



SELEKSI PANITIA

SELEKSI ANGGOTA DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI

BPJS KETENAGAKERJAAN

— 2026–2031 —

Dr. Abdul Wahab Samad



Seleksi Panitia Seleksi Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan 2026–2031

Refleksi Kebijakan, Meritokrasi, dan Tata Kelola Kepemimpinan Jaminan
Sosial

Dilengkapi Komentar Tokoh Masyarakat

Dr. RB. Abdul Gaffar Karim; Dr. Juliar Idris, Dr. Arif Nugroho

& Komentar dari Vendor Tes Assesmen, PT. ARA Indonesia

Jakarta, Januari 2026

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

Seleksi Panitia Seleksi Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan 2026–2031

Penulis:

Dr. Abdul Wahab Samad



GREENBOOK
Specialist International Standard Book Publishing

Seleksi Panitia Seleksi Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan 2026–2031

Penulis:

Dr. Abdul Wahab Samad

Desain Cover:

Nur Muhamad Syafii

Tata Letak:

Ida Farida

Editor:

Ida Farida

ISBN:

Cetakan Pertama:

2026

Hak Cipta 2026, Pada penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2026

by Penerbit Greenbook Publishing Indonesia

All Right Reserved

**Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau
seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.**

PENERBIT

Greenbook Publishing Indonesia

Jl. Sultan Ageng Tirtayasa No. 12, Kedungjaya, Kec. Kedawung

Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45611

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat, karunia, dan izin-Nya buku ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Kehadiran buku ini merupakan bentuk ikhtiar intelektual dan reflektif atas proses Seleksi Panitia Seleksi Calon Anggota Dewan Pengawas dan Calon Anggota Direksi BPJS Ketenagakerjaan, yang sarat dengan tanggung jawab moral, etika publik, dan amanah konstitusional.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan buku ini tidak mungkin terwujud tanpa dukungan, arahan, dan kontribusi berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Presiden Republik Indonesia atas kepercayaan dan mandat kenegaraan yang menjadi landasan terselenggaranya proses seleksi pimpinan BPJS Ketenagakerjaan secara terbuka, profesional, dan berintegritas.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Kementerian Sekretaris Negara Republik Indonesia atas dukungan koordinatif, fasilitasi kelembagaan, serta peran strategisnya dalam memastikan seluruh tahapan seleksi berjalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

Secara khusus, penulis menyampaikan apresiasi dan penghormatan yang mendalam kepada Ketua, Wakil Ketua, dan seluruh Anggota Panitia Seleksi Calon Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan. Dedikasi, integritas, dan komitmen Panitia Seleksi dalam menjaga prinsip meritokrasi, independensi, serta objektivitas telah menjadi fondasi penting tidak hanya bagi keberhasilan proses seleksi, tetapi juga bagi lahirnya refleksi substantif yang dituangkan dalam buku ini.

Penulis juga menyampaikan terima kasih yang tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Dr. Abdul Gaffar Karim, Dr. Julizar Idris, dan Dr. Arif Nugroho atas peran, pemikiran, diskusi, serta kontribusi intelektual yang sangat berarti dalam proses penulisan buku ini. Sumbangsih yang diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, merupakan bentuk pengabdian keilmuan dan tanggung jawab kebangsaan yang tidak ternilai. Atas segala kebaikan tersebut, penulis tidak memiliki balasan yang sepadan selain memohon kiranya Allah Swt. berkenan memberikan imbalan yang berlipat ganda, keberkahan, serta kesehatan kepada beliau-beliau semua.

Akhir kata, penulis berharap buku ini dapat memberikan manfaat sebagai bahan pembelajaran, dokumentasi reflektif, dan referensi konseptual bagi penguatan tata kelola seleksi pimpinan lembaga publik, khususnya BPJS Ketenagakerjaan, di masa yang akan datang. Semoga karya ini menjadi bagian dari ikhtiar bersama dalam menjaga amanah publik dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap sistem jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia.

Penulis

Dr. Abdul Wahab Samad

KOMENTAR TOKOH MASYARAKAT

Dr. RB. Abdul Gaffar Karim, S.IP., M.A

Anggota Panitia Seleksi Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Periode 2026–2031

Alhamdulillah, proses seleksi kepemimpinan BPJS Ketenagakerjaan telah berjalan dengan penuh tanggung jawab dan pengawasan yang ketat. Seleksi ini bukan hanya sekadar mengisi jabatan, tetapi lebih dari itu, merupakan bentuk tanggung jawab negara terhadap warganya, khususnya para pekerja, dalam memastikan perlindungan sosial yang adil dan berkelanjutan. BPJS Ketenagakerjaan memainkan peran yang sangat vital dalam memastikan kesejahteraan masyarakat pekerja, yang mana ini adalah tanggung jawab besar yang harus dijalankan dengan penuh kehati-hatian dan integritas.

Alhamdulillah, dalam seleksi ini, kami telah menempatkan prinsip meritokrasi sebagai dasar utama. Seleksi ini bukan hanya berdasarkan persyaratan formal atau capaian teknis, tetapi lebih pada kesesuaian antara kemampuan profesional, integritas moral, dan kepekaan sosial yang dimiliki oleh para kandidat. Ini adalah langkah yang tepat untuk memastikan bahwa kepemimpinan yang terpilih benar-benar mampu menjaga dan memperkuat kepercayaan publik terhadap BPJS Ketenagakerjaan.

Keberhasilan seleksi ini tentunya bukan hanya tentang memilih individu yang memiliki kemampuan manajerial yang baik, tetapi juga tentang memilih pemimpin yang memiliki visi jangka panjang, yang mampu menjaga keberlanjutan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan yang adil. Alhamdulillah, kami memastikan bahwa proses seleksi ini memperhatikan setiap aspek tersebut, dengan memprioritaskan transparansi, akuntabilitas, dan kepatuhan pada prinsip-prinsip tata kelola yang baik.

