

MISI

MEDIA INFORMASI DAN SILATURAHMI

TAHUN 2025 EDISI 5



MENGABDI TANPA BATAS





DPK BPJS
Ketenagakerjaan

Penanggung Jawab / Pengarah :

**Pengurus DPK BPJS
Ketenagakerjaan**

Pimpinan Redaksi:

Ryan Ruwah Rizki
Widya Haryati S

Kontributor Artikel & Konten:

Cahyaning Indriasari
Ahmad Sulintang
Amanda Fidienna P
Muhammad Fuadiy
Dhesty Cecielia

Kontak Kami:

Gedung DPK BPJS
Ketenagakerjaan
Jl. Tangkas Baru, Jl. Komp.
Polri Jl. Gatot Subroto No.1,
RT.8/RW.2, Karet Semanggi,
Kecamatan Setiabudi,
Kota Jakarta Selatan,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta
12930

Telp : (021) 5204362

WA : +62 811-8455-577

Website :

<https://dpkbpjamsostek.com/>

CATATAN REDAKSI

“Mengabdikan Tanpa Batas” merupakan tema yang kami pilih untuk hadir di tengah perubahan dan masa transisi digitalisasi Dana Pensiun Karyawan DPK BPJS Ketenagakerjaan. Sebagai refleksi atas semangat pengabdian yang tidak mengenal ruang maupun waktu, sebuah dedikasi yang lahir dari hati untuk memberi manfaat bersama.

Melalui karya sederhana yang hadir pada Buletin, kami berharap setiap tulisan, gagasan, dan pengalaman yang dibagikan dapat menjadi inspirasi serta motivasi. Bahwa pengabdian bukan sekadar tugas, melainkan panggilan jiwa yang menumbuhkan nilai kebersamaan, kepedulian, dan keberlanjutan. Semoga setiap halaman yang tersaji mampu menyalakan semangat baru, memperkuat tekad, dan memperluas makna pengabdian dalam kehidupan sehari-hari.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan buletin ini. Semoga karya sederhana ini dapat memberi manfaat dan menjadi pengingat bahwa pengabdian sejati tidak pernah mengenal batas.

Selamat membaca!

Salam

Tim Redaksi

01 CATATAN REDAKSI

02 DAFTAR ISI

03 COVER STORY:

MENJAGA AMANAH PURNA BAKTI DI ERA DIGITAL

Memahami Kondisi dan Arah
Keberlanjutan

08 INFO DAPEN

Safari Sosialisasi DPK BPJS Ketenagakerjaan 2025

Menguatkan Transparansi,
Mempererat Kedekatan, dan
Mendorong Transformasi
Layanan Pensiun

13 INFO DAPEN

Laporan Keuangan

15 OPINI

Tantangan Pasar Modal Indonesia Tahun 2026: Krisis Kepercayaan, Tekanan Global, dan Reformasi Struktural

16 INFO DAPEN

Peluncuran SI TANGKAS: Transformasi Digital Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan

19 INFO DAPEN

Dpk Bpjs Ketenagakerjaan Perkuat Budaya Integritas Melalui Sosialisasi Manajemen Risiko

"Integritas bukan sekedar
kepatuhan, tetapi budaya yang
harus dibangun Bersama."

21 TEMU KANGEN

Mengenal Lebih Dekat Bapak Herdi Trisanto,

Ketua PPKJ Periode 2025 sd
2030

23 TEMU KANGEN

JEJAK PENGABDIAN BERKELANJUTAN

Narasumber : Dr. Rini Suryani,
SE., MM. CFRM, CFIM, CIFA, CPS,
CT CPEC, CETC, CMEht

26 KESEHATAN

Genjer, Tumbuhan Liar dengan Berbagai Manfaat untuk Kesehatan



MENJAGA AMANAH PURNA BAKTI DI ERA DIGITAL

Memahami Kondisi dan Arah Keberlanjutan

Oleh : **Cahyaning Indriasari**
Direktur Utama DPK BPJS Ketenagakerjaan

Dana pensiun sering kali bekerja dalam senyap. Selama manfaat dibayarkan tepat waktu dan sesuai ketentuan, jarang ada yang mempertanyakan bagaimana sistem itu di jaga. Namun di balik ketenangan tersebut, terdapat pengelolaan yang menuntut kehati-hatian tinggi, disiplin jangka panjang, serta komitmen bersama dari seluruh pemangku kepentingan.

Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dibentuk untuk memastikan bahwa karyawan BPJS Ketenagakerjaan dapat menjalani masa purna bakti dengan rasa aman dan bermartabat. Skema yang digunakan adalah Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) sebuah skema yang memberikan kepastian manfaat kepada peserta. Kepastian ini sekaligus membawa konsekuensi : Dana Pensiun harus di kelola secara profesional, berkelanjutan, dan tidak bergantung pada keberuntungan jangka pendek.

Di tengah perubahan demografi, dinamika ekonomi, serta kemajuan teknologi, pengelolaan Dana Pensiun tidak dapat berjalan secara statis. Yang diperlukan bukan perubahan tujuan, melainkan penguatan cara untuk menjaga tujuan tersebut tetap tercapai.

Dana Pensiun pada Fase Matang: Sebuah Keniscayaan

Saat ini, Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan berada pada fase yang lazim disebut sebagai dana pensiun matang (maturity fase). Pada fase ini, jumlah peserta aktif secara alamiah cenderung menurun, sementara jumlah peserta pensiun meningkat. Dampaknya dapat dipahami: penerimaan iuran tidak lagi tumbuh seperti pada masa awal, sementara pembayaran manfaat pensiun meningkat seiring waktu.

Kondisi ini kerap disalahartikan sebagai sinyal masalah. Padahal, bagi Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) yang telah berjalan lama, fase matang justru menandakan bahwa sistem bekerja sebagaimana mestinya. Peserta memasuki masa pensiun, dan haknya dibayarkan. Yang berubah bukan tujuan Dana Pensiun, melainkan tantangan pengelolaannya dari fokus pertumbuhan menuju fokus keberlanjutan.

Fase dana pensiun matang adalah kondisi wajar, di mana tantangan utama bergeser dari pertumbuhan kepesertaan menuju kesinambungan pembayaran manfaat.

Tantangan Struktural yang Dihadapi Dana Pensiun

Sejalan dengan fase tersebut, terdapat sejumlah tantangan struktural yang harus dikelola secara cermat. Pertama, penurunan jumlah peserta aktif dan peningkatan jumlah pensiunan menuntut pengelolaan arus kas yang semakin disiplin. Kedua, penerimaan iuran yang cenderung menurun harus diimbangi dengan perencanaan pendanaan yang matang. Ketiga, pembayaran manfaat pensiun yang meningkat

tantangan dalam penyesuaian asumsi jangka panjang, termasuk asumsi aktuarial dan biaya pengelolaan, agar tetap relevan dengan kondisi riil. Tantangan-tantangan ini bukan bersifat darurat, melainkan dinamika yang perlu dikelola secara sistematis.

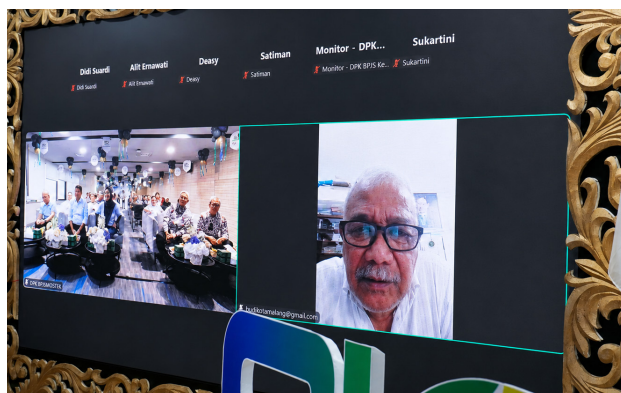
Membaca Indikator Keuangan secara Proporsional

Dalam pengelolaan Dana Pensiun, berbagai indikator keuangan digunakan sebagai alat untuk membaca kondisi dan arah keberlanjutan jangka panjang. Salah satu indikator tersebut adalah hubungan antara asumsi jangka panjang dengan realisasi kinerja pengelolaan dana.

Secara agregat, kinerja pengelolaan investasi Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dalam beberapa tahun terakhir masih berada pada tingkat yang wajar untuk investasi jangka panjang. Namun perlu dipahami bahwa tren imbal hasil jangka Panjang baik di dalam negeri maupun global mengalami penurunan dibandingkan satu dekade lalu. Kondisi ini tidak bersifat khusus, melainkan dialami oleh banyak dana pensiun dan investor institusional lainnya.

Dalam skema PPMP, asumsi jangka panjang digunakan sebagai alat perencanaan, bukan sebagai target hasil tahunan. Ketika realisasi berada di bawah asumsi, hal tersebut menjadi sinyal pengelolaan, bukan alasan untuk kepanikan. Sinyal ini mendorong pengelola untuk melakukan penyesuaian kebijakan secara bertahap dan terukur agar keseimbangan jangka





panjang tetap terjaga.

Yang terpenting bagi peserta adalah bahwa kewajiban pembayaran manfaat pensiun tetap dapat dipenuhi secara tertib dan berkesinambungan.

“Perbedaan antara asumsi dan realisasi adalah bagian dari dinamika pengelolaan jangka panjang, bukan indikator kegagalan Dana Pensiun.”

