



OTORITAS JASA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN
PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 19 TAHUN 2023
TENTANG
PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
BANK PEREKONOMIAN RAKYAT DAN
BANK PEREKONOMIAN RAKYAT SYARIAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEWAN KOMISIONER OTORITAS JASA KEUANGAN,

Menimbang : bahwa untuk mendukung industri bank perekonomian rakyat dan bank perekonomian rakyat syariah dengan daya tahan yang baik atau resiliensi, daya saing yang tinggi dan kontribusi yang optimal dalam memberikan kemudahan akses keuangan kepada usaha mikro, kecil dan menengah serta masyarakat di daerah atau wilayahnya, 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, dan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 252 ayat (4) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan, perlu menetapkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan tentang Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Bank Perekonomian Rakyat dan Bank Perekonomian Rakyat Syariah;

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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6845);
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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor

- Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6845);
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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6845);
 4. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6845);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN TENTANG PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA BANK PEREKONOMIAN RAKYAT DAN BANK PEREKONOMIAN RAKYAT SYARIAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, yang dimaksud dengan:

1. Bank Perekonomian Rakyat yang selanjutnya disingkat BPR adalah jenis bank konvensional yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas giral secara langsung.
2. Bank Perekonomian Rakyat Syariah yang selanjutnya disebut BPR Syariah adalah jenis bank syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas giral secara langsung.
3. Direksi adalah direksi bagi BPR dan BPR Syariah berbentuk badan hukum perseroan terbatas, perusahaan umum daerah, perusahaan perseroan daerah, perusahaan daerah, atau pengurus bagi BPR dan BPR Syariah berbentuk badan hukum koperasi.
4. Dewan Komisaris adalah dewan komisaris bagi BPR dan BPR Syariah berbentuk badan hukum perseroan terbatas, komisaris bagi BPR dan BPR Syariah berbentuk badan hukum perusahaan perseroan daerah, dewan pengawas bagi BPR dan BPR Syariah berbentuk badan hukum perusahaan umum daerah dan perusahaan daerah, serta pengawas bagi BPR dan BPR Syariah berbentuk badan hukum koperasi.
5. Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat SDM adalah anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, pegawai tetap, dan/atau pegawai tidak tetap pada BPR dan BPR Syariah, serta anggota dewan pengawas syariah pada BPR Syariah.

6. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi kerja yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai SKKNI.
8. 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.
9. Program Pemeliharaan Kompetensi Kerja yang selanjutnya disebut Program Pemeliharaan adalah program peningkatan kompetensi kerja bagi anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris BPR dan BPR Syariah pemegang sertifikat kompetensi kerja.

Pasal 2

- (1) BPR dan BPR Syariah wajib melakukan pengelolaan SDM dan pengembangan kualitas SDM secara berkelanjutan.
- (2) Pengelolaan SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan siklus kepegawaian pada BPR dan BPR Syariah.
- (3) Pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan:
 - a. melalui peningkatan kompetensi kerja SDM; dan
 - b. dengan memperhatikan asas prioritas dan pemerataan kompetensi kerja SDM,yang disesuaikan dengan visi, misi, dan strategi bisnis BPR dan BPR Syariah.

Pasal 3

- (1) BPR dan BPR Syariah wajib menyediakan dana untuk pengembangan kualitas SDM pada 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 BPR dan BPR Syariah untuk setiap tahun buku paling sedikit 3% (tiga persen) dari total beban tenaga kerja tahun sebelumnya.
- (4) BPR dan BPR Syariah wajib merealisasikan seluruh penyediaan dana untuk pengembangan kualitas SDM untuk setiap tahun buku.
- (5) Dalam kondisi tertentu, BPR dan BPR Syariah dapat menyediakan dan/atau merealisasikan dana untuk pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud

- pada ayat (3) kurang dari 3% (tiga persen) berdasarkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan.
- (6) Dalam hal dana yang disediakan belum mencerminkan kecukupan atas kebutuhan pengembangan kualitas SDM, Otoritas Jasa Keuangan berwenang memerintahkan BPR dan BPR Syariah untuk:
 - a. menyediakan dana untuk pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih besar dari 3% (tiga persen); dan/atau
 - b. mengikutsertakan SDM yang melaksanakan aktivitas atau fungsi kritis dalam Sertifikasi Kompetensi Kerja.
 - (7) BPR dan BPR Syariah wajib melaksanakan perintah Otoritas Jasa Keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (6).