Kepemimpinan di BPJS Ketenagakerjaan harus bisa menghadapi tantangan yang semakin kompleks, seperti digitalisasi, fleksibilitas kerja, dan ketidakpastian ekonomi global. Alhamdulillah, melalui proses seleksi yang matang, kami percaya bahwa kandidat yang terpilih akan mampu menghadapinya dengan bijak, adaptif, dan memiliki komitmen untuk memperkuat ketahanan institusional. Inilah langkah yang tepat untuk memastikan BPJS Ketenagakerjaan tetap relevan dan dapat terus menjalankan amanahnya dengan baik di masa depan.

Alhamdulillah, saya yakin bahwa jaminan sosial ketenagakerjaan adalah bentuk nyata kehadiran negara dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Ini

adalah wujud solidaritas nasional yang tidak bisa dipandang sebelah mata. Oleh karena itu, kami membutuhkan pemimpin yang memiliki integritas moral yang tinggi dan komitmen penuh terhadap kepentingan publik. Dalam konteks inilah, kami menilai kualitas kepemimpinan ini sebagai investasi penting untuk masa depan pekerja Indonesia.

Pada akhirnya, Panitia Seleksi akan dinilai dari kualitas kepemimpinan yang berhasil dihasilkan. Alhamdulillah, kami meyakini bahwa pemimpin yang terpilih akan mampu menjaga amanat pekerja, memperkuat tata kelola, dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap BPJS Ketenagakerjaan. Inilah esensi seleksi kepemimpinan publik yang sejati: bukan hanya sesuai aturan, tetapi juga bermakna bagi masa depan perlindungan pekerja dan keberlanjutan keadilan sosial di Indonesia.

KOMENTAR TOKOH MASYARAKAT

Dr. Julizar Idris, M.Si.

Anggota Panitia Seleksi Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Periode 2026–2030

Proses administratif untuk mengisi posisi jabatan. Ini adalah perwujudan dari komitmen negara terhadap warganya, terutama para pekerja, untuk memastikan mereka terlindungi dalam menghadapi risiko sosial dan ekonomi. Lembaga ini menjadi ujung tombak yang menggambarkan sejauh mana negara bertanggung jawab terhadap kesejahteraan sosial. Oleh karena itu, pemilihan Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan harus memperhatikan lebih dari sekadar persyaratan teknis. Ia harus dipandu oleh prinsip keadilan, integritas, dan pemahaman mendalam tentang dinamika sosial serta dunia ketenagakerjaan yang terus berubah.

BPJS Ketenagakerjaan mengelola dua hal yang tidak dapat dipisahkan: dana dan, yang lebih penting, kepercayaan publik. Kualitas Seleksi kepemimpinan di BPJS Ketenagakerjaan bukan sekadar sebuah kepemimpinan di lembaga ini tidak hanya diukur dari pencapaian administratif atau manajerial, tetapi juga dari seberapa mampu mereka menjaga dan memperkuat legitimasi negara di mata masyarakat pekerja. Proses seleksi ini adalah ikhtiar untuk memilih figur-figur yang memiliki kapasitas profesional, tetapi juga integritas moral yang tinggi, serta kepekaan terhadap isu sosial yang dihadapi pekerja. Kepemimpinan di lembaga publik harus sadar bahwa setiap keputusan mereka tidak hanya berdampak pada keberlanjutan lembaga, tetapi juga pada stabilitas sosial dan ekonomi negara.

Penting untuk dicatat, dalam seleksi ini, meritokrasi tidak sekadar soal kecakapan teknis atau pencapaian formal. Ia lebih kepada kesesuaian antara visi kepemimpinan dengan tantangan yang ada, serta kemampuan untuk menjaga transparansi, akuntabilitas, dan konsistensi kebijakan yang diambil. Hanya dengan demikian, kepercayaan publik terhadap BPJS Ketenagakerjaan dapat terjaga dan bahkan ditingkatkan. Kepemimpinan di lembaga ini harus mampu bersikap reflektif, siap beradaptasi dengan perubahan cepat, dan berorientasi pada pembangunan ketahanan jangka panjang.

Sebagai bagian dari masyarakat, saya percaya bahwa BPJS Ketenagakerjaan adalah bentuk solidaritas nasional yang sangat penting. Jaminan sosial ini adalah bukti nyata negara hadir di tengah-tengah pekerja, memastikan bahwa risiko yang terkait dengan pekerjaan tidak ditanggung

sendiri, tetapi dikelola secara kolektif dan berkeadilan. Oleh karena itu, kami membutuhkan pemimpin yang tidak hanya cakap dalam mengelola lembaga, tetapi juga berkomitmen untuk memperjuangkan kepentingan pekerja dan menjaga amanah negara.

Akhirnya, Panitia Seleksi tidak hanya dinilai dari prosedur atau metodologi yang digunakan, tetapi dari kualitas pemimpin yang berhasil dihasilkan. Apakah mereka mampu menjaga amanat pekerja, memperkuat tata kelola, serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap BPJS Ketenagakerjaan? Itulah esensi seleksi kepemimpinan publik yang sejati. Kami, sebagai bagian dari masyarakat, berkomitmen memastikan bahwa lembaga ini dipimpin oleh individu-individu yang tidak hanya unggul secara intelektual, tetapi juga kuat secara etik dan setia pada nilai-nilai keadilan sosial.

KOMENTAR TOKOH MASYARAKAT

Dr. Arif Nugroho, S.E., M.AP.

Anggota Panitia Seleksi Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan Periode 2026–2031

Seleksi kepemimpinan pada lembaga jaminan sosial ketenagakerjaan pada hakikatnya adalah cermin cara negara memahami tanggung jawabnya terhadap warganya yang bekerja. Ia bukan sekadar proses administratif untuk mengisi jabatan, melainkan bagian dari arsitektur kebijakan negara dalam memastikan keberlanjutan keadilan sosial, stabilitas ekonomi, dan kepercayaan publik.

Dalam kerangka negara modern, kepemimpinan lembaga publik strategis tidak lahir secara kebetulan. Ia dibentuk melalui proses yang sadar, terukur, dan berpijak pada prinsip-prinsip tata kelola yang matang. Karena itu, seleksi Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan harus dipahami sebagai ikhtiar kenegaraan untuk memastikan bahwa mandat perlindungan pekerja dijalankan oleh figur-figur yang memiliki kapasitas intelektual, integritas moral, dan kepekaan sosial yang sepadan dengan besarnya amanat yang diemban.

