



LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.28/OJK, 2022

KEUANGAN OJK. Pengembangan Kualitas.
SDM. Bank Umum. Pencabutan. (Penjelasan
dalam Tambahan Lembaran Negara Republik
Indonesia Nomor 20/OJK)

PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 24 TAHUN 2022
TENTANG
PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA BANK UMUM

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEWAN KOMISIONER OTORITAS JASA KEUANGAN,

- Menimbang : a. bahwa fungsi, tugas, dan wewenang pengaturan serta pengawasan kegiatan jasa keuangan di sektor perbankan telah beralih dari Bank Indonesia kepada Otoritas Jasa Keuangan;
- b. bahwa untuk mendukung industri perbankan dengan daya tahan yang baik atau resiliensi, daya saing yang tinggi, dan kontribusi yang optimal dalam perekonomian serta mampu mengantisipasi tren perkembangan bisnis dan inovasi teknologi informasi di era digital, diperlukan sumber daya manusia yang berintegritas, kompeten, profesional, dan berdaya saing tinggi, sehingga pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas;
- c. bahwa untuk mendorong bank melakukan berbagai pengembangan kualitas terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, pengaturan terkait sumber daya manusia bank saat ini sudah tidak sesuai dengan perkembangan, sehingga perlu dilakukan pembaruan ketentuan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan tentang Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Bank Umum;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3472) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan (Lembaran Negara

- Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3790);
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4867);
 3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5253);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN TENTANG PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA BANK UMUM.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, yang dimaksud dengan:

1. Bank Umum yang selanjutnya disebut Bank adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran, termasuk kantor cabang dari bank yang berkedudukan di luar negeri dan unit usaha syariah.
2. Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat SDM adalah anggota direksi, anggota dewan komisaris, pegawai tetap, pegawai tidak tetap, dan/atau anggota dewan pengawas syariah, pada Bank.
3. Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi kerja yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai standar kompetensi kerja nasional Indonesia.
4. Lembaga Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat LSP adalah lembaga yang melaksanakan kegiatan sertifikasi profesi yang telah memenuhi syarat dan telah memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Pasal 2

- (1) Bank wajib melakukan pengelolaan SDM dan pengembangan kualitas SDM yang dimiliki secara berkelanjutan.
- (2) Pengelolaan SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan siklus kepegawaian pada Bank.
- (3) Pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan:

- a. melalui peningkatan kompetensi kerja SDM; dan
 - b. memperhatikan asas prioritas dan pemerataan kompetensi kerja SDM,
- yang disesuaikan dengan visi, misi, dan strategi bisnis Bank.

Pasal 3

- (1) Bank harus memiliki direktur yang membawahkan fungsi SDM.
- (2) Direktur yang membawahkan fungsi SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat merangkap sebagai direktur fungsi lain pada Bank yang disesuaikan dengan skala dan kompleksitas Bank.
- (3) Fungsi SDM dilaksanakan oleh satuan kerja SDM.

Pasal 4

- (1) Bank wajib menyediakan dana untuk pengembangan kualitas SDM untuk setiap tahun buku.
- (2) Dana untuk pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipergunakan untuk mendukung peningkatan kompetensi kerja SDM.
- (3) Jumlah atau nominal penyediaan dana untuk pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disediakan Bank untuk setiap tahun buku paling sedikit 3,5% (tiga koma lima persen) dari total realisasi beban gaji kotor tahun sebelumnya.
- (4) Bank wajib merealisasikan penyediaan dana untuk pengembangan kualitas SDM untuk setiap tahun buku paling sedikit 3,5% (tiga koma lima persen) dari total realisasi beban gaji kotor tahun sebelumnya.

Pasal 5

- (1) Bank dapat melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia alih daya yang digunakan dengan menyesuaikan kepada kebutuhan Bank.
- (2) Bank wajib memastikan sumber daya manusia alih daya yang digunakan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dialihdayakan oleh Bank.
- (3) Bagi Bank yang melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dana yang dikeluarkan untuk pengembangan kualitas sumber daya manusia alih daya termasuk dalam dana untuk pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4.

Pasal 6

Kewajiban pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dilakukan Bank dengan mengikutsertakan SDM pada pengembangan kompetensi di bidang teknis, di bidang nonteknis, dan di bidang kepemimpinan melalui:

- a. Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan;
- b. sertifikasi kompetensi selain Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan; dan
- c. peningkatan kompetensi lainnya.

Pasal 7

- (1) Bank wajib melakukan identifikasi dan menetapkan fungsi kritikal dan jabatan kritikal pada Bank.
- (2) Direksi, pejabat eksekutif, dan pejabat selain pejabat eksekutif yang menduduki jabatan kritikal pada Bank sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan jabatan dimaksud.
- (3) Otoritas Jasa Keuangan berwenang melakukan evaluasi terhadap pemenuhan kompetensi yang dibutuhkan pada jabatan kritikal dan menetapkan tindakan dalam hal Bank dan/atau SDM pada jabatan kritikal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak memenuhi ketentuan.