Pasal 4

Kewajiban pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dilakukan BPR dan BPR Syariah dengan mengikutsertakan SDM pada pengembangan kompetensi di bidang teknis dan/atau di bidang nonteknis melalui:

- a. Sertifikasi Kompetensi Kerja di bidang BPR dan BPR Syariah;
- b. Sertifikasi Kompetensi Kerja selain bidang BPR dan BPR Syariah; dan/atau
- c. peningkatan kompetensi lainnya.

Pasal 5

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

Pasal 6

- (1) BPR dan BPR Syariah menyusun rencana pengembangan kualitas SDM dalam rencana bisnis BPR dan BPR Syariah.
- (2) BPR dan BPR Syariah menyampaikan realisasi rencana pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam laporan pelaksanaan dan pengawasan rencana bisnis BPR dan BPR Syariah.
- (3) BPR dan BPR Syariah wajib mengadministrasikan realisasi rencana pengembangan kualitas SDM.

Pasal 7

- (1) BPR dan BPR Syariah yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), Pasal 3 ayat (1), ayat (3), ayat (4), ayat (7), dan/atau Pasal 6 ayat (3), dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis.
- (2) Dalam hal BPR dan BPR Syariah telah dikenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan belum memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), Pasal 3 ayat (1), ayat (3), ayat (4), ayat (7), dan/atau Pasal 6 ayat (3), BPR dan BPR Syariah dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. penurunan tingkat kesehatan BPR dan BPR Syariah; dan/atau
 - b. penghentian sementara sebagian kegiatan usaha.
- (3) Dalam hal BPR dan BPR Syariah telah dikenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan belum memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), Pasal 3 ayat (1), ayat (3), ayat (4), ayat (7), dan/atau Pasal 6 ayat (3), pihak utama BPR dan BPR Syariah dapat dikenai sanksi administratif berupa larangan sebagai pihak utama sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai penilaian kembali bagi pihak utama lembaga jasa keuangan.

BAB II SISTEM DAN PROSEDUR PENGEMBANGAN KUALITAS SDM BPR DAN BPR SYARIAH

Pasal 8

- (1) BPR dan BPR Syariah wajib memiliki sistem dan prosedur pengembangan kualitas SDM BPR dan BPR Syariah secara berkelanjutan.
- (2) Sistem dan prosedur pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup paling sedikit:
 - a. perencanaan dan analisis kebutuhan program pengembangan kualitas SDM BPR dan BPR Syariah;
 - b. rancangan dan pengembangan program pengembangan kualitas SDM BPR dan BPR Syariah;
 - c. pelaksanaan program pengembangan kualitas SDM BPR dan BPR Syariah, termasuk metode pelaksanaan program pengembangan kualitas SDM BPR dan BPR Syariah; dan
 - d. evaluasi pelaksanaan dan pemantauan realisasi program pengembangan kualitas SDM BPR dan BPR Syariah.
- (3) BPR dan BPR Syariah yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis.
- (4) Dalam hal BPR dan BPR Syariah telah dikenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan belum memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud

pada ayat (1), BPR dan BPR Syariah dikenai sanksi administratif berupa:

- a. penurunan tingkat kesehatan BPR dan BPR Syariah; dan/atau
 - b. penghentian sementara sebagian kegiatan usaha.
- (5) Dalam hal BPR dan BPR Syariah telah dikenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan belum memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pihak utama BPR dan BPR Syariah dapat dikenai sanksi administratif berupa larangan sebagai pihak utama sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai penilaian kembali bagi pihak utama lembaga jasa keuangan.

BAB III SERTIFIKASI KOMPETENSI KERJA

Pasal 9

BPR atau BPR Syariah wajib memiliki anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris yang seluruhnya memiliki sertifikat kompetensi kerja yang diterbitkan oleh LSP yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan.

Pasal 10

Dalam hal calon anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris BPR Syariah merupakan Direksi atau Dewan Komisaris:

- a. BPR yang melakukan perubahan kegiatan usaha BPR menjadi BPR Syariah; atau
 - b. bank umum yang melakukan perubahan izin usaha dari bank umum menjadi BPR Syariah,
- kewajiban kepemilikan sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 sesuai SKKNI bidang BPR Syariah dipenuhi paling lama 2 (dua) tahun sejak tanggal izin perubahan kegiatan atau izin usaha menjadi BPR Syariah.

