
Liabilitas Lain	24	18.154.531.779	12.206.769.518
JUMLAH LIABILITAS		**2.849.548.878.483**	**2.423.764.513.785**
ASET NETO	25	**21.265.505.879.795**	**16.549.485.301.100**
JUMLAH LIABILITAS DAN ASET NETO		**24.115.054.758.278**	**18.973.249.814.885**

Catatan terlampir merupakan bagian yang tidak terpisahkan
dari laporan keuangan secara keseluruhan

DANA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA
LAPORAN AKTIVITAS
Untuk Tahun-Tahun Yang Berakhir 31 Desember 2017 dan 2016
(Dalam Rupiah Penuh)

Approval Client	
By :	
Date:	

	Catatan	2017	2016
PENDAPATAN			
Pendapatan Iuran	26	4.649.778.324.538	4.108.402.358.924
Kontribusi BPJS	27	2.639.092.947	2.838.525.822
Pendapatan Bunga	28a	1.296.985.900.135	1.039.095.258.050
Pendapatan Bagi Hasil	28b	180.565.102.481	137.083.691.250
Pendapatan Dividen	28c	43.711.695.574	40.968.567.353
Keuntungan Pelepasan Investasi	28d	340.543.621.431	181.679.481.203
Selisih Penilaian Investasi	28e	(1.991.303.310)	612.862.521.537
Pendapatan Lain	29	4.562.371.503	40.960.716.020
JUMLAH PENDAPATAN		**6.516.794.805.299**	**6.163.891.120.159**
BEBAN			
Beban Jaminan	30	971.953.102.983	832.774.958.178
Beban Cadangan Teknis Program	31	354.841.637.770	306.596.021.467
Kenaikan Liabilitas Jaminan Kecelakaan Kerja Dalam Proses		59.211.991.361	73.476.074.282
Kenaikan Liabilitas Jaminan Kecelakaan Kerja Belum Dilaporkan		99.076.690.619	22.956.661.000
Kenaikan Iuran Yang Belum Merupakan Pendapatan		196.552.955.790	210.163.286.185
Beban Dana Operasional BPJS	32	215.139.927.355	236.333.316.397
Beban Investasi	33	257.121.582.272	199.367.640.587
Beban Penyisihan (Pemulihan) Piutang	34	1.408.328.111	(1.969.441.951)
Beban Lain	35	309.648.112	330.412.774
JUMLAH BEBAN		**1.800.774.226.604**	**1.573.432.907.453**
KENAIKAN (PENURUNAN) ASET NETO		**4.716.020.578.695**	**4.590.458.212.706**
ASET NETO AWAL PERIODE		**16.549.485.301.100**	**11.959.027.088.394**
ASET NETO AKHIR PERIODE		**21.265.505.879.795**	**16.549.485.301.100**

Catatan terlampir merupakan bagian yang tidak terpisahkan
dari laporan keuangan secara keseluruhan

DANA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN KERJA
LAPORAN ARUS KAS
Untuk Tahun-Tahun Yang Berakhir 31 Desember 2017 dan 2016
(Dalam Rupiah Penuh)

Approval Client	
By :	
Date:	