Pasal 8

- (1) Pengembangan kualitas SDM dapat dilakukan dengan cara:
 - a. dilaksanakan oleh Bank;
 - b. dilaksanakan oleh Bank bekerja sama dengan pihak lain; dan/atau
 - c. mengikutsertakan SDM pada program peningkatan kompetensi kerja yang diselenggarakan oleh pihak lain.
- (2) Pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara daring dan/atau luring.

Pasal 9

- (1) Bank menyusun rencana pengembangan kualitas SDM dalam rencana bisnis bank.
- (2) Rencana pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. rencana program atau kegiatan pengembangan kualitas SDM pada pengembangan kompetensi di bidang:
 1. teknis;
 2. nonteknis; dan
 3. kepemimpinan;
 - b. proyeksi atau rencana jumlah SDM yang diikutsertakan dan rasionya terhadap jumlah seluruh SDM; dan
 - c. proyeksi rasio dana untuk pengembangan kualitas SDM terhadap realisasi beban gaji kotor tahun sebelumnya.
- (3) Bank menyampaikan realisasi rencana pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam laporan realisasi rencana bisnis bank.
- (4) Laporan realisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:
 - a. realisasi program atau kegiatan pengembangan kualitas SDM;

- b. jumlah SDM yang diikutsertakan dan rasionya terhadap jumlah seluruh SDM; dan
 - c. rasio dana untuk pengembangan kualitas SDM terhadap realisasi beban gaji kotor tahun sebelumnya.
- (5) Bank wajib mengadministrasikan realisasi program pengembangan kualitas SDM.
- (6) Penyusunan:
- a. rencana pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (2); dan
 - b. laporan realisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4),
- sesuai format pada lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini.

Pasal 10

- (1) Bank yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), Pasal 4 ayat (1), ayat (3), ayat (4), Pasal 5 ayat (2), Pasal 7 ayat (1), dan/atau Pasal 9 ayat (5), dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis.
- (2) Dalam hal Bank telah dikenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan belum memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), Pasal 4 ayat (1), ayat (3), ayat (4), Pasal 5 ayat (2), Pasal 7 ayat (1), dan/atau Pasal 9 ayat (5), Bank dikenai sanksi administratif berupa:
- a. larangan melakukan kegiatan usaha baru;
 - b. pembekuan kegiatan usaha tertentu; dan/atau
 - c. penurunan tingkat kesehatan Bank.

BAB II SERTIFIKASI KOMPETENSI KERJA

Pasal 11

- (1) Otoritas Jasa Keuangan menetapkan bidang Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a.
- (2) Bidang Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi Sertifikasi Kompetensi Kerja di bidang manajemen risiko dan/atau bidang lain.
- (3) Sertifikasi Kompetensi Kerja pada bidang yang ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh LSP sektor perbankan yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai bidang Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit mengatur:
- a. kriteria SDM untuk memiliki sertifikat kompetensi;
 - b. penjenjangan sertifikasi;
 - c. program pemeliharaan sertifikasi; dan

- d. masa berlaku sertifikat kompetensi, ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan.
- (5) Bank wajib melaksanakan Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan yang ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4).
- (6) Selain bidang Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bank melaksanakan pengembangan kualitas SDM melalui bidang sertifikasi kompetensi lain.
- (7) Bank yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis.
- (8) Dalam hal Bank telah dikenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (7), dan belum memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Bank dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. larangan melakukan kegiatan usaha baru;
 - b. pembekuan kegiatan usaha tertentu; dan/atau
 - c. penurunan tingkat kesehatan Bank.

Pasal 12

Otoritas Jasa Keuangan dapat menetapkan kebijakan tertentu atas pemenuhan kewajiban Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan.

BAB III LSP SEKTOR PERBANKAN

Pasal 13

LSP sektor perbankan menetapkan persyaratan untuk menjadi penyelenggara pemeliharaan kompetensi dan/atau kriteria masing-masing bentuk kegiatan yang diakui sebagai pemeliharaan kompetensi.

Pasal 14

- (1) LSP sektor perbankan yang menyelenggarakan Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan wajib menjaga kualitas uji kompetensi Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan.
- (2) Untuk menjaga kualitas uji kompetensi Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), LSP sektor perbankan melakukan paling sedikit:
 - a. peninjauan secara berkala terhadap metode, materi uji kompetensi, dan asesor yang ditugaskan; dan
 - b. pengkinian materi uji kompetensi yang sesuai dengan perkembangan aspek bidang Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan terkini yang selaras dengan kebutuhan dan perkembangan perbankan ke depan.
- (3) Otoritas Jasa Keuangan berwenang untuk memantau dan mengevaluasi LSP sektor perbankan dalam pelaksanaan:

- a. uji kompetensi Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan; dan
 - b. kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b, dalam menjaga kualitas uji kompetensi sertifikasi.
- (4) Dalam melakukan pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Otoritas Jasa Keuangan dapat berkoordinasi dengan instansi yang berwenang.
 - (5) LSP sektor perbankan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis.
 - (6) Dalam hal LSP sektor perbankan telah dikenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5), dan belum memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), LSP sektor perbankan dikenai sanksi administratif berupa pencabutan tanda terdaftar oleh Otoritas Jasa Keuangan.