BPJS Ketenagakerjaan adalah institusi yang bekerja di ruang paling mendasar dari relasi negara dan warga negara, rasa aman dalam bekerja dan kepastian menghadapi risiko kehidupan. Lembaga ini tidak hanya mengelola dana dan program, tetapi mengelola kepercayaan. Dalam konteks ini, kualitas kepemimpinan bukan semata persoalan kinerja manajerial, melainkan soal legitimasi negara di mata masyarakat pekerja.

Atas dasar itulah, Panitia Seleksi menempatkan meritokrasi substantif sebagai prinsip utama. Meritokrasi tidak dipersempit menjadi akumulasi persyaratan formal atau capaian teknis, tetapi dimaknai sebagai kesesuaian menyeluruh antara kemampuan profesional, pengalaman kepemimpinan, integritas pribadi, dan orientasi nilai kebijakan. Kepemimpinan publik yang sejati adalah kepemimpinan yang mampu memahami dampak sosial dari setiap keputusan, serta berani bertanggung jawab atas konsekuensi jangka panjangnya.

Dalam proses seleksi ini, cara berpikir tata kelola menjadi ukuran yang sangat menentukan. Kepemimpinan BPJS Ketenagakerjaan dituntut tidak hanya patuh pada regulasi, tetapi memiliki kesadaran mendalam bahwa transparansi, akuntabilitas, dan konsistensi kebijakan adalah fondasi

kepercayaan publik. Dalam lembaga jaminan sosial, kepercayaan bukanlah pelengkap sistem, melainkan inti dari keberlangsungan sistem itu sendiri.

Instrumen asesmen digunakan secara cermat dan proporsional sebagai alat bantu untuk membaca kecenderungan kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Namun negara tidak menyerahkan sepenuhnya kebijaksanaan seleksi kepada angka dan grafik. Penilaian dilakukan secara utuh, dengan mempertimbangkan rekam jejak, kedalaman pemahaman kebijakan, serta kemampuan kandidat membaca kompleksitas persoalan ketenagakerjaan dan dinamika sosial yang terus berubah.

Kepemimpinan BPJS Ketenagakerjaan ke depan akan berhadapan dengan perubahan struktural dunia kerja yang semakin cepat dan tidak selalu dapat diprediksi. Digitalisasi, fleksibilitas hubungan kerja, perluasan sektor informal, serta ketidakpastian ekonomi global menuntut pemimpin yang adaptif, reflektif, dan memiliki visi jangka panjang. Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak cukup hanya menyelesaikan masalah hari ini, tetapi harus membangun ketahanan institusional untuk menghadapi tantangan esok hari.

Meskipun BPJS Ketenagakerjaan bukan lembaga politik, kebijakan yang dihasilkannya selalu memiliki implikasi sosial dan politik yang luas. Karena itu, kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang mampu berdialog dengan berbagai pemangku kepentingan, tanpa kehilangan independensi kelembagaan dan keberpihakan pada kepentingan publik. Kedewasaan dalam membaca dinamika kebijakan, tanpa terjebak dalam kepentingan jangka pendek, adalah ciri kepemimpinan publik yang matang.

Sebagai bagian dari masyarakat, saya meyakini bahwa jaminan sosial ketenagakerjaan adalah perwujudan nyata kehadiran negara dalam kehidupan sehari-hari warga. Ia adalah bentuk solidaritas nasional yang mengikat negara dan pekerja dalam satu komitmen bersama, bahwa risiko kerja tidak ditanggung sendiri, melainkan dikelola secara kolektif dan berkeadilan. Karena itu, integritas moral dan komitmen pada kepentingan publik menjadi syarat yang tidak dapat ditawar dalam kepemimpinan BPJS Ketenagakerjaan.

Pada akhirnya, kualitas Panitia Seleksi akan dinilai bukan dari kelengkapan prosedur atau kecanggihan metodologi, melainkan dari kualitas kepemimpinan yang dihasilkan. Publik akan menilai apakah figur-figur yang terpilih mampu menjaga amanat pekerja, memperkuat tata kelola, dan meningkatkan kepercayaan terhadap negara sebagai pelindung kepentingan rakyat.

Sebagai Anggota Panitia Seleksi dan tokoh masyarakat, saya memandang proses ini sebagai bagian dari tanggung jawab bersama untuk memastikan bahwa BPJS Ketenagakerjaan dipimpin oleh insan-insan yang matang secara intelektual, kuat secara etik, dan setia pada mandat konstitusional negara. Inilah esensi seleksi kepemimpinan publik yang tidak hanya benar menurut aturan, tetapi bermakna bagi masa depan perlindungan pekerja dan keberlanjutan keadilan sosial di Indonesia.

PENGANTAR EKSEKUTIF

Buku ini disusun sebagai refleksi substantif atas proses Seleksi Panitia Seleksi (Pansel) Calon Anggota Dewan Pengawas dan Calon Anggota Direksi BPJS Ketenagakerjaan. Tujuannya bukan untuk mengulang ketentuan administratif atau prosedural yang telah diatur dalam regulasi, melainkan untuk menangkap makna kebijakan, rasionalitas metodologis, serta pembelajaran kelembagaan yang terkandung di dalam keseluruhan proses seleksi.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan lembaga jaminan sosial strategis dengan mandat publik yang luas dan berdampak langsung pada keberlanjutan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja nasional. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Proses seleksi pimpinan tidak hanya dipahami sebagai mekanisme rekrutmen, tetapi sebagai instrumen kebijakan publik untuk memastikan hadirnya kepemimpinan yang berintegritas, kompeten, independen, dan berorientasi pada kepentingan jangka panjang peserta.

