PERATURAN MENTERI PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA/
BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 10 TAHUN 2025
TENTANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA/BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA/
KEPALA BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa dalam menyelenggarakan manajemen aparatur sipil negara di lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia berbasis sistem merit, perlu mengatur upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;

b. bahwa Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Lingkungan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sudah tidak sesuai dengan perkembangan organisasi dan ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga perlu diganti;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia tentang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;

Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 225, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6994);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Peraturan Presiden Nomor 165 Tahun 2024 tentang Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 361);
5. Peraturan Presiden Nomor 166 Tahun 2024 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 362);
6. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 6 Tahun 2023 tentang Sistem Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Secara Terintegrasi (*Corporate University*) (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 617);
7. Peraturan Menteri Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 975);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA/BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA TENTANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA/BADAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri/Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
3. Sumber Daya Manusia di Lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Sumber Daya Manusia adalah ASN dan nonASN di lingkungan Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
4. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku Pegawai ASN yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.
5. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disebut Pengembangan Kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan standar Kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.
6. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
7. Pelatihan adalah bentuk Pengembangan Kompetensi dalam rangka memenuhi standar kompetensi Jabatan.
8. Penjaminan Mutu Pelatihan ASN yang selanjutnya disebut Penjaminan Mutu adalah upaya komprehensif dalam rangka pengendalian kualitas Mutu terhadap penyelenggaraan Pelatihan ASN.
9. Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat KP2MI adalah kementerian yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan pelindungan pekerja migran Indonesia yang merupakan lingkup dari urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
10. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat BP2MI adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pelindungan pekerja migran Indonesia.
11. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat PPSDM adalah unsur pendukung tugas dan fungsi di bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri/Kepala melalui Sekretaris Jenderal.
12. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan suburusan pemerintahan pelindungan pekerja migran Indonesia yang merupakan lingkup dari urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
13. Kepala adalah kepala yang menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang pelindungan pekerja migran Indonesia.

Pasal 2

(1) Setiap Sumber Daya Manusia wajib melakukan Pengembangan Kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.
(2) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dan dikoordinasikan oleh PPSDM.
(3) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan hasil perencanaan bersama antara PPSDM dengan unit organisasi yang membidangi organisasi dan Sumber Daya Manusia serta unit organisasi terkait di lingkungan KP2MI/BP2MI.

Pasal 3

Pengembangan Kompetensi dilaksanakan melalui tahapan:
a. perencanaan Pengembangan Kompetensi;
b. pelaksanaan Pengembangan Kompetensi;
c. evaluasi Pengembangan Kompetensi; dan
d. pelaporan.

BAB II
PERENCANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 4

(1) Perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dilaksanakan melalui analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi.
(2) Perencanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.

Pasal 5

(1) Analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) dilakukan melalui tahapan:
    a. inventarisasi rencana kebutuhan Pengembangan Kompetensi; dan
    b. verifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi.
(2) Inventarisasi rencana kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi bagi setiap Sumber Daya Manusia.
(3) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memerlukan informasi yang terdiri atas:
    a. profil Sumber Daya Manusia termasuk riwayat Pengembangan Kompetensi;
    b. data hasil analisis kesenjangan Kompetensi termasuk Kompetensi manajerial, sosial kultural, dan teknis; dan
    c. data hasil analisis kesenjangan kinerja termasuk capaian kinerja individu.

(4) Kegiatan inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan memperhatikan:
a. rencana strategis KP2MI/BP2MI; dan
b. standar Kompetensi Jabatan.

Pasal 6

(1) Inventarisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) dimasukkan ke dalam sistem informasi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia.
(2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada pimpinan unit organisasi untuk dilakukan pemberian pertimbangan terhadap hasil inventarisasi.
(3) Pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan organisasi dan tata kerja unit organisasi.
(4) Hasil inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa jenis Kompetensi yang akan dikembangkan melalui jalur Pengembangan Kompetensi.
(5) Hasil inventarisasi yang telah mendapatkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Sekretaris Jenderal.

Pasal 7

(1) Verifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b merupakan kegiatan analisis dan pemetaan terhadap jenis Kompetensi yang akan dikembangkan.
(2) Verifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
a. kesesuaian jenis Kompetensi yang akan dikembangkan;
b. kesesuaian jalur Pengembangan Kompetensi;
c. rencana pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; dan
d. pengalokasian anggaran sesuai dengan jumlah target Pengembangan Kompetensi pertahun.
(3) Dalam melaksanakan verifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan memperhatikan:
a. dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan;
b. dokumen perencanaan tahunan;
c. standar Kompetensi Jabatan; dan
d. manajemen talenta Sumber Daya Manusia.

Pasal 8

(1) Hasil verifikasi kebutuhan Pengembangan Kompetensi disusun dalam bentuk dokumen kebutuhan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.

(2) Dokumen kebutuhan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) divalidasi dan disahkan oleh Sekretaris Jenderal.
(3) Validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan terhadap kebutuhan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi KP2MI/BP2MI untuk tahun anggaran berikutnya.