Kondisi Dana Pensiun yang Masih Terkendali

Hingga saat ini, Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan masih berada dalam kondisi yang terkendali. Likuiditas terjaga, dan pembayaran manfaat pensiun dilakukan tepat waktu serta sesuai ketentuan. Stabilitas ini merupakan hasil dari pengelolaan yang tidak spekulatif, disiplin, dan berorientasi jangka panjang.

Pendekatan pengelolaan Dana Pensiun tidak diarahkan untuk mengejar hasil tinggi dalam jangka pendek. Sebaliknya, fokus utama adalah menjaga ketahanan agar kewajiban manfaat dapat dipenuhi secara berkesinambungan—sebuah pendekatan yang menjadi fondasi ketenangan bagi peserta.

Seluruh pengelolaan Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dilakukan dalam kerangka regulasi dan pengawasan Otoritas Jasa Keuangan. Regulator menilai kesehatan Dana Pensiun berdasarkan empat pilar utama : tata kelola, manajemen risiko, rentabilitas, dan pendanaan.

Kerangka ini memastikan bahwa Dana Pensiun dikelola secara transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab. Bagi peserta dan pendiri, pengawasan ini memberikan kepastian bahwa Dana Pensiun tidak dikelola secara sepihak, melainkan berada dalam sistem pengawasan yang ketat dan berlapis.

Kesehatan Dana Pensiun dijaga melalui tata kelola, manajemen risiko, rentabilitas, dan pendanaan yang dikelola secara seimbang dan disiplin.

Langkah Strategis Dana Pensiun Menjaga Keberlanjutan

Menyadari tantangan struktural yang ada, Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan menyusun langkah strategis secara sistematis dan terstruktur. Pertama, penguatan pendanaan dan likuiditas. Dana Pensiun menerapkan pendekatan *Asset Liability Management* untuk memastikan keseimbangan antara aset dan kewajiban. Kajian atas asumsi valuasi dilakukan secara berkala agar perencanaan jangka panjang tetap realistis dan selaras dengan kondisi riil. Likuiditas dijaga secara ketat agar kewajiban pembayaran manfaat dapat dipenuhi setiap waktu.

Kedua, pengelolaan investasi yang prudent. Strategi investasi diarahkan pada instrumen yang stabil dan berkualitas. Secara agregat, porsi terbesar dana ditempatkan pada instrumen pendapatan tetap, terutama Surat Berharga Negara dan obligasi, sementara porsi saham dijaga secara terbatas dan selektif sebagai bagian dari diversifikasi. Pendekatan ini mencerminkan orientasi jangka panjang Dana Pensiun yang mengutamakan ketahanan.

Ketiga, efisiensi dan manajemen risiko. Dana Pensiun terus memperkuat manajemen risiko dengan tingkat kehati-hatian yang tinggi. Seluruh keputusan strategis dievaluasi berdasarkan dampaknya terhadap keberlanjutan jangka panjang. Di sisi operasional, efisiensi biaya dan penyempurnaan proses dilakukan agar sumber daya dapat dimanfaatkan secara optimal.

Keempat, transformasi digital. Digitalisasi menjadi pilar penting dalam menjaga ketertiban dan akurasi. Data kepesertaan dikelola secara terintegrasi, proses pembayaran manfaat semakin presisi, dan komunikasi dengan peserta semakin terbuka. Digitalisasi tidak hanya meningkatkan kualitas layanan, tetapi juga memperkuat pengendalian risiko dan pengambilan keputusan berbasis data.

Digitalisasi merupakan fondasi penting untuk menjaga akurasi data, ketertiban administrasi, dan keandalan pembayaran manfaat pensiun.

Dalam skema PPMP, keberlanjutan Dana Pensiun adalah tanggung jawab bersama antara pengelola yang profesional dan pendiri yang berkomitmen.

Peran Strategis Pendiri dalam Skema PPMP

Keberlanjutan Dana Pensiun Pemberi Kerja tidak hanya bergantung pada pengelolaan harian, tetapi juga pada dukungan dan komitmen pendiri. Dalam skema PPMP, peran pendiri merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan sistem.

Pendiri memiliki peran strategis dalam memastikan kecukupan pendanaan jangka panjang, penyelarasan kebijakan internal dengan kebutuhan Dana Pensiun, serta dukungan terhadap tata kelola dan transformasi digital. Dukungan ini tidak selalu terlihat secara kasat mata, namun hadir dalam bentuk komitmen struktural dan kebijakan berkelanjutan. Sinergi antara pengelola yang profesional dan pendiri yang berkomitmen menjadi fondasi utama bagi keberlanjutan Dana Pensiun, khususnya ketika Dana Pensiun berada pada fase matang.

Sinergi Pengelola, Pendiri, dan Peserta

Pada akhirnya, keberlanjutan Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan merupakan hasil sinergi tiga pihak utama: pengelola, pendiri, dan peserta. Pengelola menjaga disiplin dan kehati-hatian. Pendiri memastikan dukungan struktural dan kebijakan jangka panjang. Peserta berperan melalui pemahaman yang proporsional terhadap kondisi Dana Pensiun. Dengan pemahaman yang utuh, kepercayaan dapat terus terjaga dan Dana Pensiun dapat dikelola secara berkelanjutan tanpa menimbulkan kekhawatiran yang tidak perlu.

Keberlanjutan Dana Pensiun bukan hasil dari satu kebijakan besar, melainkan akumulasi dari banyak langkah kecil yang dilakukan secara konsisten. Dengan tata kelola yang kuat, pendanaan yang realistis, investasi yang prudent, manajemen risiko yang disiplin, transformasi digital yang terarah, serta dukungan pendiri yang berkelanjutan. Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan berada pada jalur yang tepat untuk terus menjalankan amanah purna bakti.

Menjaga amanah purna bakti di era digital merupakan komitmen bersama agar manfaat pensiun dapat terus dibayarkan secara aman, tertib, dan berkesinambungan, hari ini dan di masa yang akan datang.

SID
Tangkas
CEPAT - TANGGAP - AKURAT

TANYA KAMI :

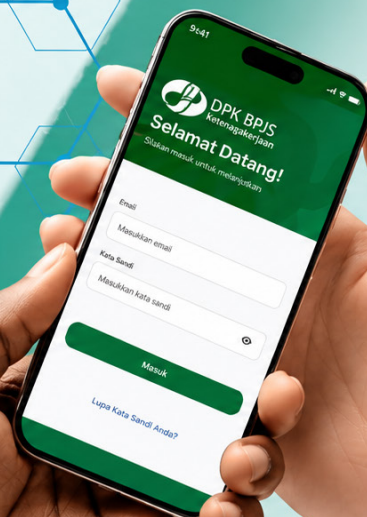


0811-8455-577



DPK-BPJSTK@CBN.NET.ID

UNDUH SEKARANG :





SAFARI SOSIALISASI DPK BPJS KETENAGAKERJAAN 2025

Menguatkan Transparansi, Mempererat Kedekatan, dan Mendorong Transformasi Layanan Pensiun

Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan terus menunjukkan komitmennya dalam memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh peserta, baik peserta aktif maupun penerima manfaat pensiun. Sepanjang tahun 2025, jajaran Direksi dan Manajemen Dana Pensiun aktif menyelenggarakan rangkaian safari sosialisasi di berbagai kota sebagai

u p a y a memperkuat transparansi informasi, menyampaikan perkembangan kinerja dana pensiun, sekaligus memperkenalkan inovasi layanan digital terbaru.

Kegiatan ini menjadi ruang komunikasi yang hangat antara Dana Pensiun dan peserta, sehingga setiap informasi terkait pengelolaan dana pensiun dapat dipahami secara lebih mudah, jelas, dan menyeluruh.

Awal Tahun Dibuka dari Malang dan Yogyakarta

Malang, 21 Januari 2025 — Rangkaian sosialisasi tahun 2025 diawali di Kota Malang melalui kegiatan pembekalan bagi peserta aktif yang tengah memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP). Kegiatan ini disampaikan oleh Manager Kepesertaan dan Pelayanan DPK BPJS Ketenagakerjaan, Widya Haryati.

Dalam pemaparannya, peserta diberikan penjelasan mengenai peran dan fungsi Dana Pensiun sebagai pengelola iuran sekaligus penyalur manfaat pensiun. Selain itu, peserta juga memperoleh informasi mengenai





kondisi terkini Dana Pensiun, Rencana Bisnis Tahun 2025, hingga mekanisme dan prosedur pengajuan manfaat pensiun.

Diskusi berlangsung interaktif dengan berbagai pertanyaan yang didominasi mengenai ketentuan perpajakan manfaat pensiun. Dana Pensiun kembali menegaskan bahwa kewajiban pajak atas manfaat pensiun menjadi tanggung jawab peserta sesuai ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Direksi Nomor 29 Tahun 2019 Pasal 48.

Yogyakarta, 04 Februari 2025 — Kegiatan sosialisasi berikutnya dilaksanakan di Yogyakarta. Pada kesempatan ini, Direktur DPK BPJS Ketenagakerjaan, Ahmad Sulintang, hadir secara langsung untuk memberikan pembekalan kepada peserta yang akan memasuki masa purna tugas.

Melalui kegiatan tatap muka ini, peserta mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai manfaat program pensiun, layanan kepesertaan, serta berbagai proses administratif yang perlu dipersiapkan menjelang masa pensiun. Diharapkan, seluruh peserta dapat menjalani masa transisi menuju purna bakti dengan lebih tenang dan terencana.