Dalam konteks tersebut, buku ini mencoba menelaah bagaimana prinsip meritokrasi, independensi, dan tata kelola yang baik (*good governance*) diterjemahkan ke dalam praktik seleksi. Setiap tahapan dipahami sebagai rangkaian keputusan kebijakan yang mencerminkan nilai-nilai negara dalam mengelola lembaga jaminan sosial. Dengan pendekatan reflektif-analitis, buku ini diharapkan dapat menjadi rujukan konseptual sekaligus bahan pembelajaran bagi penyelenggara seleksi, pemangku kepentingan, dan publik yang berkepentingan terhadap penguatan tata kelola BPJS Ketenagakerjaan di masa depan.

CATATAN PENULIS: REFLEKSI PRIBADI ATAS PROSES SELEKSI PANSEL

Menulis refleksi ini merupakan upaya personal sekaligus profesional untuk memahami proses Seleksi Calon Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan sebagai sebuah praktik kebijakan publik. Bagi penulis, seleksi ini tidak sekadar rangkaian tahapan teknis, tetapi sebuah ruang pembelajaran mengenai bagaimana nilai-nilai normatif negara dioperasionalkan dalam situasi nyata yang sarat kepentingan, ekspektasi, dan tekanan publik.

Selama proses seleksi, terlihat dengan jelas bahwa meritokrasi menjadi prinsip utama yang terus dijaga. Penilaian terhadap rekam jejak, kompetensi, kepemimpinan, dan integritas calon bukanlah pekerjaan mekanis, melainkan proses penilaian yang menuntut kehati-hatian, objektivitas, serta keberanian moral. Di titik inilah peran Pansel menjadi krusial: bukan hanya sebagai pelaksana mandat, tetapi sebagai penjaga nilai (*value guardian*) agar hasil seleksi tetap berada pada koridor kepentingan publik.

Refleksi ini juga menegaskan pentingnya independensi Pansel. Independensi tidak dimaknai sebagai ketiadaan interaksi dengan lingkungan eksternal, melainkan kemampuan untuk menyaring setiap masukan secara kritis tanpa kehilangan otonomi penilaian. Tantangan terbesar justru terletak pada menjaga jarak yang sehat antara keterbukaan terhadap aspirasi dan keteguhan pada standar yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, independensi diuji bukan oleh ketiadaan tekanan, tetapi oleh cara merespons tekanan tersebut secara etis dan profesional.

Dari sisi metodologis, proses seleksi memberikan pelajaran bahwa tata kelola yang baik menuntut keseimbangan antara prosedur formal dan kebijaksanaan substantif. Instrumen asesmen, wawancara, dan penilaian rekam jejak hanya akan bermakna apabila ditopang oleh kerangka berpikir yang konsisten dan tujuan kebijakan yang jelas. Seleksi yang baik bukan sekadar menghasilkan peringkat, melainkan menghasilkan keyakinan publik bahwa proses telah berlangsung adil, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pada akhirnya, refleksi ini membawa penulis pada kesadaran bahwa seleksi pimpinan BPJS Ketenagakerjaan adalah bagian dari upaya lebih besar dalam memperkuat kepercayaan publik terhadap sistem jaminan sosial nasional. Kepercayaan tersebut tidak dibangun hanya melalui hasil akhir, tetapi

melalui proses yang menunjukkan integritas negara dalam memilih para pengelola amanah publik.

Catatan penulis ini diharapkan dapat memberikan perspektif reflektif bagi pembaca, sekaligus menjadi pengingat bahwa setiap proses seleksi pimpinan lembaga publik selalu memuat dimensi etis, institusional, dan strategis yang melampaui kepentingan sesaat. Dengan demikian, seleksi tidak hanya menghasilkan individu terbaik, tetapi juga memperkuat fondasi tata kelola BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga jaminan sosial yang berkelanjutan dan dipercaya.

Jakarta, Januari 2026

Dr. Abdul Wahab Samad

RINGKASAN EKSEKUTIF

Buku ini disusun sebagai refleksi substantif atas proses seleksi Calon Anggota Dewan Pengawas dan Calon Anggota Direksi BPJS Ketenagakerjaan, dengan tujuan menangkap makna kebijakan, rasionalitas metodologis, dan pembelajaran kelembagaan yang terkandung di dalamnya. Uraian dalam buku ini tidak dimaksudkan sebagai pengulangan ketentuan administratif, melainkan sebagai upaya memahami bagaimana prinsip meritokrasi, independensi, dan tata kelola yang baik diterjemahkan dalam praktik seleksi pimpinan lembaga jaminan sosial strategis.

Bagian 1 (Pendahuluan) memberikan landasan konseptual, normatif, dan kelembagaan pelaksanaan seleksi. Proses seleksi dilaksanakan dalam kerangka hukum yang jelas, yaitu Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2015 yang diperkuat dengan Keputusan Presiden Nomor 104 Tahun 2025 dan Keputusan Presiden Nomor 105 Tahun 2025.

Bagian ini menegaskan kedudukan Panitia Seleksi sebagai organ mandiri yang dibentuk oleh Presiden, dengan kewenangan yang melekat untuk melakukan penilaian dan menetapkan hasil seleksi secara kolektif. Independensi Panitia Seleksi dipahami tidak semata-mata bersifat struktural, tetapi juga fungsional, yakni tercermin dalam otonomi pengambilan keputusan yang tidak berasal dari pengarahan, rumusan, maupun intervensi pihak eksternal, termasuk penyedia jasa uji kompetensi.

Dalam kerangka tersebut, berbagai instrumen seleksi diposisikan sebagai alat bantu profesional untuk memperkaya pertimbangan, sementara kewenangan substantif dalam menilai dan memutuskan tetap berada sepenuhnya pada Panitia Seleksi.

Bagian 2 (Proses Seleksi) menguraikan proses seleksi sebagai rangkaian penyaringan awal (*preliminary screening*) yang dirancang untuk menjamin keterbukaan, legitimasi publik, dan kualitas kandidat yang memasuki tahapan penilaian substantif. Dalam perspektif tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), keterbukaan proses seleksi merupakan prasyarat utama untuk membangun kepercayaan publik dan memastikan kesempatan yang setara (*equal opportunity*) bagi seluruh warga negara yang memenuhi syarat. Oleh karena itu, proses seleksi diawali dengan pengumuman publik dan pendaftaran terbuka sebagai perwujudan prinsip transparansi dan merit system dalam pengisian jabatan publik strategis.