	Catatan	2017	2016
AKTIVITAS OPERASI			
Penerimaan			
Iuran		3.552.100.775.876	2.545.163.021.330
Kontribusi BPJS		2.639.092.947	2.838.525.822
Lain-Lain		1.108.260.962.268	1.610.868.916.956
JUMLAH		**4.663.000.831.091**	**4.158.870.464.108**
Pengeluaran			
Beban Jaminan Kecelakaan Kerja		(972.079.575.613)	(833.693.035.628)
Dana Operasional BPJS		(231.154.028.049)	(248.347.615.617)
Lain-Lain		(19.397.745.976)	(50.904.757.630)
JUMLAH		**(1.222.631.349.638)**	**(1.132.945.408.875)**
ARUS KAS NETO DARI AKTIVITAS OPERASI		**3.440.369.481.453**	**3.025.925.055.233**
AKTIVITAS INVESTASI			
Penerimaan			
Pelepasan Investasi	**14,15,12,13,16,28**	45.589.754.212.225	45.512.565.720.099
Pendapatan Investasi	**28**	1.635.961.497.729	1.299.852.209.955
JUMLAH		**47.225.715.709.954**	**46.812.417.930.054**
Pengeluaran			
Perolehan Investasi	**12,13,14,15,16**	(50.433.747.055.028)	(49.692.541.869.532)
Beban Investasi	**33**	(256.841.561.988)	(196.836.311.310)
JUMLAH		**(50.690.588.617.017)**	**(49.889.378.180.842)**
ARUS KAS NETO UNTUK AKTIVITAS INVESTASI		**(3.464.872.907.063)**	**(3.076.960.250.788)**
ARUS KAS NETO DARI AKTIVITAS PENDANAAN		**-**	**-**
KENAIKAN (PENURUNAN) ARUS KAS		**(24.503.425.610)**	**(51.035.195.556)**
KAS DAN SETARA KAS AWAL PERIODE		**46.450.370.155**	**97.485.565.711**
KAS DAN SETARA KAS AKHIR PERIODE		**21.946.944.545**	**46.450.370.155**

Catatan terlampir merupakan bagian yang tidak terpisahkan
dari laporan keuangan secara keseluruhan

DANA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
PROGRAM JAMINAN KEMATIAN

Laporan Keuangan

Untuk Tahun-tahun yang Berakhir

Pada Tanggal 31 Desember 2017 dan 2016

DAFTAR ISI

Halaman

Pernyataan Direksi

Financial Highlights

Laporan Keuangan
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir
Pada Tanggal 31 Desember 2017 dan 2016

- Laporan Posisi Keuangan 1
- Laporan Aktivitas 2
- Laporan Arus Kas 3
- Catatan Atas Laporan Keuangan 4-63

DANA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
PROGRAM JAMINAN KEMATIAN
LAPORAN POSISI KEUANGAN
Per 31 Desember 2017 dan 2016
(Dalam Rupiah Penuh)

	Catatan	31 Desember 2017	31 Desember 2016
ASET			
Kas dan Bank	6	15.329.400.846	22.445.662.364
Piutang Iuran- *(Setelah Dikurangi Cadangan Kerugian Penurunan Nilai)*	7	24.618.290.685	14.776.161.825
Piutang Investasi	8	5.466.837.311	-
Piutang Hasil Investasi	9	85.936.371.141	72.939.668.075
Piutang Lain *(Setelah Dikurangi Cadangan Kerugian Penurunan Nilai)*	10	1.220.657.658	3.942.468.011
Deposito	11	2.038.831.000.000	1.354.814.481.137
Saham	12	740.494.470.125	536.963.440.675
Reksadana	13	40.850.381.780	139.868.516.442
Efek Beragun Aset	14	638.660.603	1.344.463.435
Sukuk	15	987.601.644.323	642.171.962.876
Obligasi	16	4.402.549.731.507	3.575.151.446.777
Aset lain	17	115.636.228	-
TOTAL ASET		**8.343.653.082.207**	**6.364.418.271.617**
LIABILITAS			
Utang Jaminan Kematian	18	329.600.000	432.400.000
Utang Kepada BPJS	19		
Dana Operasional		4.840.572.287	5.525.825.607
Utang Kepada Pihak Ketiga	20	47.539.108.354	62.057.422
Cadangan Teknis			
Liabilitas Jaminan Kematian dalam Proses	21	129.000.000	231.000.000
Liabilitas Jaminan Kematian Belum Dilaporkan	22	188.772.161.170	175.570.068.093
Iuran yang Belum Merupakan Pendapatan	23	553.322.754.454	458.871.720.943
Liabilitas Lain	24	13.197.709.443	8.293.315.919
TOTAL LIABILITAS		**808.130.905.708**	**648.986.387.984**
ASET NETO	25	**7.535.522.176.499**	**5.715.431.883.633**
TOTAL LIABILITAS DAN ASET NETO		**8.343.653.082.207**	**6.364.418.271.617**