Menjaga Kedekatan Bersama Purnabakti dan Perkumpulan Pensiunan

Jakarta, 30 April 2025 — DPK BPJS Ketenagakerjaan turut menghadiri kegiatan penyerahan cendera mata purna tugas yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan bagi pegawai yang memasuki masa pensiun pada periode tahun 2025.

Dalam kesempatan tersebut, Direktur DPK BPJS Ketenagakerjaan Ahmad Sulintang menyampaikan



gambaran umum mengenai pengelolaan dana pensiun, sekaligus memaparkan perkembangan kinerja Dana Pensiun sepanjang tahun buku 2024. Penyampaian informasi ini menjadi bagian dari komitmen Dana Pensiun dalam menjaga transparansi dan kepercayaan seluruh peserta.

Bandung, 24 Juni 2025 — Suasana hangat dan penuh kebersamaan terasa dalam kegiatan Rapat Kerja Daerah Wilayah PPKJ Jawa Barat yang turut dihadiri jajaran pengurus DPK BPJS Ketenagakerjaan. Kegiatan dibuka dengan sesi bermain angklung bersama yang menghadirkan nuansa kekeluargaan dan kebersamaan di antara seluruh peserta kegiatan.

Selanjutnya, Direktur Utama DPK BPJS Ketenagakerjaan, Cahyaning Indriasari, menyampaikan pemaparan mengenai kondisi kesehatan keuangan Dana Pensiun serta capaian kinerja hingga 31 Mei 2025. Dalam paparannya, Dana Pensiun mencatatkan pertumbuhan kinerja yang stabil sebagai bentuk pengelolaan dana yang pruden dan berkelanjutan.





Penutup Tahun di Bogor: Kolaborasi dan Transformasi Digital

Bogor, 5 Desember 2025 — Rangkaian safari sosialisasi DPK BPJS Ketenagakerjaan tahun 2025 ditutup melalui kehadiran Dana Pensiun dalam Musyawarah Nasional (Munas) PPKJ yang mengangkat tema “Kolaborasi untuk Kesejahteraan Pensiunan yang Berkelanjutan.”

Dalam forum tersebut, Direktur Utama DPK BPJS Ketenagakerjaan, Cahyaning Indriasari, menyampaikan evaluasi kinerja tahunan sekaligus memperkenalkan inovasi layanan digital terbaru bernama SITANGKAS.

SITANGKAS, Langkah Baru Pelayanan Digital Dana Pensiun

SITANGKAS merupakan platform layanan digital berbasis mobile yang dapat digunakan oleh peserta aktif maupun penerima manfaat pensiun melalui perangkat Android dan iOS. Kehadiran aplikasi ini menjadi bagian dari transformasi layanan Dana Pensiun agar semakin mudah diakses, cepat, dan responsif terhadap kebutuhan peserta.

Beberapa fitur unggulan yang tersedia dalam SITANGKAS antara lain:

- Pengecekan saldo iuran
- Simulasi dan proyeksi manfaat pensiun
- Pengajuan perubahan data secara mandiri
- Verifikasi wajah (face recognition)
- Pelaksanaan data ulang elektronik

Selain menghadirkan kemudahan layanan, SITANGKAS juga didukung sistem keamanan dan verifikasi identitas yang dirancang untuk menjaga akurasi data serta memastikan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku.

Peluncuran SITANGKAS menjadi salah satu langkah nyata transformasi layanan DPK BPJS Ketenagakerjaan di era digital. Melalui kolaborasi yang erat bersama komunitas pensiunan serta dukungan teknologi modern, Dana Pensiun optimistis dapat terus menghadirkan layanan yang semakin adaptif demi mendukung kesejahteraan peserta secara berkelanjutan.

SELAMAT & SUKSES



**IBU CAHYANING
INDRIASARI**

Atas amanah baru sebagai
**Kepala Kantor Wilayah
Jawa Tengah & DIY**



**IBU ARIANI
ARINAMSE**

Atas amanah baru sebagai
**Direktur Utama
DPK BPJS Ketenagakerjaan**

**Semoga amanah dan kepercayaan yang diberikan
dapat dijalankan dengan penuh tanggung jawab,
integritas dan dedikasi**



Nomor : 10 /DP-DPK-BPJSTK/07-2026
Lampiran : -

Jakarta, 27 Juli 2026

Yth.

Para Peserta dan Pensiunan

Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan

Di -

Jakarta

Perihal : **Ringkasan Laporan Hasil Pengawasan Tahunan Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Per 31 Desember 2025 (Audited)**

Berdasarkan Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Nomor: 14/PERDIR.04/122025 tentang Peraturan Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pasal 15 ayat 4 menyatakan bahwa Dewan Pengawas memiliki kewajiban untuk menyampaikan laporan tahunan secara tertulis atas hasil pengawasannya kepada Pendiri paling lambat 6 (enam) bulan setelah tahun buku berakhir dan salinannya diumumkan kepada peserta.

Untuk memenuhi ketentuan tersebut diatas, dengan ini Dewan Pengawas menyampaikan salinan hasil pengawasan tahun buku 2025 adalah sebagai berikut :

1. Laporan Keuangan Per 31 Desember 2025 telah diaudit Kantor Akuntan Publik Djoko, Sidik & Indra dengan opini wajar tanpa pengecualian, dalam semua hal yang material, aset neto Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan tanggal 31 Desember 2025, serta perubahan aset neto untuk tahun yang berakhir pada tanggal tersebut, sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan di Indonesia.
2. Laporan Keuangan Per 31 Desember 2025 yang telah diaudit Kantor Akuntan Publik Djoko, Sidik & Indra secara keseluruhan menunjukkan peningkatan pada aset netto, nilai investasi dan hasil usaha dibandingkan Tahun 2024.
3. Berdasarkan Laporan Valuasi Aktuaria Berkala oleh Kantor Konsultan Aktuaria Tubagus Syafrial dan Amran Nangasan, terdapat perubahan Asumsi Aktuaria Per 31 Desember 2025 dibandingkan tahun 2024, yaitu tingkat bunga aktuaria dari 8,25% menjadi 8,10% dan kenaikan PhDP dari 5,50% menjadi 6,00%, sehingga terjadi kenaikan kewajiban baik nilai aktuaria maupun nilai solvabilitas. Dalam hal defisit pendanaan atas perubahan asumsi aktuaria yang dimaksud, Pendiri dalam pernyataan Laporan Aktuaris sanggup melunasi defisit yang timbul sesuai Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor: 27 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun.
4. Pengelolaan Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan telah memenuhi ketentuan peraturan perundangan dan sesuai Arahan Investasi Dana Pensiun yang ditetapkan oleh Pendiri serta selalu memperhatikan prinsip kehati-hatian.

Demikian disampaikan atas perhatiannya, diucapkan terima kasih.

DEWAN PENGAWAS

 **DPK BPJS Ketenagakerjaan**
Yasaruddin
Ketua

Kantor :

Gedung DPK BPJS Ketenagakerjaan Jl. Tangkas Baru No. 1. Komplek Polri Gatot Subroto, Jakarta 12930, Telp. (021) 520 4362, 525 4880
Fax. (021) 522 8530, E-mail : dpk-bpjstk@cbn.net.id | Website : <http://www.dpkbpjs-ketenagakerjaan.co.id>



LAPORAN KEUANGAN

— PERKEMBANGAN KEPESERTAAN DPK BPJS KETENAGAKERJAAN —

	2023 (AUDITED)	2024 (AUDITED)	2025 (AUDITED)
1 Peserta Aktif	1.733	1.643	1.557
2 Peserta Pensiunan	2.142	2.156	2.198
Jumlah	3.875	3.799	3.755

— KONDISI KEUANGAN DPK BPJS KETENAGAKERJAAN —

RP JUTA)	2023 (AUDITED)	2024 (AUDITED)	2025 (AUDITED)
1 Iuran Normal Pemberi Kerja	40.846.533.289	39.608.203.814	39.101.494.977
2 Iuran Normal Manfaat Lain (THR) Pemberi Kerja	366.265.568	334.395.848	330.986.106
3 Iuran Normal Peserta	7.876.719.500	7.619.893.000	7.522.411.500
1 Jumlah Iuran Normal	49.089.518.357	47.562.492.662	46.954.892.583
4 Pembayaran Manfaat	158.570.244.262	142.912.175.017	158.368.637.442
5 Iuran Tambahan Jatuh Temoi	(109.480.725.905)	(95.349.682.355)	(111.413.744.859)
6 Hasil Usaha Bersih	142.187.815.455	150.354.493.636	157.070.328.264