Tahapan awal seleksi difokuskan pada pemenuhan persyaratan dasar dan kelayakan administratif calon, yang dilaksanakan melalui mekanisme verifikasi oleh Sekretariat Panitia Seleksi bersama Kementerian Ketenagakerjaan. Dalam kerangka teori seleksi berjenjang (*multi-stage selection*), verifikasi administratif berfungsi sebagai mekanisme *gatekeeping* untuk memastikan bahwa hanya calon yang memenuhi ketentuan normatif dan administratif yang dapat melanjutkan ke tahapan penilaian kompetensi. Penyaringan awal ini penting untuk menjaga efisiensi proses seleksi sekaligus melindungi kualitas evaluasi substantif pada tahap berikutnya.

Sebagai bagian dari penguatan akuntabilitas dan legitimasi prosedural (*procedural legitimacy*), Panitia Seleksi membuka ruang partisipasi publik untuk memperoleh tanggapan dan masukan terkait rekam jejak para calon. Dalam perspektif *participatory governance* dan *social accountability*, keterlibatan publik dipahami sebagai mekanisme pengawasan sosial yang melengkapi penilaian internal Panitia Seleksi. Mekanisme ini tidak dimaksudkan sebagai alat penilaian tunggal atau determinan, melainkan sebagai sumber informasi tambahan yang memperkaya basis pertimbangan Panitia Seleksi sebelum memasuki tahapan evaluasi yang lebih mendalam.

Dengan selesainya tahapan penyaringan awal ini, proses seleksi kemudian beralih ke tahapan penilaian substantif sebagaimana dijelaskan pada Bagian 3, di mana kompetensi, integritas, dan kesiapan kepemimpinan calon dinilai secara lebih komprehensif melalui berbagai instrumen seleksi. Peralihan ini menegaskan bahwa proses seleksi tidak berhenti pada kepatuhan administratif, melainkan berorientasi pada kualitas kepemimpinan yang dibutuhkan untuk menjalankan mandat strategis BPJS Ketenagakerjaan.

Bagian 3 (Pelaksanaan Seleksi) menjelaskan mekanisme operasional pelaksanaan seleksi yang dirancang dan dilaksanakan secara berjenjang dan objektif. Tahapan seleksi mencakup uji kompetensi bidang, asesmen dan tes psikologi, wawancara mendalam, serta pemeriksaan kesehatan sebagai bagian dari penilaian komprehensif terhadap calon.

Sebelum penilaian akhir dilakukan, rekam jejak dan integritas calon ditelusuri melalui koordinasi dengan lembaga-lembaga penegak integritas negara. Pendekatan berlapis ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa evaluasi calon tidak berhenti pada pemenuhan persyaratan administratif dan teknis semata, tetapi juga mencakup aspek integritas, kepribadian, dan kesiapan fisik yang relevan dengan tanggung jawab strategis jabatan.

Bagian 4 mengulas kerangka metode seleksi berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2015 sebagai fondasi normatif yang menetapkan batas kewenangan sekaligus menyediakan ruang diskresi bagi Panitia Seleksi. Kerangka ini memberikan rambu hukum yang jelas, sekaligus memungkinkan Panitia Seleksi untuk menerapkan kebijaksanaan dalam merancang dan melaksanakan metode penilaian yang relevan dengan kompleksitas tugas dan tanggung jawab Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam praktiknya, kerangka normatif tersebut tidak dipahami semata-mata sebagai ketentuan prosedural, melainkan sebagai panduan prinsipil dalam menjaga keseimbangan antara kepatuhan hukum dan kualitas substantif pengambilan keputusan. Atas dasar itu, Panitia Seleksi bekerja sama dengan penyedia jasa asesmen kompetensi untuk memperoleh dukungan profesional dalam proses penilaian, tanpa mengalihkan kewenangan substantif penilaian dan pengambilan keputusan yang tetap melekat pada Panitia Seleksi.

Instrumen asesmen yang digunakan mencakup tujuh domain kompetensi utama, yaitu Strategic Foresight & Visioning, Transformational Influence, Ethical & Authentic Governance, Public Service & National Interest Orientation, Strategic Wisdom & Judgment, Legacy & Institutional Stewardship, serta Sustainable Enterprise & Economic Impact Leadership. Ketujuh domain tersebut dirancang untuk menangkap kapasitas inti yang harus dimiliki oleh pemimpin strategis lembaga jaminan sosial, khususnya dalam menjaga integritas organisasi, memastikan keberlanjutan dana peserta, serta mengarahkan BPJS Ketenagakerjaan menuju tata kelola yang adaptif dan berorientasi jangka panjang.

Sebagai bagian dari kerangka analitis, penilaian terhadap hasil asesmen tersebut dibaca dan ditafsirkan dengan mengacu pada jenjang Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia (KKNI) Level 8 dan Level 9 sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012. Kerangka KKNI ini digunakan sebagai alat bantu konseptual untuk memahami tingkat kompleksitas kompetensi, kapasitas kepemimpinan strategis, serta kemampuan pengambilan keputusan calon pada level pengelolaan organisasi publik berskala nasional.

Dengan demikian, integrasi antara kerangka normatif Perpres 81/2015, instrumen asesmen profesional, dan pembacaan kompetensi berbasis jenjang KKNI memungkinkan Panitia Seleksi untuk menjalankan proses seleksi yang tidak hanya patuh secara hukum, tetapi juga kuat secara metodologis dan relevan secara substantif dengan tantangan kepemimpinan BPJS Ketenagakerjaan.

Bagian 5 (Kajian Analitis Seleksi) memuat evaluasi dan refleksi terhadap pelaksanaan seleksi, termasuk penerapan pendekatan Uji Kompetensi Bidang (UKB) yang bersifat induktif. Disadari bahwa pengukuran seluruh spektrum kompetensi bidang secara komprehensif merupakan tantangan tersendiri, terutama karena kompetensi yang dinilai harus relevan dengan kebutuhan strategis Dewan Pengawas dan Direksi.