Pasal 9

(1) Kebutuhan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) meliputi:
b. nama dan nomor induk ASN yang akan dikembangkan;
c. Jabatan yang akan dikembangkan;
d. jenis Kompetensi yang perlu dikembangkan; dan
e. bentuk dan jalur Pengembangan Kompetensi.
(2) Kebutuhan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis dan pembinaan, penyelenggaraan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN paling lambat pada triwulan ketiga tahun anggaran berjalan.

BAB III
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pasal 10

(1) Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b dilaksanakan sesuai dengan rencana kebutuhan Pengembangan Kompetensi.
(2) Pengembangan Kompetensi dilaksanakan dengan pembelajaran terintegrasi.
(3) Pembelajaran terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan dengan proporsi:
a. 10% (sepuluh perseratus) kegiatan pembelajaran berupa Pelatihan;
b. 20% (dua puluh perseratus) kegiatan pembelajaran dari hubungan sosial dan umpan balik; dan
c. 70% (tujuh puluh perseratus) didapatkan dari penugasan dan pengalaman di lapangan.
(4) Sistem pembelajaran terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Menteri/Kepala.

Pasal 11

Pembelajaran berupa Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf a terdiri atas:
a. Pelatihan klasikal; dan
b. Pelatihan nonklasikal.

Pasal 12

(1) Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a dilakukan melalui kegiatan pembelajaran tatap muka di dalam kelas secara dalam jaringan atau luar jaringan.
(2) Teknis penyelenggaraan Pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri/Kepala.

Pasal 13

(1) Pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b diselenggarakan melalui kegiatan pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas secara dalam jaringan atau luar jaringan.
(2) Teknis penyelenggaraan Pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri/Kepala.

Pasal 14

Pengembangan Kompetensi dapat dilakukan dengan memanfaatkan sistem teknologi informasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

(1) Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan dasar wajib diikuti oleh calon PNS.
(2) Pengembangan Kompetensi manajerial dilakukan melalui Pelatihan struktural kepemimpinan.
(3) Pengembangan Kompetensi manajerial melalui Pelatihan struktural kepemimpinan harus memenuhi Kompetensi manajerial yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.
(4) Pengembangan Kompetensi teknis melalui jalur Pelatihan teknis meliputi:
    a. Pelatihan teknis substantif;
    b. Pelatihan teknis umum/administrasi; dan
    c. Pelatihan manajemen.
(5) Pelatihan bagi pejabat fungsional dilakukan secara berkelanjutan sesuai dengan minat dan kebutuhan pelaksanaan tugas Jabatan fungsional yang diduduki dalam sistem pembelajaran terintegrasi.
(6) Pelatihan bagi pejabat fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(7) Pelatihan sosial kultural merupakan pelatihan yang dilaksanakan untuk Pengembangan Kompetensi sosial kultural untuk mencapai persyaratan standar Kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
(8) Pelatihan sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(9) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (8) diselenggarakan oleh PPSDM sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

(1) Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) dapat dilaksanakan pada tingkat unit organisasi.
(2) Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan pada tingkat unit organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan Kompetensi teknis substantif yang terdiri atas bidang:
    a. promosi, pemanfaatan peluang kerja luar negeri, dan peningkatan kapasitas pekerja migran Indonesia;
    b. penempatan pekerja migran Indonesia;
    c. pelindungan pekerja migran Indonesia;
    d. pemberdayaan pekerja migran Indonesia; dan
    e. kesekretariatan dan pengawasan.
(3) Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan oleh unit organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikoordinasikan dengan PPSDM.
(4) Teknis pelaksanaan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan pada tingkat unit organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Menteri/Kepala.

Pasal 17

(1) Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) sampai dengan ayat (8) diberikan kepada Sumber Daya Manusia yang diusulkan sebagai calon peserta Pelatihan.
(2) Calon peserta Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi kriteria yang dipersyaratkan dalam kegiatan Pelatihan.
(3) Usulan calon peserta Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berasal dari:
    a. hasil analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi;
    b. usulan dari unit organisasi yang membidangi organisasi dan Sumber Daya Manusia; dan/atau
    c. usulan dari unit organisasi.
(4) Usulan yang berasal dari hasil analisis kebutuhan Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Kepala PPSDM.

Pasal 18

(1) Kepala PPSDM melakukan seleksi usulan calon peserta Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (4).
(2) Dalam melakukan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala PPSDM dapat membentuk tim seleksi.
(3) Hasil seleksi calon peserta Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Kepala PPSDM.

Pasal 19

(1) Untuk mendukung Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) sampai dengan ayat (9) diperlukan unsur pendukung Pelatihan, yang terdiri atas:
   a. tenaga Pelatihan; dan
   b. sarana dan prasarana.
(2) Unsur pendukung Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sesuai dengan petunjuk teknis Pengembangan Kompetensi.
(3) Setiap Sumber Daya Manusia penyelenggara Pelatihan wajib memiliki Kompetensi teknis *management of training* dan/atau *training officer course*.