KONDISI KEUANGAN DPK BPJS KETENAGAKERJAAN

	2023 (AUDITED)	2024 (AUDITED)	2025 (AUDITED)
--	-------------------	-------------------	-------------------

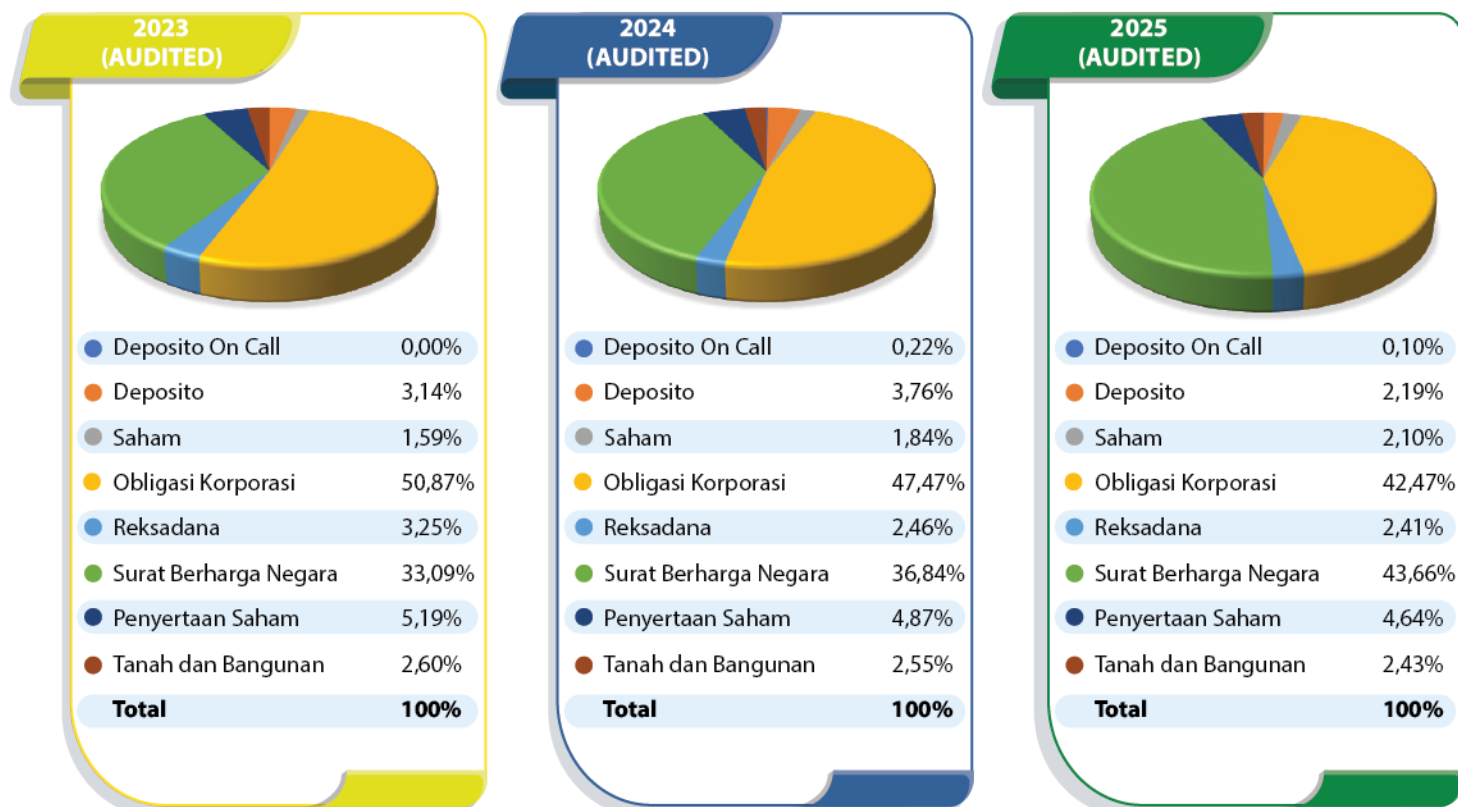
RASIO

1	Rasio Kecukupan Dana	89,36%	94,89%	94,25%
2	Rasio Solvabilitas	93,83%	99,67%	99,18%
3	Rasio Hasil Investasi (ROI)	7,20%	7,00%	7,48%

RASIO

1	Aset Neto	2.171.600.570.285	2.343.141.895.656	2.429.414.921.506
2	Kekayaan Bersih Untuk Pendanaan	2.134.221.632.904	2.343.141.895.656	2.429.414.921.506
3	Nilai Solvabilitas	2.274.559.815.032	2.350.794.190.090	2.449.394.250.593
4	Nilai Kini Aktuarial Dana	2.388.245.480.122	2.469.427.522.656	2.577.632.204.158
5	Surplus (Defisit) Pendanaan	(254.023.847.218)	(126.285.627.000)	(148.217.282.652)

KONDISI DANA INVESTASI DPK BPJS KETENAGAKERJAAN





Tantangan Pasar Modal Indonesia Tahun 2026:

Krisis Kepercayaan, Tekanan Global, dan Reformasi Struktural

Oleh : Ahmad Sulintang

Pasar modal Indonesia selama kuartal I 2026 mengalami tekanan yang relatif besar dibandingkan periode sebelumnya. Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) mengalami penurunan signifikan seiring meningkatnya ketidakpastian global dan domestik. Tekanan tersebut tidak hanya berasal dari faktor eksternal seperti konflik geopolitik dan kebijakan moneter global, tetapi juga dari isu fundamental terkait investability pasar Indonesia. Hal ini tercermin dari tindakan MSCI yang membekukan review indeks Indonesia serta penurunan outlook oleh lembaga pemeringkat global.

Ketika MSCI “Menekan Tombol Pause”

sorotan utama datang dari keputusan MSCI Pada Januari 2026, MSCI memutuskan untuk membekukan evaluasi indeks Indonesia hingga Mei 2026 sebagai respons atas kekhawatiran terkait transparansi dan free float Bagi investor ritel, ini mungkin terdengar teknis.

Namun bagi investor institusi global, ini adalah sinyal serius.

MSCI adalah acuan utama bagi dana global. Ketika review dibekukan Keputusan ini memiliki implikasi serius:

1. Tidak adanya penambahan saham baru ke dalam indeks
2. Tidak adanya kenaikan bobot saham Indonesia
3. Risiko penurunan status dari emerging market menjadi frontier market

Pasar pun merespons cepat. Dana asing mulai keluar, likuiditas menurun, dan saham-saham big caps menjadi yang paling terdampak.

Penurunan Outlook Moody's

Pada Februari 2026, Moody's menurunkan outlook Indonesia dari stable menjadi negative meskipun mempertahankan rating di level investment grade

(Baa2). Ini bukan sekadar opini ini adalah refleksi kepercayaan global terhadap ekonomi Indonesia. Bagi pasar, dampaknya langsung terasa seperti Yield obligasi naik, Rupiah melemah, Investor asing lebih berhati-hati

Dengan demikian, isu yang dihadapi tidak hanya terkait kondisi ekonomi, tetapi juga menyangkut trust deficit terhadap kebijakan pemerintah.

Geopolitik Memanas: Iran vs Israel & USA

Di saat yang sama, dunia juga tidak sedang baik-baik saja. Konflik antara Iran dan Israel yang melibatkan United States meningkatkan ketegangan global. Efeknya ke pasar Indonesia sangat nyata seperti harga minyak bergejolak, investor global memilih “aman” (emas & dolar AS), Dana keluar dari emerging market,

Indonesia, sebagai bagian dari emerging market, ikut terkena imbas. IHSG tidak hanya menghadapi tekanan domestik, tapi juga “arus besar” global yang sulit dilawan.

Masalah Lama yang Terungkap: Transparansi dan Free Float

Di balik semua tekanan ini, ada satu hal yang menjadi sorotan yaitu kualitas pasar itu sendiri, Menghadapi tekanan tersebut, otoritas Indonesia (OJK dan BEI) melakukan serangkaian reformasi untuk memulihkan kepercayaan investor.

Beberapa langkah penting yang diambil mulai dari Perubahan kepemimpinan untuk memperkuat kredibilitas, peningkatan minimum free float dari

7,5% menjadi 15% secara bertahap, pembukaan data kepemilikan saham hingga $\geq 1\%$, Langkah ini jelas ditujukan untuk menjawab kritik global dan mengembalikan kepercayaan investor.

2026 Bukan Tahun yang Mudah

Pasar modal Indonesia pada awal tahun 2026 menghadapi tekanan besar dari kombinasi faktor global dan domestik. Pembekuan MSCI, penurunan outlook oleh Moody's, serta eskalasi geopolitik global telah menciptakan volatilitas tinggi dan menurunkan kepercayaan investor.

Namun, respons kebijakan melalui reformasi structural termasuk peningkatan free float, transparansi kepemilikan, dan penguatan regulasi menjadi langkah strategis dalam memulihkan kredibilitas pasar.

Ke depan, keberhasilan pasar modal Indonesia sangat bergantung pada konsistensi implementasi reformasi serta kemampuan pemerintah dalam menjaga stabilitas makroekonomi dan kredibilitas kebijakan.

Tahun 2026 bisa menjadi dua hal bagi pasar modal Indonesia pertama menjadi titik balik menuju pasar yang lebih sehat dan kredibel atau awal penurunan daya saing di mata global.

Semua tergantung pada satu hal, apakah reformasi ini konsisten atau hanya reaktif? Karena pada akhirnya, pasar tidak peduli dengan narasi, pasar hanya percaya pada fakta dan saat ini, fakta menunjukkan satu hal yang jelas, kepercayaan itu sedang menurun dan harus diperjuangkan kembali.





Peluncuran SI TANGKAS:

Transformasi Digital Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan

Jakarta, 08 Desember 2025 menjadi momentum bagi Dana Pensiun Karyawan (DPK) BPJS Ketenagakerjaan. Melalui peluncuran aplikasi SI TANGKAS, DPK BPJS Ketenagakerjaan menegaskan komitmennya untuk menjalani transformasi digital di sektor pendataan Peserta Dana Pensiun.