Oleh karena itu, melalui kebijaksanaan kolektif Panitia Seleksi, disepakati untuk memfokuskan UKB pada satu bidang strategis, yaitu perluasan kepesertaan, dengan penilaian yang mencakup aspek target, program, dan kegiatan. Pemusatan pada satu bidang ini tidak dimaksudkan untuk menyederhanakan kompleksitas kompetensi, melainkan sebagai pendekatan representatif yang mampu mencerminkan kapasitas analitis, strategis, dan operasional calon.

Pendekatan induktif tersebut tetap dilaksanakan sesuai dengan kaidah ilmiah, sehingga validitas dan reliabilitas penilaian UKB tetap terjaga.

Bagian 6, 7, dan 8 menguraikan bagaimana uji kompetensi bidang, asesmen dan tes psikologis, serta wawancara mendalam dirancang sebagai satu kesatuan instrumen penilaian yang saling melengkapi dalam menangkap profil calon secara utuh. Rangkaian penilaian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi keselarasan antara kapasitas teknis, karakter kepemimpinan, integritas personal, serta visi strategis calon terhadap keberlanjutan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Dalam pelaksanaannya, Panitia Seleksi bekerja secara kolektif, namun setiap anggota menjalankan kewenangan penilaian dengan pendekatan analitis yang dapat berbeda satu sama lain, sesuai dengan latar belakang keilmuan, pengalaman profesional, dan perspektif strategis masing-masing. Keberagaman pendekatan ini tidak dimaksudkan untuk menghasilkan standar penilaian yang terfragmentasi, melainkan sebagai mekanisme pengayaan perspektif yang memperkuat kualitas pengambilan keputusan kolektif Panitia Seleksi.

Dalam konteks tersebut, penulis menggunakan kerangka analitis jenjang Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia (KKNI) Level 8 dan Level 9 sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012, sebagai alat bantu untuk membaca dan menafsirkan hasil uji kompetensi bidang, asesmen psikologis, dan wawancara mendalam. Kerangka ini digunakan untuk memahami tingkat kompleksitas penguasaan kompetensi, kemampuan berpikir strategis, serta kapasitas pengambilan keputusan calon pada level pengelolaan organisasi publik berskala nasional.

Pada jenjang KKNi Level 8, penilaian diarahkan untuk menangkap kemampuan calon dalam merancang, mengelola, dan mengevaluasi kebijakan operasional strategis, khususnya dalam konteks pengembangan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan. Tantangan pengembangan kepesertaan selama ini menunjukkan kesenjangan antara capaian aktual—sekitar puluhan juta peserta—dan potensi nasional yang secara konseptual diperkirakan jauh lebih besar berdasarkan data kependudukan dan struktur ketenagakerjaan nasional. Dalam kerangka ini, kompetensi Level 8 tercermin pada kemampuan calon membaca peluang perluasan kepesertaan melalui integrasi kebijakan lintas sektor, termasuk pemanfaatan program-program prioritas nasional yang berpotensi memperluas basis peserta melalui perubahan sistem, penguatan regulasi, dan sinergi kelembagaan.

Sementara itu, pada jenjang KKNi Level 9, penilaian diarahkan pada kapasitas kepemimpinan strategis tertinggi, terutama dalam konteks inovasi pengelolaan dana jaminan sosial yang nilainya sangat signifikan. Kompetensi Level 9 tercermin pada kemampuan calon untuk merumuskan kebijakan inovatif, mengambil keputusan strategis dengan risiko terkelola, serta memastikan keberlanjutan dan optimalisasi dana kelola jaminan sosial melalui pendekatan tata kelola yang prudent, adaptif, dan berorientasi jangka panjang. Dalam kerangka ini, kemampuan membaca dinamika makroekonomi, kebijakan fiskal, serta peluang pengembangan instrumen penempatan dan investasi dana menjadi indikator penting dari kepemimpinan pada level strategis nasional.

Terlepas dari perbedaan pendekatan individual dalam membaca dan menafsirkan hasil penilaian, ketiga tahapan seleksi—uji kompetensi bidang, asesmen dan tes psikologi, serta wawancara mendalam—secara keseluruhan dirancang untuk menangkap kompetensi calon secara holistik dan berlapis. Penilaian tidak hanya menitikberatkan pada kecakapan teknis, tetapi juga pada kepemimpinan strategis, integritas personal, kematangan kepribadian, serta kesesuaian visi calon dengan mandat dan tantangan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di masa depan.

Dengan pendekatan integratif ini, Bagian 6, 7, dan 8 menegaskan bahwa proses seleksi tidak semata-mata berorientasi pada pemenuhan persyaratan formal, melainkan diarahkan untuk mengidentifikasi pemimpin publik yang mampu mengelola kompleksitas kebijakan, menjaga amanah dana peserta, serta membawa BPJS Ketenagakerjaan menuju tata kelola yang berkelanjutan dan berdaya adaptasi tinggi.

Bagian 9 (Kerahasiaan) dibahas bukan semata sebagai kewajiban prosedural, tetapi sebagai prasyarat etik untuk menjaga keadilan, independensi, dan kepercayaan publik terhadap proses seleksi. Pembatasan informasi dipahami sebagai bagian dari tata kelola seleksi yang bertanggung jawab.

Bagian 10 (Penutup) merangkum pembelajaran utama dari proses seleksi, dengan menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan BPJS Ketenagakerjaan sangat ditentukan oleh kualitas proses seleksinya. Buku ini memposisikan proses seleksi sebagai arena pembelajaran kebijakan dan kelembagaan, yang relevan tidak hanya untuk periode seleksi tertentu, tetapi juga sebagai referensi bagi praktik seleksi pimpinan lembaga publik di masa depan.