Pasal 20

(1) Peserta yang telah dinyatakan lulus mengikuti Pelatihan diberikan sertifikat.
(2) Peserta yang dinyatakan tidak lulus hanya diberikan surat keterangan telah mengikuti Pelatihan.
(3) Sertifikat dan surat keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditandatangani oleh Kepala PPSDM.
(4) Format sertifikat dan surat keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diterbitkan sesuai dengan Keputusan Kepala PPSDM.

BAB IV
EVALUASI

Pasal 21

(1) PPSDM melakukan evaluasi pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
(2) Dalam melaksanakan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPSDM dapat melibatkan unit organisasi di lingkungan KP2MI/BP2MI dan kementerian/lembaga terkait.
(3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan dengan:
   a. kunjungan lapangan;
   b. audiensi;
   c. supervisi; dan
   d. kegiatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

(1) Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dilaksanakan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

(2) Evaluasi penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dilakukan 1 (satu) tahun sebelumnya dengan melakukan pengukuran dan penyusunan rekomendasi.
(3) Hasil pengukuran dan penyusunan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada Sekretaris Jenderal.

Pasal 23

Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dilaksanakan terhadap:
a. kegiatan yang telah dilaksanakan untuk Pengembangan Kompetensi; dan
b. Sumber Daya Manusia yang telah mengikuti Pengembangan Kompetensi.

BAB V
PENJAMINAN MUTU

Pasal 24

(1) PPSDM melaksanakan Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi di lingkungan KP2MI/BP2MI.
(2) Teknis pelaksanaan Penjaminan Mutu Pengembangan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri/Kepala.

BAB VI
PELAPORAN

Pasal 25

(1) Kepala PPSDM menyusun laporan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
(2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Menteri/Kepala melalui Sekretaris Jenderal dengan tembusan kepada:
    a. Wakil Menteri/Wakil Kepala;
    b. direktur jenderal;
    c. Inspektur Jenderal; dan
    d. kepala biro yang membidangi organisasi dan Sumber Daya Manusia.

BAB VII
PELATIHAN DI LUAR NEGERI

Pasal 26

(1) Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan di luar negeri dilaksanakan berdasarkan:
    a. undangan;
    b. jalur mandiri; atau
    c. kerja sama yang disepakati dengan pihak di luar negeri.

(2) Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan di luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berasal dari:
   a. organisasi pemerintah;
   b. universitas/lembaga pendidikan; atau
   c. organisasi nonpemerintah.

Pasal 27

(1) Sumber Daya Manusia yang akan melaksanakan Pelatihan di luar negeri harus mendapatkan izin dari Sekretaris Jenderal.
(2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperlukan untuk:
   a. pengakuan keterampilan;
   b. pertimbangan karier; dan
   c. pemberian pembiayaan.
(3) Sumber Daya Manusia yang akan melaksanakan Pelatihan di luar negeri harus mempersiapkan laporan per negara tentang KP2MI/BP2MI.
(4) Laporan per negara tentang KP2MI/BP2MI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
   a. latar belakang;
   b. tugas dan fungsi KP2MI/BP2MI;
   c. isu strategis terkait pekerja migran Indonesia terkini; dan
   d. konklusi.

Pasal 28

Pemberian pembiayaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) huruf c diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

(1) Sumber Daya Manusia yang telah melaksanakan Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan di luar negeri harus menyusun laporan pelaksanaan Pelatihan.
(2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Sekretaris Jenderal dengan tembusan kepada Kepala PPSDM, kepala biro yang membidangi organisasi dan Sumber Daya Manusia, dan unit organisasi Pegawai.
(3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah selesai melaksanakan Pelatihan.
(4) Dalam hal Pegawai tidak menyusun Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), izin Pengembangan Kompetensi berikutnya tidak dapat diberikan.

BAB VIII
KERJA SAMA

Pasal 30

Dalam penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi, PPSDM dapat melakukan kerja sama dengan:
a. kementerian/lembaga lainnya baik dalam maupun luar negeri;
b. pemerintah daerah;
c. perguruan tinggi;
d. badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, dan dunia usaha;
e. organisasi nonpemerintah baik dalam maupun luar negeri;
f. lembaga swadaya masyarakat;
g. orang perorangan; dan/atau
h. pihak lain/lembaga lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX
PENDANAAN

Pasal 31

Seluruh pendanaan penyelenggaraan kegiatan Pengembangan Kompetensi bersumber dari:
a. anggaran pendapatan dan belanja negara; dan/atau
b. sumber pendanaan lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Pada saat Peraturan Menteri/Badan ini mulai berlaku, Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia di Lingkungan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 908), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 33

Peraturan Menteri/Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri/Badan ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 7 Juli 2025

MENTERI PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA/
KEPALA BADAN PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA
REPUBLIK INDONESIA,

ABDUL KADIR KARDING

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 15 Juli 2025

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM REPUBLIK INDONESIA,

#KUMHAMPASTI

Ditandatangani secara elektronik oleh :
DHAHANA PUTRA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2025 NOMOR 493

Balai Sertifikasi Elektronik Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara
Keaslian Dokumen dapat dicek melalui tautan https://bsre.bssn.go.id/verifikasi