Catatan terlampir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari
laporan keuangan secara keseluruhan

DANA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
PROGRAM JAMINAN KEMATIAN
LAPORAN AKITIVITAS
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada tanggal 31 Desember 2017 dan 2016
(Dalam Rupiah Penuh)

	Catatan	2017	2016
PENDAPATAN			
Pendapatan Iuran	26	2.121.361.037.501	1.829.140.240.579
Kontribusi BPJS	27	1.055.637.179	1.290.239.010
Pendapatan Investasi	28		
Bunga		425.498.139.022	310.168.674.574
Bagi Hasil		70.260.334.524	62.348.129.031
Dividen		15.884.708.764	17.180.547.287
Keuntungan Pelepasan Investasi		102.183.136.168	106.254.101.164
Selisih Penilaian Investasi		(13.696.445.194)	174.926.392.887
Pendapatan Lain	29	2.142.557.489	19.827.660.147
TOTAL PENDAPATAN		**2.724.689.105.453**	**2.521.135.984.679**
BEBAN			
Beban Jaminan Kematian	30	612.140.000.000	594.129.500.000
Beban Cadangan Teknis	31		
Kenaikan (Penurunan) Liabilities Jaminan Kematian Dalam Proses		(102.000.000)	(264.000.000)
Kenaikan (Penurunan) Liabilities Jaminan Kematian Belum Dilaporkan		13.202.093.077	(26.913.573.128)
Kenaikan (Penurunan) Iuran Belum Merupakan Pendapatan		94.451.033.511	58.092.996.746
Beban Dana Operasional BPJS	32	98.212.549.640	105.610.395.320
Beban Investasi	33	86.577.881.580	65.205.131.198
Beban Penyisihan (Pemulihan) Piutang	34	(51.408.692)	(2.465.682.933)
Beban Lain	35	168.663.471	169.303.942
TOTAL BEBAN		**904.598.812.587**	**793.564.071.145**
KENAIKAN (PENURUNAN) ASET NETO	25	**1.820.090.292.866**	**1.727.571.913.534**
ASET NETO AWAL PERIODE	25	**5.715.431.883.633**	**3.987.859.970.099**
ASET NETO AKHIR PERIODE		**7.535.522.176.499**	**5.715.431.883.633**

Catatan terlampir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari
laporan keuangan secara keseluruhan

DANA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
PROGRAM JAMINAN KEMATIAN
LAPORAN ARUS KAS
Untuk Tahun-tahun yang Berakhir pada tanggal 31 Desember 2017 dan 2016
(Dalam Rupiah Penuh)

	Catatan	2017	2016
AKTIVITAS OPERASI			
Penerimaan			
Iuran		1.760.087.469.578	1.264.494.766.046
Kontribusi BPJS		1.055.637.179	1.290.239.010
Lain-lain		375.496.767.111	590.605.859.797
TOTAL		2.136.639.873.868	1.856.390.864.853
Pengeluaran			
Beban Jaminan Kematian		(612.242.800.000)	(594.994.300.000)
Dana Oprasional BPJS		(98.897.802.961)	(115.754.795.337)
Lain-lain		(14.579.630.974)	(17.601.081.661)
TOTAL		(725.720.233.935)	(728.350.176.998)
ARUS KAS NETO DARI AKTIVITAS OPERASI		1.410.919.639.933	1.128.040.687.854
AKTIVITAS INVESTASI			
Penerimaan			
Pelepasan Investasi	11,12,13,,14,15,16	13.620.284.533.561	16.897.969.129.003
Pendapatan Investasi	28	544.887.997.836	442.522.657.908
TOTAL		14.165.172.531.397	17.340.491.786.911
Pengeluaran			
Perolehan Investasi	11,12,13,14,15,16	(15.497.288.199.949)	(18.418.917.679.173)
Beban Investasi	33	(85.920.232.900)	(64.359.622.257)
TOTAL		(15.583.208.432.848)	(18.483.277.301.430)
ARUS KAS NETO UNTUK AKTIVITAS INVESTASI		(1.418.035.901.451)	(1.142.785.514.520)
ARUS KAS NETO DARI AKTIVITAS PENDANAAN		-	-
KENAIKAN (PENURUNAN) NETO ARUS KAS		**(7.116.261.518)**	**(14.744.826.665)**
BANK AWAL TAHUN		**22.445.662.364**	**37.190.489.029**
BANK AKHIR TAHUN		**15.329.400.846**	**22.445.662.364**