Pasal 15

LSP sektor perbankan dapat menetapkan gelar profesional terhadap pihak yang telah memiliki sertifikat kompetensi kerja di sektor perbankan.

BAB IV PEMANTAUAN

Pasal 16

Bank wajib memiliki sistem dan/atau prosedur internal untuk memantau realisasi pengembangan kualitas SDM secara berkelanjutan.

Pasal 17

Bank wajib:

- a. melakukan pemantauan untuk memastikan SDM:
 1. memiliki sertifikat pada bidang Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan; dan
 2. mengikuti program pemeliharaan kompetensi secara berkala sesuai bidang Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan, yang ditetapkan Otoritas Jasa Keuangan.
- b. melakukan pemantauan terhadap SDM yang mengikuti program pengembangan kualitas SDM melalui:
 1. Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan;
 2. sertifikasi kompetensi selain Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan; dan
 3. peningkatan kompetensi lainnya.

Pasal 18

- (1) Bank yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dan/atau Pasal 17 dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis.
- (2) Dalam hal Bank telah dikenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan belum

memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dan/atau Pasal 17, Bank dikenai sanksi administratif berupa:

- a. larangan melakukan kegiatan usaha baru;
- b. pembekuan kegiatan usaha tertentu; dan/atau
- c. penurunan tingkat kesehatan Bank.

BAB V KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 19

Pengembangan standar kompetensi kerja dan/atau bidang kompetensi kerja di sektor perbankan, dilaksanakan melalui koordinasi antara Otoritas Jasa Keuangan, LSP sektor perbankan, akademisi, asosiasi industri dan/atau asosiasi profesi di sektor perbankan, serta instansi yang berwenang.

Pasal 20

- (1) Sertifikat kompetensi yang diterbitkan oleh lembaga lain di luar negeri dapat diakui setara dengan sertifikat kompetensi yang diterbitkan oleh LSP sektor perbankan, untuk bidang kompetensi yang sama.
- (2) Sertifikat yang dapat diakui setara dengan sertifikat yang diterbitkan oleh LSP sektor perbankan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki proses saling pengakuan:
 - a. sertifikat kompetensi diakui oleh otoritas negara setempat; dan/atau
 - b. sertifikat kompetensi diterbitkan oleh lembaga sertifikasi bereputasi internasional.
- (3) Penyetaraan sertifikat kompetensi yang diterbitkan oleh lembaga lain di luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh LSP sektor perbankan serta melalui koordinasi dan/atau persetujuan oleh instansi yang berwenang dalam penyetaraan sertifikat kompetensi.

Pasal 21

- (1) Bank dapat turut serta berpartisipasi untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia nasional.
- (2) Dalam hal Bank menyediakan dana untuk partisipasi pengembangan kualitas sumber daya manusia nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dana dimaksud tidak termasuk sebagai dana untuk pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4.
- (3) Pengembangan kualitas sumber daya manusia nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap berpedoman kepada kebijakan mengenal pegawai dan prinsip kehati-hatian.

BAB VI KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 22

Bank yang belum memiliki sistem dan/atau prosedur internal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 pada saat berlakunya Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, diberikan jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan sejak Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini berlaku untuk memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 23

Pada saat Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini mulai berlaku:

1. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 5/POJK.03/2016 tentang Rencana Bisnis Bank (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 17, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5841) dan ketentuan pelaksanaannya;
2. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 9/POJK.03/2016 tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5845); dan
3. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 11/POJK.03/2020 tentang Stimulus Perekonomian Nasional sebagai Kebijakan *Countercyclical* Dampak Penyebaran *Coronavirus Disease* 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6480) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 17/POJK.03/2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 11/POJK.03/2020 tentang Stimulus Perekonomian Nasional sebagai Kebijakan *Countercyclical* Dampak Penyebaran *Coronavirus Disease* 2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 213, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6722),

dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini.

Pasal 24

Terhadap pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Kerja di bidang manajemen risiko perbankan yang dilaksanakan pada saat Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini mulai

berlaku sampai dengan skema Sertifikasi Kompetensi Kerja di bidang manajemen risiko perbankan berdasarkan kerangka kualifikasi nasional Indonesia bidang manajemen risiko perbankan terkini telah divalidasi dan/atau diverifikasi oleh instansi yang berwenang, tetap dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebelum Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini berlaku.

Pasal 25

Pada saat Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini mulai berlaku:

1. Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/19/PBI/2009 tentang Sertifikasi Manajemen Risiko bagi Pengurus dan Pejabat Bank Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 80, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5011) sebagaimana diubah dengan Peraturan Bank Indonesia Nomor 12/7/PBI/2010 tentang Perubahan atas Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/19/PBI/2009 tentang Sertifikasi Manajemen Risiko bagi Pengurus dan Pejabat Bank Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5129); dan
 2. Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 31/310/KEP/DIR Tahun 1999 tentang Penyediaan Dana untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Umum,
- dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 26

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 25 November 2022

KETUA DEWAN KOMISIONER
OTORITAS JASA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

MAHENDRA SIREGAR

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 5 Desember 2022

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YASONNA H. LAOLY

LAMPIRAN
PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 24 TAHUN 2022
TENTANG
PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA BANK UMUM