Aplikasi ini bukan sekadar inovasi, melainkan strategi korporasi untuk menghadirkan layanan pensiun yang lebih cepat, tanggap, dan akurat. Dengan jumlah pensiunan yang kini mencapai angka 60%, DPK BPJS

Ketenagakerjaan kedepannya akan menghadapi tantangan struktural yang Dimana risiko kesalahan pembayaran semakin besar jika dikelola secara manual. Direktur Utama DPK BPJS Ketenagakerjaan, Cahyaning Indriasari, menegaskan bahwa teknologi adalah solusi untuk memastikan manfaat pensiun dapat diterima oleh orang yang tepat dengan jumlah yang tepat.

“Dengan jumlah pensiunan yang semakin banyak, kalau dikelola secara manual risiko kesalahan bayar sangat tinggi. Oleh karena itu, kita harus punya sistem



yang bisa memastikan penerima manfaat pensiun adalah orang yang tepat,” Ungkap Ibu Cahyaning saat diwawancara secara eksklusif.

Fitur Unggulan SI TANGKAS meliputi :

- Face Recognition untuk pengkinian data dan absensi bulanan.
- Pemantauan pembayaran manfaat pensiun dan iuran secara transparan.
- Akses cepat klaim, pembaruan data, serta dokumen pribadi.
- Informasi terbaru seputar Dana Pensiun langsung di genggaman peserta.

Peluncuran SI TANGKAS sempat menimbulkan pro dan kontra. Namun, melalui survei dan kajian mendalam, DPK BPJS Ketenagakerjaan optimis bahwa digitalisasi ini adalah langkah strategis jangka panjang. Transformasi ini bukan hal baru di industri dana pensiun, melainkan penyesuaian terhadap tren modernisasi layanan.

Ibu Cahyaning Indriasari menegaskan, “Kami mempunyai semangat bahwa Si Tangkas merupakan strategi jangka panjang yang tepat dalam menjaga pengelolaan dana di Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan sehingga Manfaat Pensiun bisa diberikan dalam Jumlah dan orang yang tepat. Tahun ini merupakan uji coba pertama Si Tangkas dan dari 2.200 peserta pensiun, masih ada sekitar 300 peserta

yang belum melakukan pembaruan data. DPK BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen menjalankan proses sesuai timeline demi pendataan yang lebih baik”.

Untuk informasi lebih lanjut mengenai aplikasi SI TANGKAS, Peserta Pensiun DPK BPJS KETENAGAKERJAAN dapat langsung menghubungi tim DPK BPJS Ketenagakerjaan melalui WhatsApp di 0811-8455-577 atau telepon di 021-5204362. Kehadiran SI TANGKAS menjadi bukti nyata komitmen korporasi DPK BPJS Ketenagakerjaan dalam menghadirkan layanan pensiun yang modern, transparan, dan berkelanjutan.





DPK BPJS KETENAGAKERJAAN PERKUAT BUDAYA INTEGRITAS MELALUI SOSIALISASI MANAJEMEN RISIKO

Integritas bukan sekedar kepatuhan, tetapi budaya yang harus dibangun Bersama.

Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan terus memperkuat komitmen dalam membangun tata kelola yang baik melalui Sosialisasi Manajemen Anti Fraud (SMAF) dan Manajemen Risiko.

Sebagai Lembaga yang mengedepankan prinsip Good Corporate (GCG), Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan senantiasa menjunjung tinggi nilai transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran dalam setiap aktivitas organisasi.

Dalam rangka memperkuat system pengendalian internal dan mitigasi Risiko pada Jumat, 7 Februari 2025,

bertempat di Ruang Rapat Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan, dilaksanakan kegiatan Sosialisasi Sistem Manajemen Anti Fraud (SMAF) dan Manajemen Risiko yang diikuti oleh seluruh insan organisasi DPK BPJS Ketenagakerjaan.

Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pegawai terkait pentingnya pencegahan fraud serta pengelolaan Risiko sebagai bagian dari upaya menjaga keberlanjutan organisasi dan melindungi kepentingan peserta serta seluruh pemangku kepentingan.

Mengapa Smaf Itu Penting

Fraud merupakan Tindakan kecurangan yang dilakukan secara sengaja untuk memperoleh keuntungan finansial secara tidak sah, yang dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Penerapan SMAF di lingkungan DPK BPJS Ketenagakerjaan berfungsi untuk meningkatkan

transparansi dan akuntabilitas, mencegah dan mendeteksi potensi fraud, melindungi kepentingan peserta Pensiun dan Stakeholder, mengurangi Risiko penyalahgunaan kewenangan.

Dalam sosialisasi ini Pemateri Ibu Cahyaning Indriasari menjelaskan beberapa bentuk fraud yang perlu diwaspadai, diantaranya:

1. Korupsi, seperti benturan kepentingan dan penyuapan
2. Penyalahgunaan asset organisasi
3. Kecurangan laporan keuangan
4. Pembocoran informasi rahasia
5. Penipuan dan tindakan pelanggaran lainnya

Selain itu, pegawai juga diingatkan untuk menghindari praktik praktik yang tidak diperbolehkan seperti gratifikasi, suap, pemerasan dan uang pelicin.

Strategi Anti Fraud Dengan Empat Pilar

Mengacu pada POJK Nomor 12 Tahun 2025, implementasi strategi anti fraud di Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dilakukan melalui empat pilar utama yang saling terintegrasi untuk menciptakan sistem pengendalian internal yang efektif. Empat Pilar tersebut diantaranya :

Pilar Pertama – Identifikasi Risiko

Dilaksanakan melalui Pembangunan budaya sadar anti fraud di seluruh lingkungan. Upaya ini diwujudkan melalui kegiatan edukasi, sosialisasi, serta proses identifikasi dan evaluasi Risiko secara berkala guna mendeteksi potensi kerawanan yang dapat menimbulkan penyimpangan.

Pilar Kedua - Deteksi

Dilakukan melalui penerapan Whistleblowing System, pelaksanaan dengan cara pelaksanaan surprise audit, serta penguatan pengawasan internal secara berkesinambungan. Untuk memudahkan penyampaian laporan, Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan menyediakan berbagai media pelaporan resmi, antara lain melalui website resmi, email dan surat tertulis. Seluruh laporan yang diterima dijamin kerahasiaannya sebagai bentuk perlindungan kepada pelapor, sehingga setiap pihak dapat menyampaikan informasi terkait dugaan secara aman dan bertanggung jawab.

Pilar Ketiga – Investigasi Dan Penegakan Sanksi

Dilaksanakan dengan menindaklanjuti setiap indikasi fraud melalui proses investigasi yang dilakukan oleh pihak yang kompeten, profesional dan independent. Hasil investigasi yang dilakukan oleh pihak yang kompeten, profesional dan independent. Hasil investigasi tersebut menjadi dasar dalam pemberian sanksi sesuai ketentuan yang berlaku, guna memberikan efek jera sekaligus menegakkan integritas organisasi.

Pilar Keempat – Pemantauan Tindak Lanjut

Dilakukan melalui evaluasi secara berkala terhadap efektifitas system pengendalian dan strategi anti-fraud. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh mekanisme pencegahan dan penanganan fraud berjalan optimal serta mampu beradaptasi terhadap perkembangan Risiko yang dihadapi organisasi,

Sosialisasi ini menjadi langkah nyata dalam memperkuat budaya integritas di lingkungan Dana Pensiun Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Melalui pemahaman yang sama dan komitmen Bersama, diharapkan seluruh insan organisasi dapat menjadi bagian dari system pengawasan yang aktif, sehingga tercipta lingkungan kerja yang profesional bersih dan terpercaya.

Beranda
Profil Kami
Berita
Layanan

Whistleblowing System (Pengaduan Pelanggaran)

Laporkan dugaan tindak pelanggaran (*whistleblowing*) di lingkungan DPK BPJS Ketenagakerjaan secara aman, rahasia, dan bertanggung jawab.

Tujuan Whistleblowing System

1. Menwujudkan tata kelola yang baik dan bersih
2. Mendorong partisipasi aktif dalam pencegahan pelanggaran
3. Melindungi pelapor dari tindakan balasan (*retaliasi*)
4. Menindaklanjuti laporan secara objektif, adil, dan tuntas

Definisi Pelapor

Seseorang yang menyampaikan pengaduan atas dugaan pelanggaran, perilaku tidak etis, atau penyimpangan yang terjadi di lingkungan DPK BPJS Ketenagakerjaan melalui sistem ini.

Jenis Pelanggaran

Laporan dapat mencakup namun tidak terbatas pada:

- Korupsi, gratifikasi, suap, pemerasan, dan benturan kepentingan
- Penyalahgunaan wewenang, aset, atau informasi perusahaan
- Pelanggaran terhadap peraturan internal maupun perundang-undangan
- Perilaku tidak etis lainnya

Cara Melaporkan

Sampaikan laporan Anda secara online
Melalui formulir pengaduan di bawah ini dengan data yang jelas dan lengkap.