Catatan terlampir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari
laporan keuangan secara keseluruhan

Approval Client	
By :	
Date:	

DANA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
PROGRAM JAMINAN PENSIUN

Laporan Keuangan
Untuk Tahun yang Berakhir
Pada Tanggal 31 Desember 2017 dan 2016

DANA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
PROGRAM JAMINAN PENSIUN

Approval Client	
By :	
Date:	

Daftar Isi

Halaman

Surat Pernyataan Direksi

Laporan Auditor Independen

Laporan Keuangan
Untuk Tahun-Tahun yang Berakhir
Pada Tanggal 31 Desember 2017 dan 2016

Laporan Aset Neto	1
Laporan Perubahan Aset Neto	2
Catatan Atas Laporan Keuangan	3 - 53

Approval Client	
By :	
Date :	

RINGKASAN KINERJA KEUANGAN DANA JAMINAN SOSIAL PROGRAM JPN
(Dalam Rupiah Penuh)

NO.	URAIAN	2017	2016	% Perubahan
1	**Pendapatan Iuran**	12.318.952.950.156	9.705.866.235.008	26,92%
2	**Beban Jaminan**			
	a. Lumpsum	55.438.860.969	15.879.420.835	249,12%
	b. Berkala	20.583.734.597	725.357.545	2737,74%
	c. Kenaikan (penurunan) jaminan jatuh tempo	299.262.639.492	145.146.438.046	106,18%
		375.285.235.058	**161.751.216.426**	132,01%
3	**Biaya Operasional**	**713.481.863.764**	**615.367.806.031**	15,94%
4	**Dana Investasi**	**25.286.195.024.525**	**11.997.262.238.346**	110,77%
5	**Hasil Investasi**	**1.912.703.816.645**	**487.327.515.942**	292,49%
6	**Total Aset**	**25.662.488.013.676**	**12.195.483.129.178**	110,43%
7	**Nilai Kini Aktuaria dari Manfaat JPN Terjanjikan**	**53.961.491.781.180**	**39.016.733.626.281**	38,30%
8	**Tingkat Hasil Pengembangan JPN Lumpsum**	7,83%	7,19%	8,90%

A. Pendapatan Iuran
pendapatan iuran Jaminan Pensiun periode tahun 2017 sebesar Rp12 triliun mengalami kenaikan sebesar Rp2,613 miliar atau 26.92% dari periode sebelumnya

B. Beban Jaminan
Beban jaminan Pensiun meningkat sebesar Rp 213 miliar menjadi Rp 375 miliar di tahun 2017. Beban jaminan Lumpsum meningkat sebesar Rp 39 miliar, beban jaminan berkala meningkat sebesar Rp 19,8 miliar dan kenaikan jaminan jatuh tempo memberikan kontribusi paling besar yaitu meningkat senilai Rp 154 miliar. Kenaikan signifkan pada jaminan jatuh tempo dikarenakan meningkatnya jumlah peserta dan iuran sehingga mengakibatkan perhitungan aktuaria atas jaminan jatuh tempo turut meningkat.

C. Biaya Operasional
Biaya operasiona meningkat sebesar 15,94% dibandingkan dengan tahun lalu. Meningkatnya pendapatan iuran dan hasil investasi berdampak pada peningkatan beban operasional.

D. Dana Investasi
Peningkatan dana investasi sebesar Rp 13,28 miliar berbanding lurus dengan pendapatan iuran yang terjadi di tahun 2017. Pendapatan iuran yang didapat program JPN selama tahun 2017 sebagian besar dijadikan penambah portofolio investasi di tahun 2017.