I. Format Rencana Pengembangan Kualitas SDM (Rencana Bisnis Bank)

Jabatan	Rencana Pengembangan Kualitas SDM											
	Bidang Teknis					Peningkatan Kompetensi Lainnya			Bidang Nonteknis		Bidang Kepemimpinan (Leadership)	
	Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan (SKKNI)		Sertifikasi Kompetensi selain Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan (Sertifikasi selain SKKNI)			Proyeksi Jumlah SDM	Proyeksi Jumlah Dana (Rp. Juta)	Proyeksi Jumlah SDM	Proyeksi Jumlah Dana (Rp. Juta)	Proyeksi Jumlah SDM	Proyeksi Jumlah Dana (Rp. Juta)	Proyeksi Jumlah SDM
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)		
Direksi
Dewan Komisaris
Pejabat Eksekutif
Jabatan selain Direksi, Dewan Komisaris, Pejabat Eksekutif (12)
Total (13)
Rasio (%) (14)

1. Jumlah/Proyeksi SDM Tahun Sebelumnya	...	(15)
2. Jumlah/Proyeksi Beban Gaji Kotor (Gross Salary) Tahun Sebelumnya	... (Rp. Juta)	(16)
3. Total Proyeksi Dana untuk Pengembangan Kualitas SDM	... (Rp. Juta)	(17)
4. Proyeksi Rasio Dana untuk Pengembangan Kualitas SDM terhadap Beban Gaji Kotor (Gross Salary)	... (%)	(18)

Keterangan:

Contoh: Rencana Bisnis Bank (RBB) tahun 2023-2025, dimana sesuai ketentuan disampaikan paling lambat pada akhir bulan November 2022. Maka pengisian Rencana untuk Pengembangan Kualitas SDM tahun 2023 sebagai berikut:

- (1) Merupakan daftar SDM yang direncanakan untuk mengikuti Pengembangan Kualitas SDM pada tahun 2023.
- (2) Disi dengan proyeksi jumlah SDM untuk setiap jabatan, yang akan mengikuti Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Teknis berupa Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a (diti. sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)).

- (3) Diisi dengan proyeksi jumlah dana untuk setiap jabatan, dalam Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Teknis berupa Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan (SKKNI).
- (4) Diisi dengan proyeksi jumlah SDM untuk setiap jabatan, yang akan mengikuti Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Teknis berupa sertifikasi kompetensi selain Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b (sertifikasi selain SKKNI).
- (5) Diisi dengan proyeksi jumlah dana untuk setiap jabatan, dalam Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Teknis berupa sertifikasi kompetensi selain Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan (sertifikasi selain SKKNI).
- (6) Diisi dengan proyeksi jumlah SDM untuk setiap jabatan, yang akan mengikuti Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Teknis berupa peningkatan kompetensi lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c.
- (7) Diisi dengan proyeksi jumlah dana untuk setiap jabatan, dalam Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Teknis berupa peningkatan kompetensi lainnya.
- (8) Diisi dengan proyeksi jumlah SDM untuk setiap jabatan, yang akan mengikuti Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Nonteknis.
- (9) Diisi dengan proyeksi jumlah dana untuk setiap jabatan, dalam Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Nonteknis.
- (10) Diisi dengan proyeksi jumlah SDM untuk setiap jabatan, yang akan mengikuti Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Kepemimpinan (*Leadership*).
- (11) Diisi dengan proyeksi jumlah dana untuk setiap jabatan, dalam Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Kepemimpinan (*Leadership*).
- (12) Dapat termasuk sumber daya manusia alih daya.
- (13) Diisi dengan Total Proyeksi Jumlah SDM dan Proyeksi Jumlah Dana pada setiap kolom (kolom (2) sampai dengan kolom (11)).
- (14) Untuk pengisian pada kolom (2), (4), (6), (8), (10), diisi dengan jumlah masing-masing kolom dibagi dengan jumlah pada baris (15). Untuk pengisian pada kolom (3), (5), (7), (9), (11), diisi dengan jumlah masing-masing kolom dibagi dengan jumlah pada baris (16).
- (15) Diisi dengan Jumlah/Proyeksi SDM Tahun Sebelumnya (posisi Desember 2022).
- (16) Diisi dengan Jumlah/Proyeksi Beban Gaji Kotor (*Gross Salary*) Tahun Sebelumnya (posisi Desember 2022).
- (17) Diisi dengan penjumlahan Proyeksi Jumlah Dana pada kolom (3), (5), (7), (9), dan (11) pada baris (13).
- (18) Diisi dengan hasil baris (17) dibagi baris (16).