Pasal 11

- (1) Sertifikat kompetensi kerja bagi anggota Direksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ditetapkan dalam 2 (dua) tingkat berdasarkan total aset BPR dan BPR Syariah, berupa sertifikat kompetensi kerja tingkat 1 dan sertifikat kompetensi kerja tingkat 2.
- (2) Sertifikat kompetensi kerja bagi anggota Dewan Komisaris sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ditetapkan dalam 1 (satu) tingkat dan tidak memperhitungkan total aset BPR dan BPR Syariah.

Pasal 12

- (1) Anggota Direksi BPR dan BPR Syariah dengan total aset kurang dari Rp300.000.000.000,00 (tiga ratus miliar rupiah) wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja tingkat 1 atau sertifikat kompetensi kerja tingkat 2.
- (2) Anggota Direksi BPR dan BPR Syariah dengan total aset paling sedikit Rp300.000.000.000,00 (tiga ratus miliar

rupiah) wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja tingkat 2.

Pasal 13

- (1) Dalam hal BPR dan BPR Syariah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) mengalami peningkatan total aset menjadi paling sedikit Rp300.000.000.000,00 (tiga ratus miliar rupiah) dalam jangka waktu 6 (enam) bulan berturut-turut, anggota Direksi BPR dan BPR Syariah wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja tingkat 2.
- (2) Anggota Direksi BPR dan BPR Syariah wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja tingkat 2 paling lambat 12 (dua belas) bulan sejak total aset BPR dan BPR Syariah memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Dalam hal terdapat perbedaan sisa batas waktu pemenuhan kewajiban memiliki sertifikat kompetensi kerja tingkat 2 bagi:
 - a. anggota Direksi BPR Syariah sebagaimana dimaksud pada ayat (2); dan
 - b. anggota Direksi BPR Syariah yang sebelumnya merupakan anggota Direksi BPR yang melakukan perubahan kegiatan usaha menjadi BPR Syariah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a, pemenuhan sertifikat kompetensi kerja tingkat 2 bagi anggota Direksi BPR Syariah dapat menggunakan sisa batas waktu yang lebih lama.
- (4) Kepemilikan sertifikat kompetensi kerja tingkat 2 oleh anggota Direksi BPR dan BPR Syariah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap berlaku jika BPR dan BPR Syariah mengalami penurunan total aset.

Pasal 14

- (1) BPR dan BPR Syariah yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dikenai sanksi administratif sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai bank perkreditan rakyat dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai bank pembiayaan rakyat syariah.
- (2) BPR dan BPR Syariah yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, Pasal 13 ayat (1) dan/atau ayat (2), dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis.

BAB IV

LSP SEKTOR PERBANKAN

Pasal 15

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

Pasal 16

LSP sektor perbankan yang menyelenggarakan Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan menjaga kualitas uji kompetensi Sertifikasi Kompetensi Kerja di sektor perbankan sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai penatalaksanaan lembaga sertifikasi profesi di sektor jasa keuangan.

BAB V PEMANTAUAN

Pasal 17

- (1) BPR dan BPR Syariah wajib:
 - a. melakukan pemantauan untuk memastikan anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris BPR dan BPR Syariah memiliki sertifikat kompetensi kerja, termasuk mengikuti Program Pemeliharaan secara berkala; dan
 - b. melakukan pemantauan terhadap program pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4.
- (2) Anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris BPR dan BPR Syariah harus mengikuti Program Pemeliharaan secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) tahun sejak berlakunya sertifikat kompetensi kerja.
- (3) Dalam hal anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris BPR dan BPR Syariah tidak mengikuti Program Pemeliharaan dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sertifikat kompetensi kerja menjadi tidak diakui oleh Otoritas Jasa Keuangan.

Pasal 18

- (1) BPR dan BPR Syariah yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis.
- (2) Dalam hal BPR dan BPR Syariah telah dikenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan belum memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1), BPR dan BPR Syariah dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. penurunan tingkat kesehatan BPR dan BPR Syariah; dan/atau
 - b. penghentian sementara sebagian kegiatan usaha.