Secara keseluruhan, buku ini menyajikan seleksi Calon Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan sebagai praktik kebijakan publik yang kompleks, di mana kepatuhan hukum, kebijaksanaan metodologis, dan pertimbangan substantif bertemu dalam upaya menghasilkan kepemimpinan yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada kepentingan jangka panjang penyelenggaraan jaminan sosial nasional.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
KOMENTAR TOKOH MASYARAKAT	iii
KOMENTAR TOKOH MASYARAKAT	v
KOMENTAR TOKOH MASYARAKAT	vii
PENGANTAR EKSEKUTIF	x
CATATAN PENULIS: REFLEKSI PRIBADI ATAS PROSES SELEKSI PANSEL.....	xi
RINGKASAN EKSEKUTIF.....	xiii
DAFTAR ISI	xix
BAGIAN SATU.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan Pelaksanaan Seleksi.....	2
C. Dasar Hukum.....	2
D. Ruang Lingkup Pelaksanaan Seleksi.....	3
E. Metodologi Pelaksanaan.....	5
F. Sistematika Penulisan.....	6
BAGIAN DUA	8
PROSES SELEKSI CALON ANGGOTA DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI BPJS KETENAGAKERJAAN.....	8
A. Landasan Pembentukan Panitia Seleksi	11
1. Dasar Pertimbangan	11
2. Dasar Hukum.....	12

3. Penetapan Pembentukan Panitia Seleksi	12
4. Susunan Keanggotaan Panitia Seleksi.....	13
5. Tugas Panitia Seleksi.....	13
6. Masa Kerja dan Ketentuan Pelaksanaan.....	13
7. Mekanisme dan Persyaratan Seleksi Calon Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan.....	14
B. Proses Seleksi Calon Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan.....	16
1. Pendekatan Uji Kompetensi Bidang (UKB).....	17
2. Penggunaan Kerangka KKNi Level 8 dan 9	17
BAGIAN TIGA	19
PELAKSANAAN SELEKSI CALON ANGGOTA DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI BPJS KETENAGAKERJAAN	19
A. Pembentukan Panitia Seleksi.....	19
B. Rangkaian Pelaksanaan Seleksi	20
C. Kronologi Rapat Panitia Seleksi dan Keputusan Strategis	21
1. Rapat 13 Oktober 2025, Persiapan Pendaftaran dan Penguatan Publikasi	21
2. Rapat 16 Oktober 2025, Penutupan Pendaftaran, Tanggapan Masyarakat, dan Rangkaian Tes.....	22
3. Rapat 20 Oktober 2025, Finalisasi Persiapan Administrasi dan Koordinasi dengan Vendor Assesmen Kompetensi.....	24
4. Rapat 22 Oktober 2025, Penetapan dan Pengumuman Hasil Administrasi.....	25
5. Rapat 28 Oktober 2025, Penetapan Jadwal UKK dan Penanganan Somasi Masyarakat Sipil	26

6. Rapat 29 Oktober 2025, Finalisasi Skenario Tes Kompetensi dan Psikologi.....	27
7. Rapat 6 November 2025, Evaluasi Tanggapan Masyarakat dan Persiapan TKB.....	27
8. Rapat 11 November 2025 — Pembahasan Substansi UKK	28
9. Rapat 15 November 2025, Finalisasi Soal Tes Kompetensi Bidang	30
D. Dinamika Waktu Seleksi, Tanggapan Masyarakat, dan Penetapan Calon	31
E. Analisis Umum Pelaksanaan Seleksi	32
BAGIAN EMPAT	35
KERANGKA & METODE SELEKSI MENURUT PERPRES 81/2015.....	35
A. Landasan Regulasi	35
B. Keanggotaan Panitia Seleksi (Pansel)	35
1. Komposisi dan Penetapan.....	35
2. Prinsip Keanggotaan	36
C. Persyaratan Calon Anggota Dewas/Direksi.....	36
D. Tahapan & Mekanisme Seleksi.....	37
E. Prinsip Seleksi: Meritokrasi, Transparansi, Akuntabilitas	39
F. Implikasi dan Arsitektur Seleksi	40
G. Keterbatasan Implementasi & Catatan Interpretatif.....	41
H. Analisis Proses Seleksi Calon Dewan Pengawas Dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan.....	42
1. Kerangka Regulasi dan Prinsip Dasar Seleksi	42
2. Analisis Persyaratan Seleksi	42

3. Analisis Tahapan Pendaftaran dan Verifikasi Dokumen.....	44
4. Analisis Proses Seleksi Tahap Demi Tahap	44
I. Analisis Jadwal Seleksi dan Efektivitas Proses	45
J. Penilaian Calon Direksi dan Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan	46
BAGIAN LIMA	50
KAJIAN KRITIS TERHADAP PROSES SELEKSI CALON DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI BPJS KETENAGAKERJAAN	50
A. Konsistensi Proses Seleksi dengan Kerangka Hukum	52
B. Kajian Desain Kelembagaan Panitia Seleksi	54
1. Komposisi Pansel: Representasi, Independensi, dan Objektivitas ..	54
2. Peran Sekretariat Pansel sebagai Unit Teknis Penyangga	54
C. Kajian Efektivitas Pelaksanaan Seleksi.....	55
1. Efisiensi, Transparansi, dan Akuntabilitas dalam Pelaksanaan Seleksi	55
2. Transparansi dan Partisipasi Publik	56
3. Akuntabilitas dan Pengawasan Proses	57
D. Kajian Substantif terhadap Tahapan Seleksi.....	57
E. Kekuatan dan Tantangan Proses Seleksi	59
1. Kekuatan.....	59
2. Tantangan	60
F. Implikasi terhadap Tata Kelola BPJS Ketenagakerjaan	61
BAGIAN ENAM.....	64
UJI KOMPETENSI BIDANG CALON ANGGOTA DEWAN PENGAWAS DAN DIREKSI BPJS KETENAGAKERJAAN	64