II. Format Realisasi Rencana Pengembangan Kualitas SDM (Realisasi Rencana Bisnis Bank)

Jabatan	Realisasi Pengembangan Kualitas SDM										
	Bidang Teknis			Peningkatan Kompetensi Lainnya			Bidang Nonteknis		Bidang Kepemimpinan (Leadership)		
	Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan (SKKNI)	Sertifikasi Kompetensi selain Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan (Sertifikasi selain SKKNI)	Sertifikasi Kompetensi selain Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan (Sertifikasi selain SKKNI)	Realisasi Jumlah SDM	Realisasi Jumlah Dana (Rp. Juta)	Realisasi Jumlah SDM	Realisasi Jumlah Dana (Rp. Juta)	Realisasi Jumlah SDM	Realisasi Jumlah Dana (Rp. Juta)	Realisasi Jumlah SDM	Realisasi Jumlah Dana (Rp. Juta)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
Direksi
Dewan Komisaris
Pejabat Eksekutif
Jabatan selain Direksi, Dewan Komisaris, Pejabat Eksekutif (12)
Total (13)
Rasio (%) (14)
1. Jumlah SDM
2. Jumlah/Proyeksi Beban Gaji Kotor (Gross Salary) Tahun Sebelumnya
3. Realisasi Jumlah Dana untuk Pengembangan Kualitas SDM
4. Realisasi Rasio Dana untuk Pengembangan Kualitas SDM terhadap Beban Gaji Kotor (Gross Salary)

Keterangan:

- Contoh: Realisasi RBB tahun 2023-2025 (realisasi triwulan I-2023), maka pengisian untuk Realisasi RBB triwulan I-2023 untuk Pengembangan Kualitas SDM sebagai berikut:
- Merupakan daftar SDM yang telah mengikuti Pengembangan Kualitas SDM sampai dengan triwulan I-2023.
 - Diisi dengan realisasi jumlah SDM untuk setiap jabatan, yang sampai dengan triwulan I-2023 telah mengikuti Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Teknis berupa Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a (dibi. sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)).
 - Diisi dengan realisasi jumlah dana untuk setiap jabatan, yang sampai dengan triwulan I-2023 telah mengikuti Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Teknis berupa Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan (SKKNI).
 - Diisi dengan realisasi jumlah SDM untuk setiap jabatan, yang sampai dengan triwulan I-2023 telah mengikuti Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Teknis berupa sertifikasi kompetensi selain Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b (sertifikasi selain SKKNI).
 - Diisi dengan realisasi jumlah dana untuk setiap jabatan, yang sampai dengan triwulan I-2023 telah mengikuti Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Teknis berupa sertifikasi kompetensi selain Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan (sertifikasi selain SKKNI).
 - Diisi dengan realisasi jumlah SDM untuk setiap jabatan, yang sampai dengan triwulan I-2023 telah mengikuti Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Teknis berupa peningkatan kompetensi lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c.
 - Diisi dengan realisasi jumlah dana untuk setiap jabatan, yang sampai dengan triwulan I-2023 telah mengikuti Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Teknis berupa peningkatan kompetensi lainnya.

- (8) Diisi dengan realisasi jumlah SDM untuk setiap jabatan, yang sampai dengan triwulan I-2023 telah mengikuti Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Nonteknis.
- (9) Diisi dengan realisasi jumlah dana untuk setiap jabatan, yang sampai dengan triwulan I-2023 telah mengikuti Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Nonteknis.
- (10) Diisi dengan realisasi jumlah SDM untuk setiap jabatan, yang sampai dengan triwulan I-2023 telah mengikuti Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Kepemimpinan (*Leadership*).
- (11) Diisi dengan realisasi jumlah dana untuk setiap jabatan, yang sampai dengan triwulan I-2023 telah mengikuti Pengembangan Kualitas SDM di Bidang Kepemimpinan (*Leadership*).
- (12) Dapat termasuk sumber daya manusia alih daya.
- (13) Diisi dengan Total Realisasi Jumlah SDM dan Realisasi Jumlah Dana pada setiap kolom (kolom (2) sampai dengan kolom (11)).
- (14) Untuk pengisian pada kolom (2), (4), (6), (8), (10), diisi dengan jumlah masing-masing kolom dibagi dengan jumlah pada baris (15). Untuk pengisian pada kolom (3), (5), (7), (9), (11), diisi dengan jumlah masing-masing kolom dibagi dengan jumlah pada baris (16).
- (15) Diisi dengan Jumlah SDM sampai dengan triwulan I-2023.
- (16) Diisi dengan Jumlah/Proyeksi Beban Gaji Kotor (*Gross Salary*) Tahun Sebelumnya (posisi Desember 2022).
- (17) Diisi dengan penjumlahan Realisasi Jumlah Dana pada kolom (3), (5), (7), (9), dan (11) pada baris (13).
- (18) Diisi dengan hasil baris (17) dibagi baris (16).

KETUA DEWAN KOMISIONER
OTORITAS JASA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

MAHENDRA SIREGAR



TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA R.I

No.20/OJK

KEUANGAN OJK. Pengembangan Kualitas. SDM. Bank Umum. Pencabutan. (Penjelasan atas Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 28/OJK)

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 24 TAHUN 2022
TENTANG
PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA BANK UMUM

I. UMUM

Sebagai lembaga intermediasi, Bank berperan untuk berkontribusi dalam perekonomian melalui dukungan terhadap stabilitas dan pertumbuhan ekonomi nasional. Untuk dapat mempertahankan eksistensinya sebagai lembaga intermediasi tersebut, Bank harus mampu mengantisipasi tren perkembangan bisnis dan inovasi teknologi informasi di era digital yang menjadi penggerak sektor perbankan.