E. Hasil Investasi
Terjadi peningkatan hasil investasi sebesar 292,49% dibandingkan tahun lalu menjadi Rp 1,92 Miliar berbanding lurus dengan peningkatan dana investasi di tahun 2017. Hal ini semakin diperkuat dengan kondisi pasar yang lebih baik dibandingkan dengan kondisi pasar tahun lalu.

F. Nilai Kini Aktuarial
Meningkatnya pendapatan iuran, jumlah peserta, dan semakin bertambahnya demografi peserta Jaminan Pensiun menjadi penyebab meningkatnya nilai kini aktuarial dari manfaat JPN Terjanjikan. Demografi peserta, jumlah iuran, dan jumlah peserta adalah faktor utama dalam perhitungan nilai kini aktuaria.

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
PROGRAM JAMINAN PENSIUN
LAPORAN ASET NETO
Per 31 Desember 2017 dan 2016

Approval Client	
By :	
Date:	

(Dalam Rupiah Penuh)

	Catatan	2017	2016
ASET			
Bank	6	30.930.964.842	27.747.365.407
Piutang Iuran	7	99.080.646.320	55.808.467.145
Piutang Investasi	8	24.854.690.604	-
Piutang Hasil Investasi	9	205.458.863.890	92.832.045.244
Piutang Lain	10	3.589.687.846	21.833.013.036
Deposito	11	3.260.429.000.000	3.000.262.571.396
Saham	12	4.568.841.663.855	1.555.485.841.350
Reksadana	13	4.126.126.360.759	1.633.884.639.577
Sukuk	14	2.194.600.048.522	1.063.394.525.649
Obligasi	15	11.136.197.951.388	4.744.234.660.374
Aset Lain	16	12.378.135.650	-
TOTAL ASET		**25.662.488.013.676**	**12.195.483.129.178**
LIABILITAS			
Liabilitas Kepada Peserta			
Utang Jaminan Siap Bayar	17	22.832.080	25.855.780
Utang Kepada BPJS			
Utang Biaya Operasional Kepada BPJS	18	577.298.792	5.761.104.990
Utang Kepada Pihak Ke Tiga	19	25.055.296.951	103.745.954
Utang Pajak	20	23.880.519	3.376.672
Liabilitas Pensiun Jatuh Tempo	21	480.118.520.425	180.855.880.933
Liabilitas Lain	22	6.223.142.572	3.876.443.086
TOTAL LIABILITAS SELAIN NILAI KINI AKTUARIAL MANFAAT PENSIUN		**512.020.971.339**	**190.626.407.415**
ASET NETO TERSEDIA UNTUK MANFAAT JAMINAN PENSIUN		**25.150.467.042.337**	**12.004.856.721.763**

BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
PROGRAM JAMINAN PENSIUN
LAPORAN PERUBAHAN ASET NETO
Untuk Tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2017 dan 2016

Approval Client	
By :	
Date:	

(Dalam Rupiah Penuh)

	Catatan	2017	2016
PENAMBAHAN			
Pendapatan Iuran	25	12.318.952.950.156	9.705.866.235.008
Kontribusi Dari BPJS	26	6.861.641.663	-
Bantuan Pemerintah			
Pendapatan Investasi	27		
Pendapatan Bunga		856.492.072.279	378.851.711.511
Pendapatan Bagi Hasil		148.934.452.550	70.050.381.311
Pendapatan Deviden		47.824.583.481	7.200.240.472
Keuntungan Pelepasan Investasi		516.342.986.367	149.932.650.992
Selisih Penilaian Investasi		627.779.958.011	(17.884.081.153)
Pendapatan Lain Investasi		1.282.803.191	392.420.451
Kenaikan (Penurunan) Penjualan Aset Investasi		(285.953.039.233)	(101.215.807.643)
Pendapatan Lain	28	9.573.339.714	7.293.587.302
TOTAL PENAMBAHAN		**14.248.091.748.179**	**10.200.487.338.251**
PENGURANGAN			
Beban Jaminan Pensiun	29	375.285.235.058	161.751.216.426
Beban Dana Operasional BPJS	30	713.481.863.763	615.367.806.031
Beban Investasi	31	21.564.911.583	13.946.566.561
Beban Penyisihan Piutang	32	(8.074.732.463)	25.096.532.941
Beban Lain	33	224.149.664	354.810.994
TOTAL PENGURANGAN		**1.102.481.427.605**	**816.516.932.953**
KENAIKAN (PENURUNAN) ASET NETO		**13.145.610.320.574**	**9.383.970.405.298**
ASET NETO AWAL PERIODE		**12.004.856.721.763**	**2.620.886.316.465**
ASET NETO AKHIR PERIODE		**25.150.467.042.337**	**12.004.856.721.763**