Perlindungan bagi Whistleblower

DPK BPJS Ketenagakerjaan menjamin:

- Kerahasiaan identitas pelapor
- Perlindungan dari tindakan balasan
- Penanganan laporan secara objektif dan profesional

Alur Pelaporan

1. Pelapor mengisi formulir pengaduan
2. Laporan diverifikasi dan dianalisis oleh tim terkait
3. Tim melakukan tindak lanjut dan investigasi
4. Pelapor akan menerima umpan balik sesuai kebijakan perlindungan

Laporkan Sekarang



Mengenal Lebih Dekat Bapak *Herdi Trisanto*

Ketua PPKJ Periode 2025 sd 2030

Bapak Herdi Trisanto, resmi terpilih menjadi ketua PPKJ (Perkumpulan Pensiun Karyawan Jamsostek) periode tahun 2025 s/d 2030 menggantikan Bapak Tjarda Muchtar. Tim Majalah MISI Kali ini memiliki kesempatan untuk mengajak lebih dekat Bersama dengan Bapak Herdi Trisanto.

Dedikasi Sejak Tahun 1983

Bapak Herdi Trisanto Memulai karirnya di PT Astek pada tahun 1983, ia menyaksikan transformasi lembaga tersebut dari PT Jamsostek hingga saat ini bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Selama lebih dari empat dekade, Pak Herdi berkisah selama jenjang karirnya di BPJS Ketenagakerjaan selalu diiringi dengan kesempatan pendidikan dan memperkaya wawasan. Memulai karir dari Staf Pelayan Divisi Asuransi Kecelakaan Kerja PT Astek. Pak Herdi terus konsisten dalam memberikan terbaik. "Terus terang saja, saya merasa berhutang budi dengan BPJS Ketenagakerjaan, karena sejak saya masuk sampai dengan menduduki posisi direktur banyak sekali ikut pendidikan, jadi setiap jenjang karir saya selalu berusaha memberikan yang terbaik."

Kerja Keras Yang Teratur Dan Tegas

Dari staf pelayanan Divisi Asuransi Kecelakaan Kerja, hingga menduduki posisi strategis sebagai direktur keuangan, Pak Herdi telah melalui berbagai peran penting, termasuk direktur utama, komisaris utama, dan pemegang saham di anak perusahaan PT BIJAK. Beliau menekankan bahwa prinsip bekerja itu harus sesuai regulasi dan SOP. "Saat menjadi Direktur Keuangan saya punya SOP, setelah semua berkas lengkap maksimal H+7 harus segera dibayarkan. Jadi bisa dibilang saat memasuki masa pensiun tidak ada istilahnya pekerjaan saya terpending. Ya jadi kita kerja itu ya kerja enak yang menguntungkan dan tidak merugikan orang banyak."



Babak Baru Masa Pensiun

Bapak Herdi percaya bahwa perencanaan pensiun harus dimulai sejak awal bekerja. Ia mempersiapkan masa pensiunnya melalui investasi di saham dan obligasi, bidang yang ia kuasai dengan baik. Ia berkata: "Secara teori itu sudah memikirkan pensiun pada saat kita pertama kali

Bekerja, jadi mesti kita desain dari awal. Tidak bisa bulan depan mau pensiun baru kita rencanakan." Kini, dengan pensiun yang diterima ia merasa cukup, ia merasa siap menikmati masa tenang bersama keluarga, sembari tetap aktif dalam kegiatan sosial.

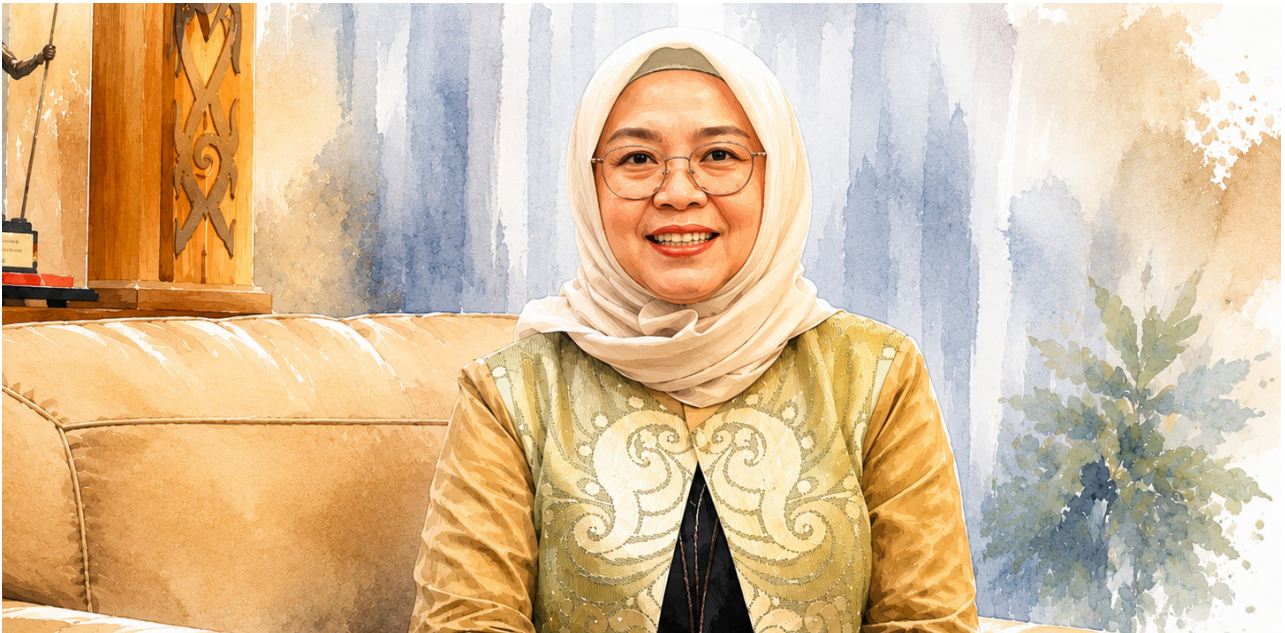
Memasuki usia 68 tahun, Herdi menerima amanah sebagai Ketua PPKJ Pusat periode 2025–2026. Baginya, ini adalah tantangan sekaligus panggilan sosial. Ia menuturkan: "Sebagai ketua PPKJ Pusat yang baru menurut saya ini sesuatu yang menantang, karena selain ini merupakan pekerjaan sosial, kita menghadapi hal yang sama: pada masa pensiun gaji menurun drastis, kondisi fisik juga menurun."

Maka dari itu sebagai ketua, ia menekankan tiga hal penting bagi untuk diperjuangkan sebagai Ketua PPKJ Pusat, yaitu berupaya agar pelayanan kesehatan tidak terputus, sama-sama memantau agar Manfaat Pensiun

dapat berjalan dengan baik, termasuk kenaikan 2% setiap tahun dan berupaya agar Tunjangan Hari Raya (THR) bisa meningkat lebih dari Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).

Mengenal lebih dekat dengan Bapak Herdi Trisanto, tentunya mengajarkan kita bahwa, dedikasi, konsistensi dan persiapan yang matang dapat membawa seseorang pada masa pensiun yang penuh arti. Mulai dari mengawali karir saat masih aktif di BPJS Ketenagakerjaan sebagai staf hingga menjadi Direktur Keuangan, Bapak Herdi masih terus berkomitmen untuk memberikan semangat kepada seluruh Pensiunan BPJS Ketenagakerjaan melalui peran barunya sebagai Ketua PPKJ Pusat.





JEJAK PENGABDIAN BERKELANJUTAN

Narasumber : **Dr. Rini Suryani, SE., MM., CFRM., CIFM., CIFA., CPS., CT CPEC., CETC., CMEHT.**

Setiap perjalanan hidup memiliki cerita unik yang membentuk siapa diri kita. Bagi Ibu Rini Suryani, salah satu Purna Bakti BPJS Ketenagakerjaan, perjalanan itu dimulai dari sebuah keyakinan sederhana di mana setiap kesempatan harus dimanfaatkan sebaik mungkin dan berdampak positif. Prinsip inilah yang menjadi pijakan dalam meniti karirnya, kemudian mengantarkan Tim Redaksi Majalah MISI untuk membagikan kisah inspiratif Ibu Rini Suryani selama lebih dari tiga dekade berkarir di BPJS Ketenagakerjaan, dengan berbagai tantangan, pencapaian, dan pembelajaran yang menginspirasi.

Mengawali Langkah dengan Keberanian

Setelah lulus kuliah pada tahun 1992 dari Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta, beliau tidak langsung pulang ke Pekanbaru, dimana beliau berdomisili. Tetapi beliau justru mengisi waktu dengan mengikuti kursus keuangan dan perbankan di Jakarta selama satu tahun. Karena cita-citanya saat itu ingin bekerja di perbankan. Sambil mencari pekerjaan yang sesuai, beliau sempat merasakan pengalaman sebagai selama empat bulan bekerja sebagai agen asuransi di PT Sequis New York Life, sebelum bergabung dengan PT ASTEK (Persero) tahun 1994.

Ketika kesempatan itu datang, banyak orang masih ragu dengan PT ASTEK (Persero) karena perusahaan tersebut belum begitu dikenal. Namun bagi beliau, hal itu bukanlah alasan untuk berhenti mencoba.

Keputusan berani itu justru menjadi awal dari perjalanan karier yang luar biasa.

Beliau memulai karier di Cabang Gambir, Jakarta dengan gaji pertama sebesar Rp314.000 sebagai pegawai honor. Nilai tersebut mungkin tampak kecil jika dibandingkan dengan kondisi saat ini, tetapi menjadi simbol awal dari sebuah perjalanan panjang yang penuh dedikasi.