Untuk mendukung peran Bank tersebut, SDM merupakan aset paling penting dari berbagai sumber daya yang dimiliki Bank, menempati tempat strategis, dan berperan signifikan di antara sumber daya lainnya. Lebih dari itu, Bank merupakan institusi yang mengandalkan kepercayaan masyarakat dalam menawarkan jasanya.

Perlu disadari, SDM merupakan ujung tombak dari Bank guna memenangkan persaingan di industri perbankan dan jasa keuangan yang kompetitif, karenanya pengelolaan SDM yang baik dan berkelanjutan menjadi sangat penting di mana perbankan adalah bisnis yang membutuhkan integritas, talenta, kompetensi khusus, dan dukungan SDM yang andal dalam menghadapi kompetisi yang begitu tinggi seiring dengan produk dan jasa perbankan yang semakin beragam serta berkembangnya teknologi informasi di sektor jasa keuangan.

Agar SDM yang dimiliki Bank memiliki kualitas yang berintegritas, kompeten, profesional, dan berdaya saing, Bank harus menjadikan pengembangan kualitas SDM sebagai suatu prioritas yang dilakukan secara berkelanjutan.

Untuk mendukung pengembangan kualitas SDM secara berkelanjutan, Bank perlu menjadikan peningkatan kompetensi kerja SDM sebagai salah satu upaya melalui penyediaan dana yang ditujukan untuk pengembangan kualitas SDM yang akan direalisasikan antara lain melalui program pengembangan kompetensi di bidang teknis, di bidang nonteknis, dan di bidang kepemimpinan (*leadership* atau kompetensi manajerial). Oleh karena itu, diperlukan koordinasi yang erat dari berbagai pihak antara lain Otoritas Jasa Keuangan, LSP sektor perbankan, akademisi, asosiasi industri dan/atau asosiasi profesi di sektor perbankan, instansi yang berwenang serta pihak terkait lainnya, untuk mendukung peningkatan kompetensi kerja SDM di berbagai bidang

kompetensi pada sektor perbankan, sehingga Bank dapat berkompetisi dengan penuh daya saing dengan tetap memperhatikan aspek kehati-hatian.

Untuk mendukung penguatan aturan terkait dengan SDM, diperlukan pembaruan pengaturan mengenai pengembangan kualitas sumber daya manusia bank umum.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Ayat (1)

Yang dimaksud “secara berkelanjutan” adalah pengelolaan SDM dan pengembangan kualitas SDM yang dilaksanakan secara terus menerus dengan sistematis, terencana, dan objektif untuk mengantisipasi perkembangan perbankan dan sektor jasa keuangan ke depan.

Ayat (2)

Siklus kepegawaian pada Bank atau yang dikenal dengan istilah *employee life cycle* mencakup berbagai tahapan yang dilalui SDM antara lain strategi dan perencanaan, pemenuhan atau rekrutmen, orientasi dan adaptasi (*onboard*), budaya, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja dan imbalan, pengembangan karier/manajemen talenta/suksesi, pemberhentian dan program pensiun (*offboard*).

Ayat (3)

Pengembangan kualitas SDM yang disesuaikan dengan visi, misi, dan strategi bisnis Bank antara lain untuk:

- a. mendukung pencapaian bisnis Bank;
- b. mengantisipasi tren perkembangan bisnis dan inovasi teknologi informasi termasuk mendukung percepatan transformasi digital perbankan ke depan, antara lain melalui pengembangan *digital leadership*, *digital talent*, *cybersecurity talent*, dan *climate related financial risk talent*, agar sejalan dengan perkembangan risiko sehubungan dengan digitalisasi dan perubahan iklim; dan
- c. menghadapi persaingan antar SDM dan sumber daya manusia di dunia usaha lainnya.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Ayat (1)

Dana untuk pengembangan kualitas SDM mencakup semua dana yang disediakan Bank yang dicatatkan dalam pos laba rugi Bank, terkait dengan program sertifikasi, pelatihan, pendidikan formal, pembimbingan, dan/atau detasering (*secondment*), termasuk juga antara lain biaya perjalanan, konsumsi, pemeliharaan aplikasi, *handbook*, modul, lisensi/*software subscription*, *e-library/journal subscription*, dan biaya renovasi ruangan, untuk mendukung kegiatan pengembangan kualitas SDM.

Tidak termasuk dalam cakupan dana untuk pengembangan kualitas SDM yaitu belanja modal (*capital expenditure*) yang dikeluarkan Bank yang terkait dengan sarana pendidikan yang akan dicatatkan sebagai aset tetap Bank.

Yang dimaksud dengan “tahun buku” adalah tahun yang dimulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “beban gaji kotor” atau yang dikenal dengan istilah *gross salary* adalah beban yang dicatatkan dalam pos laba rugi Bank yang terdiri dari gaji direksi, gaji dan upah selain direksi, dan honorarium dewan komisaris atau dewan pengawas.