BAB VI KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 19

Pada saat Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini mulai berlaku, BPR dan BPR Syariah yang belum memiliki sistem dan prosedur pengembangan kualitas SDM atau telah memiliki sistem dan prosedur pengembangan kualitas SDM namun belum memenuhi cakupan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, diberikan jangka waktu paling lama 6 (enam)

bulan sejak Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini mulai berlaku untuk memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8.

Pasal 20

Bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris yang telah memiliki sertifikat kompetensi kerja yang masih berlaku sebelum berlakunya Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, pelaksanaan Program Pemeliharaan oleh anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) mulai berlaku sejak tanggal berakhirnya sertifikat kompetensi kerja anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris dimaksud.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 21

Pada saat Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini mulai berlaku, Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 26 Tahun 2022 tentang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 32/OJK, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 23/OJK) dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini.

Pasal 22

Pada saat Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 44/POJK.03/2015 tentang Sertifikasi Kompetensi Kerja bagi Anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris Bank Perkreditan Rakyat dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 397, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 5815); dan
- b. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 47/POJK.03/2017 tentang Kewajiban Penyediaan Dana Pendidikan dan Pelatihan untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Perkreditan Rakyat dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6096), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 23

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 1 November 2023

KETUA DEWAN KOMISIONER
OTORITAS JASA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

MAHENDRA SIREGAR

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 2 November 2023

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YASONNA H. LAOLY

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2023 NOMOR 33/OJK

Salinan ini sesuai dengan aslinya
Direktur Hukum 1
Departemen Hukum

ttd

Mufli Asmawidjaja

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 19 TAHUN 2023
TENTANG
PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
BANK PEREKONOMIAN RAKYAT DAN
BANK PEREKONOMIAN RAKYAT SYARIAH

I. UMUM

Dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dan mendukung perkembangan usaha yang bersifat dinamis, serta mampu mengantisipasi tren perkembangan inovasi teknologi informasi di era digital, diperlukan industri BPR dan BPR Syariah dengan daya tahan yang baik dan daya saing yang tinggi, sehingga BPR dan BPR Syariah dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam memberikan kemudahan akses keuangan kepada usaha mikro dan masyarakat di daerah atau wilayahnya. Untuk mendukung hal tersebut, diperlukan pengelolaan SDM secara berkelanjutan mengingat SDM merupakan salah satu aset paling penting yang dimiliki oleh BPR dan BPR Syariah serta berperan signifikan dalam mendukung keberlanjutan bisnis di tengah persaingan sektor jasa keuangan di era digital. Agar SDM BPR dan BPR Syariah memiliki integritas, kompetensi, dan profesionalisme yang baik, serta daya saing yang tinggi, pengembangan kualitas SDM BPR dan BPR Syariah secara berkelanjutan harus menjadi prioritas yang dilakukan oleh BPR dan BPR Syariah.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh BPR dan BPR Syariah dalam rangka mendukung pengembangan kualitas SDM BPR dan BPR Syariah adalah melalui penyediaan dana yang direalisasikan oleh BPR dan BPR Syariah dalam rangka peningkatan kompetensi kerja atau pengembangan kompetensi lain di bidang teknis dan nonteknis. Selain itu, diperlukan sistem dan prosedur sebagai pedoman bagi BPR dan BPR Syariah dalam menyusun strategi pengembangan kualitas SDM secara berkelanjutan, sehingga BPR dan BPR Syariah dapat berkompetisi dengan tetap memperhatikan aspek kehati-hatian.

Sehubungan dengan hal tersebut, serta untuk melaksanakan Undang-Undang mengenai pengembangan dan penguatan sektor keuangan, diperlukan pembaruan pengaturan mengenai pengembangan kualitas SDM BPR dan BPR Syariah.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “secara berkelanjutan” adalah pengelolaan 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 BPR dan BPR Syariah 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 atau suksesi, pemberhentian dan program pensiun (*offboard*).

Ayat (3)

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

- a. mendukung pencapaian bisnis BPR dan BPR Syariah;
- b. mengantisipasi tren perkembangan bisnis dan inovasi teknologi informasi dengan mempersiapkan SDM yang berwawasan digital; dan
- c. meningkatkan standar kompetensi kerja SDM.