Kesetiaan pada Komitmen dan Integritas

Penempatan di berbagai daerah menjadi bagian dari perjalanan kariernya. Tahun 1996, beliau dipindahkan ke Kantor Cabang Riau 1 di Pekanbaru dan dipercaya menangani berbagai fungsi sebagai staf di beberapa bidang, seperti Keuangan, Pelayanan, dan Pemasaran/ Kepesertaan selama 18 tahun.

Di tengah peluang promosi yang terbuka, beliau menghadapi pilihan besar dalam hidupnya. Dengan penuh pertimbangan beliau memutuskan untuk menempatkan nilai-nilai keluarga sebagai prioritas utama. Bersama suami yang sudah berkarir dan memiliki jabatan struktural disalah satu BUMN, bersepakat bahwa keputusan itu akan membawa kedamaian dan makna yang lebih dalam kehidupan keluarga. Selama bertahun-tahun beliau memilih menunda promosi demi menjaga komitmen tersebut. Keputusan itu bukanlah pengorbanan, melainkan bentuk keteguhan dan kedewasaan dalam menentukan prioritas hidup. Ketika waktunya tiba, kesempatan pasti datang dengan sendirinya.



Ketika Kesempatan Bertemu dengan Kesiapan

Tahun 2010 menjadi titik balik penting. Beliau memperoleh beasiswa dari Kantor Pusat PT. Jamsostek untuk melanjutkan pendidikan magister (S2) dengan konsentrasi Manajemen Pemasaran di Universitas Riau. Tidak lama setelah menyelesaikan studi dan menunaikan ibadah haji pada tahun 2012, kariernya berkembang sangat pesat.

Mulai Tahun 2013 beliau dipromosikan sebagai Kepala Bidang Pelayanan di Cabang Riau 2 Pekanbaru, kemudian dipercaya memimpin bidang pelayanan di Batam Sekupang, berlanjut sebagai Kepala Bidang Pemasaran BPU di Batam Nagoya, hingga akhirnya menjadi Kepala Cabang Kantor Tanjung Pinang pada awal tahun 2018.

Saat menjadi Kepala Kantor Cabang Tanjung Pinang Ibu Rini bersama tim berhasil mengawal pemerintah Kota Tanjung Pinang mendapat anugerah Penghargaan Jaminan Sosial yang disebut Paritrana Award untuk kinerja tahun 2018, kategori Kabupaten/Kota nomor dua terbaik nasional, kategori perusahaan menengah mendapat terbaik nasional, dan salah satu koperasi untuk kategori UMKM yang diserahkan langsung oleh Wakil Presiden Indonesia Bapak Jusuf Kalla di Istana Negara.

Kariernya terus menanjak menjadi Asisten Deputy (Asdep) Umum dan SDM Kanwil Sumbar – Riau. yang dimana pada saat itu Ibu Rini, bersama Kakanwil, seluruh Asdep serta jajaran didalamnya berhasil mengawal kantor wilayah SUMBAR-RIAU mendapat predikat Kinerja Performance Indikator (KPI) Nomor 2 terbaik nasional untuk tahun 2020. Selanjutnya pada awal tahun 2021 beliau dimutasikan Kembali sebagai Asisten Deputy (Asdep) Kepesertaan Kanwil Sumbar-Riau.

Dalam perjalanannya ketika sebagai Asdep Kepesertaan Ibu Rini terpilih mengikuti Fit & Proper test sebagai syarat untuk menduduki posisi Eselon Satu di BPJS Ketenagakerjaan bersama-sama dengan dua belas peserta lainnya, hasil dari Fit & Proper tersebut beliau ditetapkan oleh Board of Directors (BOD) sebagai Deputy Direktur Wilayah Kalimantan periode Juli 2021– Mei 2023. Ketika sebagai Deputy Direktur bersama seluruh tim di jajaran wilayah Kalimantan beliau berhasil mengawal Kantor Wilayah Kalimantan meraih Kinerja Performance Indikator (KPI) terbaik nasional untuk kinerja tahun 2022. Atas pencapaian tersebut beliau diberikan kesempatan mengikuti Blue Ocean Strategy Programme Held at Insead, Fontainebleau, Franch di Prancis.

Berdasarkan prestasi yang sudah diraih tersebut, beliau dipromosikan lagi sebagai Deputy Bidang Pendapatan Tetap dan Pasar Modal Direktorat Investasi di Kantor Pusat. Posisi ini merupakan puncak karir tertinggi beliau selama sebagai karyawan di BPJS Ketenagakerjaan. Dan ini adalah tantangan terbesar dalam karirnya karena berkaitan dengan pengelolaan dan investasi dana jaminan sosial serta memastikan keberlanjutan dan keamanan dana kelolaan tersebut.

Perjalanan karir yang panjang yang membuat beliau bertahan selama tiga dekade dan tetap relevan bukan dikarenakan beliau pintar, bukan hanya karena gelar tapi karena beliau memegang value atau nilai-nilai mulia ihsan. Jujur saat tidak ada yang mengawasi dan amanah saat diberi tanggung jawab melayani. Keyakinan bahwa bekerja adalah ibadah, dengan niat hati yang lurus karena Allah menjadikan perjalanan 30 tahun bukanlah beban melainkan perjalanan yang penuh berkah dan bermanfaat.

Beliau memiliki prinsip, Jadilah yang terbaik diposisi apapun kita saat ini. Ketangguhan dibentuk dari proses, bukan hanya posisi. Ketika kita mencintai proses

dan memegang teguh integritas, maka apresiasi dan kesempatan besar akan datang dengan sendirinya. Jangan bertanya 'Kapan saya naik jabatan?', tapi tanyalah 'Seberapa dalam kita memahami system ini dan seberapa besar manfaat saya bagi orang lain hari ini?'

Babak Baru Memasuki Masa Pensiun

Bagi sebagian orang, masa pensiun identik dengan berhentinya aktivitas. Namun bagi beliau, pensiun justru menjadi titik awal dari sebuah perjalanan baru. Kesempatan memperoleh beasiswa S2 pada tahun 2010 membuka jalan menuju impian lain. Dorongan dan semangat dari dosen pembimbing serta dukungan keluarga membuat beliau berani untuk melanjutkan studi doktoral (S3) di Universitas Riau.

Di tengah kesibukan sebagai pejabat di BPJS Ketenagakerjaan, beliau juga berhasil menyelesaikan pendidikan S3 nya tepat ketika memasuki masa pensiun pada bulan Mei tahun 2025. Kini, babak baru dimulai dengan peran sebagai dosen tetap untuk Program Magister Manajemen di Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Bangkinang, Riau dan sebagai dosen tamu di beberapa Perguruan Tinggi lainnya di dalam dan diluar kota Pekanbaru. Tidak berhenti disana, beliau juga dipercaya sebagai Dewan Pembina Ikatan Sarjana Ilmu Ekonomi Indonesia Komisariat Bangkinang periode 2026–2028.

Bagi beliau, berbagi ilmu adalah cara terbaik untuk terus memberikan manfaat kepada masyarakat. Dedikasi ini menjadi bukti bahwa pensiun bukanlah akhir, melainkan kesempatan untuk menebar inspirasi dan kontribusi yang lebih luas. Awal tahun 2026, Ibu Rini yang dikenal aktif dan terus ingin belajar dengan kembali menantang dirinya dengan membuat sebuah buku berjudul "From Retro to Bistro" buku tentang Perjalanan Tiga Dekade Menjaga Nilai di Tengah Perubahan, yang akan diluncurkan pada Agustus 2026.

Selain kiprah akademik, beliau juga memiliki berbagai kompetensi profesional, seperti Certified BNSP of ESQ

Competence To Do Public Speaking (CPS), Certified BNSP of ESQ Training of Trainer (TOT), Certified BNSP of ESQ 3.0 Coaching, Certified BNSP of ESQ Coaching for Performance with Talent DNA, dan Certified BNSP of ESQ Hypnotherapy. Dengan bekal tersebut, beliau aktif dalam berbagai kegiatan coaching yang berfokus pada pengoptimalan potensi diri untuk mencapai versi terbaik.

Kiprah dari kompetensi ini membuat beliau kerap diundang untuk berkontribusi dalam proyek coaching berskala nasional, mulai dari Program Pemerintah untuk Sekolah Rakyat, kegiatan coaching bagi seluruh ASN yang diselenggarakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN), hingga program pengembangan SDM di Bank Indonesia dan Bank Sumut. Atas dedikasi dan konsistensinya, beliau mendapat kepercayaan langsung dari Prof. Dr. (H.C.) Ary Ginanjar Agustian — pelopor metode Emotional Spiritual Quotient (ESQ) sekaligus pendiri ESQ Leadership Center — untuk menjabat sebagai salah satu Pengurus Inspire ESQ 165 Sub Direktorat Koordinator Coaching 3.0 Periode 2026–2028.

Dalam berkarir selama 30 tahun, beliau selalu memegang teguh keyakinan bahwa setiap langkah dimulai dari kepercayaan diri, kemauan untuk belajar dan berani menerima tantangan baru dengan menjunjung tinggi nilai nilai luhur, prinsip tersebut yang mampu membuat beliau membuktikan bahwa keterbatasan bukanlah penghalang, melainkan titik awal untuk tumbuh. Setiap pencapaian lahir dari adanya kesempatan dan keberanian untuk mencoba

“*Aku memiliki kepercayaan bahwa aku bisa melakukan, aku akan mencapai kemampuan untuk melakukannya, meskipun pada awalnya aku tidak memiliki kapasitas tersebut.*”
- Mahatmah Gandhi -





GENJER, Tumbuhan Liar dengan Berbagai Manfaat untuk Kesehatan

Genjer adalah tumbuhan liar yang sering ditemukan di sawah atau perairan dangkal. Meski kehadirannya kerap dianggap sebagai gulma atau tumbuhan pengganggu oleh para petani, genjer sebetulnya kaya akan nutrisi yang bermanfaat.