Dana untuk pengembangan kualitas SDM pada setiap tahun buku dicatat Bank sebagai dana pendidikan dan pelatihan sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai rencana bisnis bank.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “sumber daya manusia alih daya” adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja dari perusahaan penyedia jasa alih daya yang bekerja pada Bank melalui suatu perjanjian pemborongan pekerjaan dan/atau melalui perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 6

Yang dimaksud dengan “kompetensi di bidang teknis” adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan, yang berkaitan dengan bidang teknis dalam melakukan fungsi, pekerjaan, atau jabatan pada Bank.

Yang dimaksud dengan “kompetensi di bidang nonteknis” adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan, yang berkaitan dengan interaksi baik secara intrapersonal maupun interpersonal dalam melakukan fungsi, pekerjaan, atau jabatan pada Bank.

Yang dimaksud dengan “kompetensi di bidang kepemimpinan” atau yang dikenal dengan istilah *leadership* atau kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola Bank dan/atau unit organisasi Bank.

Huruf a

Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan antara lain di bidang manajemen risiko, kepatuhan, *general banking*, *wealth management*, perencanaan strategis, teknologi informasi, treasury, audit, *corporate finance*, sistem pembayaran dan pengelolaan uang rupiah, pengawas syariah, perlindungan konsumen, dan aspek pasar modal.

Huruf b

Sertifikasi kompetensi selain Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan yaitu program sertifikasi internasional dan domestik yang dibutuhkan pada sektor perbankan, antara lain di bidang manajemen risiko, perencanaan keuangan, *investment, corporate finance, wealth management*, perencanaan strategis, teknologi informasi, keamanan siber, data analisis, treasury, audit, dan audit forensik.

Huruf c

Peningkatan kompetensi lainnya yaitu pengembangan kualitas SDM melalui peningkatan kompetensi SDM selain sertifikasi kompetensi, antara lain melalui program pendidikan formal berkelanjutan, pendidikan kepemimpinan, komunikasi, dan keterampilan interpersonal lainnya, pembimbingan, detasering (*secondment*), dan program lainnya yang mendukung bisnis, layanan, dan operasional Bank.

Pasal 7

Ayat (1)

Fungsi kritikal yaitu fungsi inti pada Bank yang terkait dengan aktivitas bisnis, layanan, dan operasional, yang memiliki peran utama dalam mendukung keberhasilan pencapaian sasaran yang sesuai dengan visi, misi, dan strategi bisnis Bank.

SDM yang menduduki fungsi kritikal antara lain:

- a. memerlukan keahlian atau kompetensi yang khusus, spesifik, dan/atau unik, yang sesuai dengan *core business* Bank sebagaimana sasaran dan strategi Bank;
- b. membutuhkan kinerja yang tinggi;
- c. memberi peluang pembelajaran yang tinggi; dan
- d. sesuai kebutuhan dan prioritas Bank dalam mendorong pencapaian sasaran dan strategi Bank.

Jabatan kritikal yaitu jabatan pada Bank yang melaksanakan fungsi kritikal.

Ayat (2)

Kompetensi yang dibutuhkan antara lain dibuktikan dengan kepemilikan Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan dan/atau sertifikasi kompetensi selain Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan, yang mendukung pelaksanaan fungsi kritikal.

Ayat (3)

Tindakan yang ditetapkan Otoritas Jasa Keuangan antara lain menetapkan jangka waktu pemenuhan sertifikasi kompetensi oleh SDM pada jabatan kritikal atau menginstruksikan Bank untuk mengganti SDM pada jabatan kritikal.

Pasal 8

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “dilaksanakan oleh Bank” adalah pelaksanaan pengembangan kualitas SDM dengan sumber daya Bank sendiri.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “dilaksanakan oleh Bank bekerja sama dengan pihak lain” adalah pelaksanaan pengembangan kualitas SDM dilakukan Bank dengan

pihak di luar Bank, antara lain Bank dengan lembaga jasa keuangan nonbank dalam ruang lingkup sinergi perbankan, dengan bank lain, dan/atau dengan institusi lain.

Sinergi perbankan yaitu sinergi perbankan sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai bank umum dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai bank umum syariah.

Institusi lain yaitu institusi lain baik di dalam atau di luar negeri (otoritas, kampus, konsultan, perusahaan dan sebagainya).

Huruf c

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 9

Ayat (1)

Rencana pengembangan kualitas SDM merupakan bagian dari rencana pengembangan SDM sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai rencana bisnis bank.

Ayat (2)

Rencana pengembangan kualitas SDM dapat berupa program atau kegiatan *upskilling* (peningkatan kemampuan) dan *reskilling* (pelatihan kemampuan baru), dengan mempertimbangkan antara lain hasil evaluasi pelaksanaan pengembangan kualitas SDM periode sebelumnya, hasil analisis kesenjangan kompetensi, serta analisis lain yang diperlukan sesuai kebutuhan Bank.

Huruf a

Angka 1

Pengembangan kompetensi di bidang teknis dilakukan melalui Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan, sertifikasi kompetensi selain Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan, dan peningkatan kompetensi lainnya.

Angka 2

Cukup jelas.