Indeks Standard GRI

GRI Standard Index

	PENGUNGKAPAN UMUM *PUBLIC DISCLOSURE*	Hlm *Page*
Pengungkapan *Disclosure*	PROFIL ORGANISASI *ORGANIZATIONAL PROFILE*	
102-1	Nama Badan *Name of the Organization*	52,53
102-2	Kegiatan, Merek, produk, dan jasa *Activities, brands, products, and services*	58
102-3	Lokasi kantor pusat *Location of headquarters*	52
102-4	Lokasi operasi *Location of operations*	52
102-5	Kepemilikan dan bentuk hukum	52
102-6	Pasar yang dilayani	52
102-7	Skala organisasi	88
102-8	Informasi mengenai karyawan *Ownership and legal form*	52
102-9	Rantai pasokan *Supply Chain*	89
102-10	Perubahan signifikan pada organisasi dan rantai pasokannya *Significant changes to the organization and its supply chain*	90
102-11	Pendekatan atau prinsip pencegahan *Precautionary Principle or approach*	90
102-12	Inisiatif eksternal *External Initiatives*	22
102-13	Keanggotaan asosiasi *Membership of associations*	94
	STRATEGI *STRATEGY*	
102-14	Pernyataan dari pembuat keputusan senior *Statement from senior decision-maker*	30
	ETIKA DAN INTEGRITAS *ETHICS AND INTEGRITY*	
102-16	Nilai, prinsip, standar, dan norma perilaku *Values, principles, standards, and norms of behaviour*	56
	TATA KELOLA *GOVERNANCE*	
102-18	Struktur tata kelola *Governance structure*	220
102-19	Mendelegasikan wewenang *Delegating authority*	357
102-20	Tanggung jawab tingkat eksekutif untuk topik ekonomi, lingkungan, dan sosial *Executive-level responsibility for economic, environmental, and social topics*	357
102-21	Berkonsultasi dengan para pemangku kepentingan mengenai topik-topik ekonomi, lingkungan, dan sosial *Consulting stakeholders on economic, environmental, and social topics*	357
102-22	Komposisi badan tata kelola tertinggi dan komitenya *Composition of the highest governance body and its committees*	243, 254, 281,284, 290, 301
102-23	Ketua badan tata kelola tertinggi *Chair of the highest governance body*	243, 254
102-24	Menominasikan dan memilih badan tata kelola tertinggi *Nominating and selecting the highest governance body*	243, 253
102-26	Peran badan tata kelola tertinggi dalam menetapkan tujuan, nilai-nilai, dan strategi *Role of highest governance body in setting purpose, values, and strategy*	246, 256
102-27	Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi *Collective knowledge of highest governance body*	220, 231