A. Uji Kompetensi Bidang Peserta Calon Dewan Pengawas dan Direksi	64
1. Uji Kompetensi Bidang sebagai Respons terhadap Tantangan Struktural BPJS Ketenagakerjaan	65
2. Kompetensi Pengelolaan Dana dan Transparansi sebagai Indikator Kesiapan Jabatan Strategis	65
3. Relevansi Solusi Peserta terhadap Tantangan Layanan Publik	65
4. Kesadaran atas Peran Digitalisasi dan Integrasi Data	66
5. Penilaian Kompetensi Peserta dari Perspektif Integritas dan Reformasi Budaya Kerja	66
6. Kesesuaian dengan Kebijakan, Manajemen Strategis, dan Tata Kelola	66
7. Kemampuan Pengawasan Strategis dan Rekomendasi Kebijakan..	66
8. Independensi dan Profesionalitas sebagai Fondasi Kepemimpinan Jaminan Sosial	67
B. Uji Kompetensi Bidang Calon Dewan Pengawas dari Unsur Pemerintah	67
C. Uji Kompetensi Bidang Calon Dewan Pengawas dari Unsur Tokoh Masyarakat	68
D. Uji Kompetensi Bidang Calon Dewan Pengawas dari Unsur Pemberi Kerja.....	70
E. Uji Kompetensi Bidang Calon Dewan Pengawas dari Unsur Pekerja .	72
F. Uji Kompetensi Bidang Peserta Calon Direksi.....	73
BAGIAN TUJUH	75
ASSESMEN DAN TES PSIKOLOGI	75
A. Assesmen dan Tes Psikologi Calon Anggota Dewan Pengawas Unsur Pemerintah.....	76

B. Assesmen dan Tes Psikologi Calon Anggota Dewan Pengawas Unsur Pemberi Kerja	77
C. Assesmen dan Tes Psikologi Calon Anggota Dewan Pengawas Unsur Pekerja.....	79
D. Assesmen dan Tes Psikologi Calon Anggota Dewan Pengawas Unsur Tokoh Masyarakat.....	80
E. Assesmen dan Tes Psikologi Calon Anggota Direksi.....	81
F. Pendekatan Holistik dan Komparatif	82
1. Unsur Pemerintah.....	83
2. Unsur Pemberi Kerja	83
3. Unsur Pekerja.....	84
4. Unsur Tokoh Masyarakat.....	84
5. Direksi	84
6. Integrasi dan Komparasi Profil	85
G. Kompetensi Strategis Calon Pemimpin BPJS Ketenagakerjaan	85
BAGIAN DELAPAN	88
WAWANCARA MENDALAM	88
A. Tahap Wawancara Mendalam dan Validasi Profil Calon.....	89
B. Wawancara Mendalam Calon Anggota Dewan Pengawas Unsur Pemerintah.....	90
C. Wawancara Mendalam Calon Anggota Dewan Pengawas Unsur Tokoh Masyarakat	92
D. Wawancara Mendalam Calon Anggota Dewan Pengawas Unsur Pemberi Kerja.....	95
E. Wawancara Mendalam Calon Anggota Dewan Pengawas Unsur Pekerja	98

F. Pengukuran Kompetensi Strategis Kepesertaan dan Dana Kelola pada Calon Anggota Dewan Pengawas	101
G. Wawancara Mendalam Calon Anggota Direksi	104
H. Pengukuran Kompetensi Direksi terhadap Strategi Kepesertaan dan Dana Kelola	106
BAGIAN SEMBILAN	109
KERAHASIAAN	109
A. Pihak dengan Kepentingan terhadap Proses Seleksi	109
B. Menjaga Independensi Pansel.....	111
C. Mengakomodasi Kepentingan yang Sejalan dengan Penilaian dan Prestasi	113
D. Menghadapi Tekanan dan Kepentingan Eksternal	114
BAGIAN SEPULUH	116
PENUTUP	116
A. Peran Pansel dalam Proses Seleksi Calon Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan	117
B. Tugas Pansel dalam Seleksi Anggota Dewan Pengawas dan Direksi	118
C. Proses Seleksi Calon Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan.....	120
D. Perbandingan dengan Proses Seleksi Lembaga Lainnya.....	121
DAFTAR PUSTAKA	123
Lampiran Daftar Nama Calon Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan yang memenuhi persyaratan Administrasi	137
Lampiran Daftar Nama Calon Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan yang Lolos Seleksi Kompetensi Bidang Jaminan Sosial ..	156

Lampiran Daftar Nama Calon Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan yang dinyatakan Lolos Seleksi Tes Asesmen dan Psikologi.....	166
BIOGRAFI.....	170

Seleksi Panitia Seleksi Anggota Dewan Pengawas dan Direksi BPJS Ketenagakerjaan 2026–2031

Buku Mekanisme Pelaksanaan Panitia Seleksi BPJS Ketenagakerjaan disusun sebagai pedoman komprehensif dalam pelaksanaan proses seleksi pimpinan dan anggota Dewan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan yang transparan, akuntabel, dan berlandaskan prinsip tata kelola yang baik. Buku ini menguraikan secara sistematis landasan hukum, tujuan pembentukan panitia seleksi, serta peran dan tanggung jawab setiap unsur yang terlibat dalam proses seleksi.

Pembahasan dimulai dengan penjelasan mengenai kedudukan BPJS Ketenagakerjaan sebagai badan hukum publik yang memiliki fungsi strategis dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan nasional. Selanjutnya, buku ini memaparkan tahapan pelaksanaan seleksi secara rinci, mulai dari perencanaan, pengumuman dan pendaftaran calon, seleksi administrasi, uji kelayakan dan kepatutan, hingga penetapan hasil seleksi. Setiap tahapan dilengkapi dengan mekanisme kerja, indikator penilaian, serta prinsip objektivitas dan integritas yang harus dijunjung oleh panitia seleksi.

Selain itu, buku ini juga menyoroti aspek pengawasan, pelaporan, serta mitigasi potensi konflik kepentingan dalam proses seleksi, guna menjamin kepercayaan publik dan legitimasi hasil seleksi. Dengan pendekatan normatif dan praktis, buku ini diharapkan menjadi referensi utama bagi panitia seleksi, pemangku kepentingan, serta akademisi dan praktisi yang berkepentingan dalam penguatan tata kelola kelembagaan BPJS Ketenagakerjaan dan lembaga publik sejenis.

Penerbit
Greenbook Publishing Indonesia
Jl. Sultan Ageng Tirtayasa No.12, Kedungjaya,
Kec. Kedawung, Kabupaten Cirebon,
Jawa Barat 45611
www.greenbook.id