Angka 3

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Ayat (3)

Laporan realisasi rencana pengembangan kualitas SDM merupakan bagian dari realisasi rencana pengembangan SDM sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai rencana bisnis bank.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Pengadministrasian realisasi program pengembangan kualitas SDM dilakukan antara lain terhadap:

- a. bukti dan/atau dokumen pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan, pelaksanaan

sertifikasi kompetensi selain Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan, dan pelaksanaan peningkatan kompetensi lainnya;

- b. jumlah SDM yang mengikuti dan/atau daftar hadir SDM; dan
- c. bukti pembayaran jika terdapat biaya dalam pelaksanaan program pengembangan kualitas SDM.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Sertifikasi Kompetensi Kerja di bidang lain antara lain kepatuhan, *general banking*, *wealth management*, perencanaan strategis, teknologi informasi, treasury, sistem pembayaran dan pengelolaan uang rupiah, pengawas syariah, perlindungan konsumen, dan aspek pasar modal.

Ayat (3)

Sertifikasi Kompetensi Kerja pada bidang yang ditetapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan dilaksanakan sesuai dengan unit kompetensi yang mengacu pada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan jenjang kualifikasi yang mengacu pada kerangka kualifikasi nasional Indonesia, yang berlaku bagi sektor perbankan.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Bidang sertifikasi kompetensi lain yaitu sertifikasi kompetensi selain Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan berupa sertifikasi internasional dan domestik yang mendukung bisnis, layanan, dan operasional Bank, serta mendukung pengembangan kualitas SDM.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Pasal 12

Kebijakan tertentu antara lain:

- a. kebijakan terhadap pihak yang berdasarkan pertimbangan Otoritas Jasa Keuangan telah memiliki kemampuan atau kompetensi kerja di sektor perbankan dengan mempertimbangkan profil, karakteristik, dan spesialisasi kompetensi; dan
- b. kebijakan terkait dengan mekanisme pemenuhan kewajiban Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan.

Pasal 13

Penetapan persyaratan untuk menjadi penyelenggara pemeliharaan kompetensi dan/atau kriteria masing-masing bentuk kegiatan yang diakui sebagai pemeliharaan kompetensi dilaksanakan untuk mendukung perpanjangan sertifikat kompetensi kerja dalam pemeliharaan kompetensi secara berkelanjutan.

Persyaratan penyelenggara pemeliharaan kompetensi dan/atau kriteria masing-masing bentuk kegiatan yang diakui sebagai pemeliharaan kompetensi merupakan pedoman bagi penyelenggara pemeliharaan kompetensi untuk melaksanakan kegiatan yang dapat diakui sebagai pemeliharaan kompetensi oleh LSP.

Bentuk kegiatan yang dapat diakui oleh LSP sebagai pemeliharaan kompetensi antara lain berupa *in-house training*, seminar, sosialisasi ketentuan dari otoritas yang berwenang, *workshop*, lokakarya, *e-learning*, dan/atau portofolio pekerjaan, sesuai dengan bidang sertifikasi kompetensi kerja terkait.

Pasal 14

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan “instansi yang berwenang” saat ini adalah Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Pemantauan realisasi pengembangan kualitas SDM dilakukan antara lain terhadap:

- a. realisasi dari program pengembangan kualitas SDM;
- b. pendistribusian program pengembangan kualitas SDM secara merata pada Bank; dan
- c. analisis kesenjangan kompetensi, sehingga Bank dapat menetapkan tindakan yang diperlukan agar pelaksanaan pengembangan kualitas SDM dapat berjalan sesuai rencana, mengatasi kesenjangan kompetensi yang ada, dan sejalan dengan visi, misi, dan strategi bisnis Bank.

Bentuk atau metode dari sistem dan/atau prosedur internal didasarkan atas kebijakan internal Bank.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Pengembangan standar kompetensi kerja di sektor perbankan sesuai dengan standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan kerangka kualifikasi nasional Indonesia yang berlaku bagi sektor perbankan.

Pasal 20

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Proses saling pengakuan dikenal dengan istilah *mutual recognition arrangement*.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 21

Ayat (1)

Pengembangan kualitas sumber daya manusia nasional antara lain melalui program pemagangan yang disediakan oleh Bank untuk mendukung dunia pendidikan dan/atau dunia kerja nasional.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia nasional disesuaikan dengan rencana dan kebijakan Bank.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Kebijakan mengenal pegawai dikenal dengan istilah *know your employee*.

Kebijakan mengenal pegawai dan prinsip kehati-hatian dilaksanakan antara lain sesuai dengan:

- a. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai penerapan strategi anti *fraud* bagi bank umum; dan
- b. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai penerapan program anti pencucian uang dan pencegahan pendanaan terorisme di sektor jasa keuangan.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Yang dimaksud dengan “pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Kerja di bidang manajemen risiko perbankan” antara lain terkait dengan unit kompetensi dan tingkatan sertifikasi atau jenjang kualifikasi bidang manajemen risiko.

Yang dimaksud dengan “kerangka kualifikasi nasional Indonesia bidang manajemen risiko perbankan terkini” adalah kerangka kualifikasi nasional Indonesia bidang manajemen risiko perbankan yang berlaku pada saat Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini berlaku.

Yang dimaksud dengan “instansi yang berwenang” saat ini adalah Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26
Cukup jelas.