	PENGUNGKAPAN UMUM *PUBLIC DISCLOSURE*	Hlm *Page*
102-28	Mengevaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi *Evaluating the performance of the highest governance body*	315
102-29	Mengidentifikasi dan mengelola dampak ekonomi, lingkungan, dan sosial *Identifying and managing economic, environmental, and social impacts*	315
102-30	Keefektifan proses manajemen risiko *Effectiveness of risk management processes*	315
102-31	Pengkajian topik ekonomi, lingkungan, dan sosial *Review of economic, environmental, and social topics*	220, 231
102-33	Mengomunikasikan hal-hal kritis *Communicating critical concerns*	327
102-35	Kebijakan remunerasi *Remuneration policies*	263, 265
102-36	Proses untuk menentukan remunerasi *Process for determining remuneration*	263, 265
102-37	Keterlibatan para pemangku kepentingan dalam remunerasi *Involvement of stakeholders in remuneration*	263, 265
102-38	Rasio kompensasi total tahunan *Total annual compensation ratio*	
102-39	Persentase kenaikan dalam total rasio kompensasi total tahunan *Percentage increase in the total annual compensation ratio*	264
	KETERLIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN *STAKEHOLDER ENGAGEMENT*	
102-40	Daftar kelompok pemangku kepentingan *List of stakeholder groups*	359
102-41	Perjanjian perundingan kolektif *Collective bargaining agreement*	369
102-42	Mengidentifikasi dan memilih pemangku kepentingan *Identifying and selecting stakeholders*	359
102-43	Pendekatan terhadap keterlibatan pemangku kepentingan *Approach to stakeholder engagement*	359
102-44	Topik utama dan masalah yang dikemukakan *Key topics and concerns raised*	359
	PRAKTIK PELAPORAN *REPORTING PRACTICE*	
102-45	Entitas yang termasuk dalam laporan keuangan dikonsolidasi *Entities included in the consolidated financial statements*	11
102-46	Menetapkan isi laporan dan batasan topik *Defining report content and topic boundaries*	10
102-47	Daftar topik material *List of material topics*	12
102-48	Penyajian kembali informasi *Restatements of information*	8,9
102-49	Perubahan dalam pelaporan *Changes in reporting*	8,9
102-50	Periode pelaporan *Reporting period*	7
102-51	Tanggal laporan terbaru *Date of most recent report*	7
102-52	Siklus pelaporan *Reporting cycle*	7
102-53	Titik kontak untuk pertanyaan mengenai laporan *Contact point for questions regarding the report*	52
102-54	Klaim bahwa pelaporan sesuai dengan Standar GRI *Claims of reporting in accordance with the GRI Standards*	9
102-55	Indeks isi GRI *GRI content index*	9
102-56	Assurance oleh pihak eksternal *External assurance*	13
	TOPIK EKONOMI *ECONOMIC TOPIC*	
	KINERJA EKONOMI *ECONOMIC PERFORMANCE*	

	PENGUNGKAPAN UMUM *PUBLIC DISCLOSURE*	Hlm *Page*
103-1	Penjelasan topik material dan batasannya *Explanation of the material topic and its boundary*	12
103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya *The management approach and its components*	190
103-3	Evaluasi pendekatan manajemen *Evaluation of the management approach*	190
201-1	Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan *Direct Economic value generated and distributed*	193
201-2	Implikasi finansial serta risiko dan peluang lain akibat dari perubahan iklim *Financial implications and other risks and opportunities due to climate change*	177
201-4	Bantuan finansial yang diterima dari pemerintah *Financial assitance received from the government*	177
	KEBERADAAN PASAR *EXISTENCE OF MARKET*	
103-1	Penjelasan topik material dan batasannya *Explanation of the material topic and its boundary*	12
103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya *The management approach and its components*	364
103-3	Evaluasi pendekatan manajemen *Evaluation of the management approach*	365
202-1	Rasio standar upah karyawan entry-level berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional *Standard wage for entry-level employees based on gender and of regional minimum wage*	365
	ANTIKORUPSI *ANTI-CORRUPTION*	
103-1	Penjelasan topik material dan batasannya *Explanation of the material topic and its boundary*	12
103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya *The management approach and its components*	338
103-3	Evaluasi pendekatan manajemen *Evaluation of the management approach*	346
205-2	Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur anti-korupsi *Communication and training on anti-corruption policies and procedures*	339
	TOPIK LINGKUNGAN *ENVIRONMENTAL TOPIC*	
	ENERGI *ENERGY*	
103-1	Penjelasan topik material dan batasannya *Explanation of the material topic and its boundary*	12
103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya *The management approach and its components*	361
103-3	Evaluasi pendekatan manajemen *Evaluation of the management approach*	362
302-1	Konsumsi energi dalam organisasi *Energy consumption within the organization*	362
	TOPIK SOSIAL *SOCIALTOPIC*	
	KEPEGAWAIAN *EMPLOYMENT*	
103-1	Penjelasan topik material dan batasannya *Explanation of the material topic and its boundary*	12
103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya *The management approach and its components*	106, 364
103-3	Evaluasi pendekatan manajemen *Evaluation of the management approach*	107, 370
401-1	Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan *Recruitment of new employees and employee turnover*	107, 367, 368
401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu *Allowances given to full-time employees not provided to temporary or part-time employees*	366
401-3	Cuti melahirkan *Maternity leave*	366