Pasal 3

Ayat (1)

Dana untuk pengembangan kualitas SDM mencakup semua dana yang disediakan BPR dan BPR Syariah yang antara lain 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*, dan *e-library/journal subscription*, untuk mendukung kegiatan pengembangan kualitas SDM di bidang teknis dan/atau non teknis.

Tidak termasuk dalam cakupan dana yaitu dana yang tidak berkaitan langsung dengan pengembangan kualitas SDM di bidang teknis dan/atau non teknis. Sebagai contoh belanja modal atas sarana yang akan dicatatkan sebagai aset tetap, pembelian inventaris, atau sewa gedung.

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 tenaga kerja” adalah beban tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Otoritas Jasa Keuangan mengenai laporan bulanan bank perkreditasi rakyat dan ketentuan Otoritas Jasa Keuangan mengenai laporan bulanan bank pembiayaan rakyat syariah.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Kondisi tertentu merupakan keadaan kahar, BPR dan BPR Syariah ditetapkan sebagai bank dalam penyehatan atau bank dalam resolusi, atau kondisi lain sehingga penyediaan dana pengembangan kualitas SDM BPR dan BPR Syariah berdampak material terhadap permodalan BPR dan BPR Syariah.

Keadaan kahar yaitu keadaan bencana yang tidak dapat dihindari, terdiri atas:

- a. bencana alam;
- b. bencana nonalam; dan/atau
- c. bencana sosial,

yang dibenarkan oleh pejabat instansi yang berwenang dari daerah setempat dan/atau dapat diverifikasi kebenarannya oleh Otoritas Jasa Keuangan.

Ayat (6)

Kecukupan penyediaan dana atas kebutuhan pengembangan kualitas SDM antara lain ditinjau dari hasil pengawasan atau pemeriksaan Otoritas Jasa Keuangan.

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “fungsi kritikal” adalah fungsi inti dalam aktivitas operasional BPR dan BPR Syariah yang bersifat strategis atau memiliki potensi risiko yang dapat memengaruhi perkembangan kegiatan usaha BPR dan BPR Syariah.

Contoh: pejabat di bidang perkreditan atau pembiayaan yang bertanggung jawab dalam permasalahan penanganan kredit atau pembiayaan bermasalah yang tinggi, termasuk pada BPR dan BPR Syariah dengan status perusahaan terbuka.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 4

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

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

Huruf a

Sertifikasi Kompetensi Kerja di bidang BPR dan BPR Syariah yaitu Sertifikasi Kompetensi Kerja yang dilaksanakan sesuai dengan SKKNI dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) bagi BPR dan BPR Syariah yang telah ditetapkan oleh instansi yang berwenang.

Huruf b

Sertifikasi Kompetensi Kerja selain di bidang BPR dan BPR Syariah yaitu sertifikasi lain yang berkaitan dengan aktivitas di sektor perbankan baik dalam bentuk program sertifikasi internasional maupun domestik antara lain di bidang manajemen risiko, perencanaan keuangan, teknologi informasi, audit, dan pengawas syariah.

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, pemagangan, sosialisasi, lokakarya, seminar, dan program lainnya yang mendukung operasional BPR dan BPR Syariah.

Pasal 5

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “dilaksanakan oleh BPR dan BPR Syariah” adalah pelaksanaan pengembangan kualitas SDM dengan sumber daya BPR dan BPR Syariah sendiri. Sebagai contoh pelaksanaan pelatihan (*in house training*) dengan tenaga pengajar dari SDM BPR dan BPR Syariah sendiri atau tenaga pengajar eksternal, serta pelaksanaan pembelajaran atau pelatihan secara digital melalui sistem manajemen pembelajaran (*learning management system*).

Huruf b

Yang dimaksud dengan “dilaksanakan oleh BPR dan BPR Syariah bekerja sama dengan pihak lain” adalah pelaksanaan pengembangan kualitas SDM dilakukan BPR dan BPR Syariah dengan pihak di luar BPR dan BPR Syariah, antara lain BPR atau BPR Syariah dengan BPR atau BPR Syariah lain, dengan bank umum, dengan lembaga jasa keuangan nonbank, dan/atau dengan institusi lain.

Institusi lain antara lain otoritas, kementerian atau lembaga, kampus, konsultan, asosiasi industri, lembaga sertifikasi, dan lembaga pendidikan.