Genjer (*Limnocharis flava*) memiliki daun berbentuk oval berwarna hijau tua dan bunga berwarna kuning. Umumnya, bagian genjer yang dapat dikonsumsi adalah daun dan batangnya. Di Indonesia, sayuran unik ini kerap diolah menjadi tumisan atau lalapan.

Genjer dan Kandungan Nutrisinya

Meski terbilang makanan yang sederhana, genjer mengandung banyak nutrisi yang baik untuk kesehatan tubuh. Di dalam 100 gram genjer, terdapat sekitar 35 kalori dan beragam nutrisi berikut ini:

- 7,7 gram karbohidrat
- 2,5 gram serat
- 1,7 gram protein
- 906 miligram kalium
- 65 miligram natrium
- 62 miligram kalsium
- 33 miligram fosfor
- 2,1 miligram zat besi
- 55 mg vitamin C
- 3.800 mikrogram beta karoten
- 1,1 mg vitamin B3 (niasin)

Selain itu, genjer juga mengandung beberapa senyawa penting, seperti flavonoid, saponin, tanin, dan polifenol, yang membuatnya memiliki sifat antioksidan.

Genjer dan Berbagai Manfaatnya

Berkat kandungan nutrisinya, genjer menawarkan berbagai manfaat untuk kesehatan, antara lain:

1. Meningkatkan daya tahan tubuh

Genjer mengandung berbagai nutrisi yang baik untuk memperkuat imunitas tubuh, yaitu protein, vitamin C, dan vitamin A (beta karoten). Dengan daya tahan tubuh yang kuat, Anda pun akan menjadi lebih fit dan tidak mudah jatuh sakit.

Daya tahan tubuh yang kuat juga penting untuk mendukung proses pemulihan ketika tubuh mengalami luka atau sakit.

2. Menunjang metabolisme tubuh

Genjer juga merupakan salah satu jenis makanan yang baik untuk mendukung metabolisme tubuh. Ini karena genjer kaya akan vitamin, mineral, antioksidan, serta karbohidrat kompleks dan protein. Dengan metabolisme tubuh yang lancar, tubuh pun akan lebih berenergi dan tidak mudah lelah.

3. Mengontrol berat badan

Jika Anda sedang diet, tidak ada salahnya untuk memasukkan sayuran sehat ini ke dalam menu sehari-

hari. Ini karena mengonsumsi genjer dapat menjaga berat badan tetap ideal.

Manfaat genjer ini berasal dari kandungan kalorinya yang rendah. Meski begitu, genjer kaya akan nutrisi lain, seperti serat, karbohidrat, vitamin dan mineral. Aneka nutrisi pada genjer ini bisa membuat perut kenyang lebih lama, sehingga nafsu makan pun lebih mudah dikontrol.

4. Menjaga kesehatan mata

Genjer juga dapat membantu menjaga kesehatan mata berkat kandungan beta karoten atau vitamin A yang cukup tinggi. Nutrisi ini berperan penting dalam menjaga fungsi retina dan mata, sehingga mata bisa tetap melihat dengan jelas.

Kandungan vitamin A dan antioksidan pada genjer juga baik untuk mencegah penyakit mata terkait penuaan, seperti katarak dan degenerasi makula.

5. Menurunkan kadar kolesterol

Kandungan serat, karbohidrat kompleks, serta flavonoid dan saponin pada genjer juga dapat menurunkan kadar kolesterol. Berkat nutrisi di dalamnya, genjer baik dikonsumsi untuk menurunkan kadar kolesterol jahat (LDL) dan meningkatkan kadar kolesterol baik (HDL).

6. Mengontrol tekanan darah

Genjer juga dapat mengontrol tekanan darah berkat kandungan kalium yang tinggi pada sayuran ini. Kalium sendiri berperan penting dalam mengontrol irama detak jantung dan menjaga pembuluh darah tetap lentur, sehingga aliran darah bisa lebih lancar. Dengan begitu, tekanan darah pun bisa lebih terkontrol dan stabil.

Kandungan kalium dan antioksidan yang tinggi pada genjer juga baik untuk melebarkan pembuluh darah, sehingga masalah tekanan darah tinggi atau hipertensi bisa diatasi dan dicegah.

7. Menjaga fungsi jantung

Tidak hanya melancarkan tekanan darah, kandungan kalium pada genjer juga berperan dalam menjaga irama detak jantung, sehingga fungsi jantung dapat terjaga. Dengan demikian, risiko terkena penyakit jantung, seperti aritmia, gagal jantung, dan penyakit jantung koroner, dapat dikurangi.

Genjer juga kaya akan antioksidan dan serat yang baik untuk mengurangi kolesterol, sehingga risiko

terjadinya sumbatan di pembuluh darah jantung bisa dikurangi.

8. Mengurangi risiko terkena penyakit kronis

Selain mencegah berbagai penyakit jantung, genjer juga dapat mengurangi risiko terkena penyakit kronis berkat sifat antioksidannya. Beberapa penyakit kronis, seperti diabetes dan kanker dapat dipicu akibat paparan radikal bebas yang merusak sel-sel tubuh.

Sifat antioksidan pada genjer dapat melawan radikal bebas, sehingga timbulnya berbagai penyakit kronis dapat dicegah.

9. Mencegah anemia

Genjer merupakan salah satu sayuran yang kaya akan zat besi. Mineral ini berperan penting dalam menghasilkan sel-sel darah merah, sehingga tubuh pun bisa terhindar dari anemia. Selain itu, genjer juga kaya akan vitamin C, yakni vitamin yang bisa meningkatkan penyerapan zat besi di dalam tubuh.

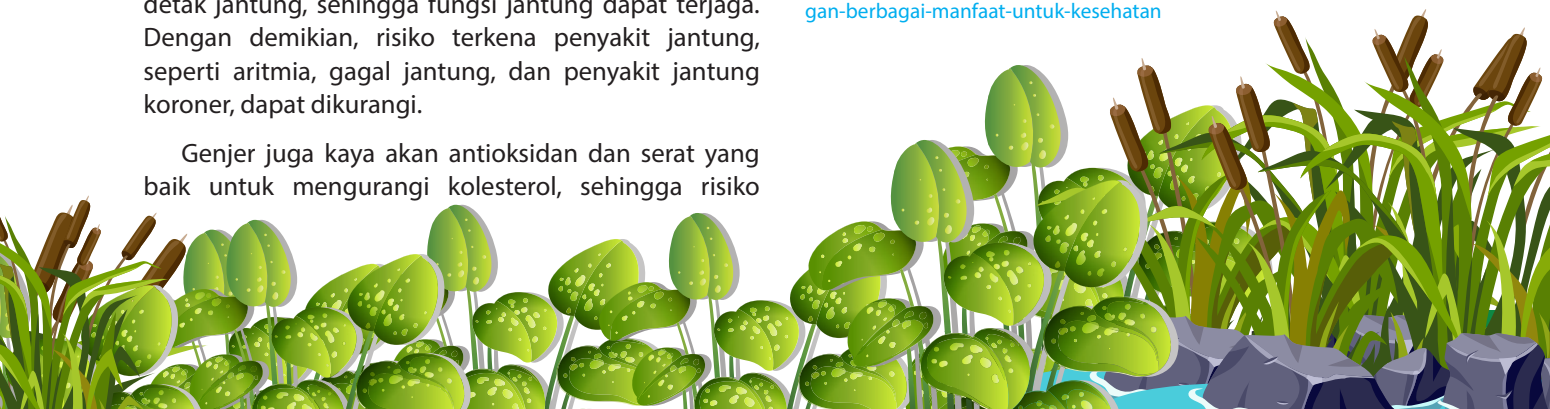
10. Menjaga tulang dan sendi tetap kuat

Manfaat genjer yang satu ini berasal dari kandungan kalsium, fosfor, dan kaliumnya yang tinggi. Berkat nutrisi tersebut, tulang dan sendi pun bisa jadi tetap kuat dan tidak mudah keropos.

Namun, untuk menjaga kesehatan dan kekuatan tulang, Anda juga perlu mengonsumsi makanan bergizi lainnya, seperti ikan teri, keju, susu, yoghurt, kacang-kacangan, dan aneka buah dan sayur. Jangan lupa juga untuk rutin bergerak dan berolahraga agar tulang dan sendi tetap kuat.

Dengan berbagai manfaat yang telah disebutkan di atas, genjer dapat menjadi salah satu opsi makanan sehat yang dapat dimasukkan ke dalam menu harian Anda. Tidak hanya memberikan variasi menu, genjer juga dapat memenuhi kebutuhan nutrisi harian Anda.

Source : <https://www.alodokter.com/genjer-tumbuhan-liar-dengan-berbagai-manfaat-untuk-kesehatan>





GEDUNG DPK BPJS KETENAGAKERJAAN

Jl. Tangkas baru, NO 1, Gatot Subroto, Jakarta selatan, Indonesia 12930

Telp: 021-5204362, Fax: 021-5228530

Email: dpk-bpjstk@cbn.net | www.dpkbpjamsostek.com