	PENGUNGKAPAN UMUM *PUBLIC DISCLOSURE*	Hlm *Page*
	KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA *OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY*	
103-1	Penjelasan topik material dan batasannya *Explanation of the material topic and its boundary*	12
103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya *The management approach and its components*	364
103-3	Evaluasi pendekatan manajemen *Evaluation of the management approach*	373
403-1	Perwakilan pekerja dalam komite resmi gabungan manajemenpekerja untuk kesehatan dan keselamatan *Workers representation in formal joint management-worker health and safety committees*	372
403-2	Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja *Work accidents and occupational diseases*	371
403-4	Topik kesehatan dan keselamatan dalam perjanjian resmi dengan serikat karyawan *Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions*	372
	PELATIHAN DAN PENDIDIKAN *TRAINING AND EDUCATION*	
103-1	Penjelasan topik material dan batasannya *Explanation of the material topic and its boundary*	12
103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya *The management approach and its components*	106
103-3	Evaluasi pendekatan manajemen *Evaluation of the management approach*	108
404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan *Average hours of training per year per employee*	114
404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan *dan program bantuan peralihan* *Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs*	108, 116
	PEMASARAN DAN PELABELAN *MARKETING AND LABELING*	
103-1	Penjelasan topik material dan batasannya *Explanation of the material topic and its boundary*	12
103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya *The management approach and its components*	380
103-3	Evaluasi pendekatan manajemen *Evaluation of the management approach*	380
417-1	Persyaratan untuk pelabelan dan informasi produk dan jasa *Requirements for labeling and information on products and services*	380
417-2	Insiden ketidakpatuhan terkait informasi dan pelabelan produk dan jasa *Incidents of non-compliance related to information and labeling of products and services*	380
417-3	Insiden ketidakpatuhan terkait komunikasi pemasaran *Incidents of non-compliance related to marketing communications*	380
	PRIVASI PELANGGAN *CUSTOMER PRIVACY*	
103-1	Penjelasan topik material dan batasannya *Explanation of the material topic and its boundary*	12
103-2	Pendekatan manajemen dan komponennya *The management approach and its components*	380
103-3	Evaluasi pendekatan manajemen *Evaluation of the management approach*	383
418-1	Pengaduan yang berdasar mengenai pelanggaran terhadap privasi pelanggan dan hilangnya data pelanggan *Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data*	382

INDEKS IIRC (INTERNATIONAL INTEGRATED REPORTING COUNCIL)

Indikator *Indicator*	Uraian *Description*	Halaman *Pages*
IR 1	Modal Intelektual *Intellectual Capital*	106, 108, 280
IR 3	Modal Keuangan *Financial Capital*	172, 156, 163, 165
IR 4	Modal Manufaktur *Manufacturing Capital*	96, 107
IR 5	Modal Sosial *Social Capital*	354, 359, 373
IR 6	Model Bisnis *Business Capital*	58
IR 7	Penciptaan Nilai *Value Creation*	576, 334, 355
IR 8	Penggunaan Teknologi *Use of Technology*	118
IR 9	Laporan Keuangan Dan Laporan Audited *Financial Report and Audited Report*	338
IR10	Keandalan Dan Kelengkapan *Reliability and Completeness*	13

www.bpjsketenagakerjaan.go.id

BPJS Ketenagakerjaan

Jl. Jendral Gatot Subroto No. 79 Jakarta
Selatan Indonesia 12930
Telp. (021)520-7797 (Hunt).
Fax. (021)520-2310
Email. care@bpjsketenagakerjaan.go.id