Huruf c

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 6

Ayat (1)

Format penyusunan dan tata cara penyampaian rencana pengembangan kualitas SDM dalam rencana bisnis sesuai dengan:

- a. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai rencana bisnis bank perkreditan rakyat dan bank pembiayaan rakyat syariah;
- b. ketentuan Otoritas Jasa Keuangan mengenai rencana bisnis bank perkreditan rakyat; dan
- c. ketentuan Otoritas Jasa Keuangan mengenai rencana bisnis bank pembiayaan rakyat syariah.

Ayat (2)

Format penyusunan dan tata cara penyampaian realisasi rencana pengembangan kualitas SDM dalam laporan pelaksanaan dan pengawasan rencana bisnis sesuai dengan:

- a. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai rencana bisnis bank perkreditan rakyat dan bank pembiayaan rakyat syariah;
- b. ketentuan Otoritas Jasa Keuangan mengenai rencana bisnis bank perkreditan rakyat; dan
- c. ketentuan Otoritas Jasa Keuangan mengenai rencana bisnis bank pembiayaan rakyat syariah.

Ayat (3)

Pengadministrasian realisasi program pengembangan kualitas SDM dilakukan antara lain terhadap:

- a. bukti dan/atau dokumen pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Kerja di bidang BPR dan BPR Syariah, Sertifikasi Kompetensi Kerja selain bidang BPR dan BPR Syariah, dan pelaksanaan peningkatan kompetensi lainnya, termasuk dokumen Program Pemeliharaan;
- b. daftar SDM yang mengikuti program pengembangan kualitas SDM; dan
- c. bukti pembayaran jika terdapat biaya dalam pelaksanaan program pengembangan kualitas SDM.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “secara berkelanjutan” adalah sistem dan prosedur pengembangan kualitas SDM yang dikinikan terus menerus secara sistematis, terencana, dan objektif selaras dengan visi, misi, dan strategi bisnis BPR dan BPR Syariah.

Ayat (2)

Bentuk atau metode dari sistem dan prosedur didasarkan atas kebijakan internal BPR dan BPR Syariah. Sistem dan prosedur diperlukan agar BPR dan BPR Syariah dapat menetapkan tindakan yang diperlukan sehingga pelaksanaan pengembangan kualitas SDM dapat berjalan sesuai rencana, mengatasi kesenjangan kompetensi yang ada, dan sejalan dengan visi, misi, dan strategi bisnis BPR dan BPR Syariah.

Huruf a

Perencanaan dan analisis kebutuhan disusun dengan menilai dan mengidentifikasi kesenjangan atau kebutuhan kompetensi SDM BPR dan BPR Syariah yang perlu ditingkatkan. Kebutuhan kompetensi SDM antara lain disusun untuk jangka panjang dan memenuhi kebutuhan kompetensi SDM saat ini. Dalam mengidentifikasi kesenjangan atau kebutuhan kompetensi SDM, BPR dan BPR Syariah memperhatikan antara lain standar kompetensi SDM BPR dan BPR Syariah sesuai dengan SKKNI dan KKNi yang berlaku bagi BPR dan BPR Syariah yang telah ditetapkan oleh instansi yang berwenang.

Huruf b

Rancangan dan pengembangan program disusun dengan menentukan rencana atau bentuk program pengembangan kualitas SDM BPR dan BPR Syariah, termasuk tujuan, metode, dan evaluasi program.

Huruf c

Pelaksanaan program pengembangan kualitas SDM berdasarkan rancangan dan pengembangan program yang telah disusun atau kebutuhan lainnya antara lain mempertimbangkan waktu, tempat, anggaran dan metode (daring atau luring).

Huruf d

Evaluasi pelaksanaan dan pemantauan realisasi program pengembangan kualitas SDM BPR dan BPR Syariah, antara lain untuk mengukur pengaruh pelaksanaan program pada peningkatan kualitas SDM yang dapat dilakukan dengan melakukan analisis atas pencapaian kegiatan yang direncanakan. Hasil evaluasi antara lain berupa kesimpulan dan saran perbaikan program pengembangan kualitas SDM ke depan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 9

Kewajiban memiliki sertifikat kompetensi kerja bagi anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris BPR dan BPR Syariah sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai bank perkreditan rakyat dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai bank pembiayaan rakyat syariah.

Sertifikat kompetensi kerja dilaksanakan sesuai dengan unit kompetensi yang mengacu pada SKKNI dan jenjang kualifikasi yang mengacu pada KKNI yang berlaku bagi BPR dan BPR Syariah.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Ayat (1)

Perbedaan antara sertifikat kompetensi kerja tingkat 1 dan sertifikat kompetensi kerja tingkat 2, antara lain ditetapkan berdasarkan cakupan unit kompetensi pada SKKNI dan penerapan KKNI.

Ayat (2)

Cakupan dan jumlah unit kompetensi bagi anggota Dewan Komisaris berbeda dengan cakupan dan jumlah unit kompetensi bagi anggota Direksi.

Pasal 12

Ayat (1)

Anggota Direksi BPR dan BPR Syariah dapat memilih sertifikat kompetensi kerja tingkat 1 atau sertifikat kompetensi kerja tingkat 2 untuk pemenuhan kewajiban. BPR dan BPR Syariah yang telah memilih untuk menggunakan salah satu sertifikat kompetensi, tidak diwajibkan untuk memiliki sertifikat kompetensi kerja yang lain.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 13

Ayat (1)
Kewajiban memiliki sertifikat kompetensi kerja tingkat 2 dimulai sejak bulan ke-7 (tujuh).

Ayat (2)
Perhitungan jangka waktu kewajiban memiliki sertifikat kompetensi kerja tingkat 2 dimulai pada bulan berikutnya dari laporan bulan keenam hingga 12 (dua belas) bulan kemudian.
Contoh:

Berdasarkan laporan bulanan yang disampaikan oleh BPR atau BPR Syariah kepada Otoritas Jasa Keuangan diketahui bahwa sejak bulan Januari 2024 sampai dengan bulan Juni 2024, BPR atau BPR Syariah memiliki total aset diatas Rp300.000.000,00 (tiga ratus miliar rupiah). Berdasarkan laporan bulanan BPR atau BPR Syariah bulan Juni 2024, anggota Direksi BPR dan BPR Syariah berkewajiban memiliki sertifikat kompetensi kerja tingkat 2 sejak akhir bulan Juli 2024 hingga paling lambat akhir bulan Juni 2025.

Ayat (3)

Contoh 1:

BPR Makmur Maju memiliki aset sebesar Rp250.000.000.000,00 (dua ratus lima puluh miliar rupiah) dan efektif melakukan perubahan kegiatan usaha menjadi BPR Syariah pada 3 Januari 2024. Oleh karena itu Direksi BPR Syariah Makmur Maju berkewajiban memiliki sertifikat kompetensi kerja tingkat 1 sesuai SKKNI bidang BPR Syariah paling lambat 3 Januari 2026. Pada posisi 30 Juni 2025 diketahui BPR Syariah Makmur Maju telah memiliki aset selama 6 (enam) bulan terakhir lebih dari Rp300.000.000.000,00 (tiga ratus miliar rupiah). Dalam kondisi tersebut anggota Direksi BPR Syariah Makmur Maju diperkenankan memiliki sertifikat kompetensi kerja tingkat 2 paling lambat 30 Juni 2026.

Contoh 2:

BPR Kharisma Jaya pada posisi 31 Desember 2023 tercatat memiliki aset sebesar Rp290.000.000.000,00 (dua ratus sembilan puluh miliar rupiah). Pada posisi 30 September 2024 diketahui BPR Kharisma Jaya telah memiliki aset selama 6 (enam) bulan terakhir lebih dari Rp300.000.000.000,00 (tiga ratus miliar rupiah). Oleh karena itu Direksi BPR Kharisma Jaya berkewajiban memiliki sertifikat kompetensi kerja tingkat 2 paling lambat 30 September 2025. Pada saat posisi 30 Juni 2025 BPR Kharisma Jaya efektif melakukan perubahan kegiatan usaha menjadi BPR Syariah maka Direksi BPR Syariah Kharisma Jaya berkewajiban memiliki sertifikat kompetensi kerja Kerja tingkat 2 paling lambat 30 Juni 2027.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Penetapan persyaratan oleh LSP sektor perbankan dilaksanakan sesuai dengan standar yang berlaku terkait dengan praktik sertifikasi (*common practice*) serta ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “sejak berlakunya sertifikat kompetensi kerja” adalah sejak tanggal diterbitkan atau sejak tanggal perpanjangan terakhir sertifikat kompetensi kerja.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.