

**RINGKASAN**  
**PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN MENGENAI**  
**PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA BANK PEREKONOMIAN**  
**RAKYAT DAN BANK PEREKONOMIAN RAKYAT SYARIAH**

**A. Latar Belakang**

POJK mengenai Pengembangan Kualitas SDM BPR dan BPRS merupakan penyempurnaan atas 2 POJK yaitu POJK No.47/POJK.03/2017 tentang Kewajiban Penyediaan Dana Pendidikan dan Pelatihan untuk Pengembangan SDM BPR dan BPRS dan POJK No.44/POJK.03/2015 tentang Sertifikasi Kompetensi Kerja bagi Anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris BPR dan BPRS yang dilatarbelakangi oleh adanya kebutuhan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas SDM, penyelarasan peraturan mengenai pengembangan kualitas SDM BPR dan BPRS dengan Undang-Undang No.4 tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan, blueprint SDM sektor jasa keuangan 2021-2025, serta roadmap pengembangan BPR dan BPRS, evaluasi terhadap kewajiban penyediaan dana pendidikan dan pelatihan pasca pandemi covid-19, dan pencabutan beberapa pasal dalam rangka penyelarasan dengan ketentuan terkini serta penyempurnaan pengaturan yang berbasis prinsip.

**B. Pokok Pengaturan**

POJK mengenai Pengembangan Kualitas SDM BPR dan BPRS terdiri dari 7 (tujuh) bab dengan pokok-pokok pengaturan sebagai berikut:

**BAB I – KETENTUAN UMUM**

1. Sumber Daya Manusia adalah anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, pegawai tetap, dan/atau pegawai tidak tetap pada BPR dan BPRS, serta anggota dewan pengawas syariah pada BPRS.
2. Kewajiban BPR dan BPRS menyediakan dan merealisasikan dana pengembangan kualitas SDM untuk mendukung peningkatan kompetensi kerja SDM yang ditetapkan paling sedikit 3% (tiga persen) dari total beban tenaga kerja tahun sebelumnya.
3. Dalam kondisi tertentu, BPR dan BPRS dapat menyediakan dan/atau merealisasikan dana untuk pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kurang dari 3% (tiga persen) berdasarkan persetujuan OJK.
4. Kewenangan OJK menetapkan tindakan dalam hal dana yang disediakan belum mencerminkan kecukupan atas kebutuhan pengembangan kualitas SDM BPR dan BPRS.
5. Jenis dan metode pelaksanaan pengembangan kualitas SDM BPR dan BPRS.

## BAB II – SISTEM DAN PROSEDUR PENGEMBANGAN KUALITAS SDM BPR DAN BPRS

Kewajiban kepemilikan sistem dan/atau prosedur pengembangan kualitas SDM BPR dan BPRS secara berkelanjutan.

## BAB III – SERTIFIKASI KOMPETENSI KERJA

Kewajiban kepemilikan sertifikasi kompetensi kerja bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris.

## BAB IV – LSP SEKTOR PERBANKAN

Penetapan persyaratan dan/atau kriteria bentuk pemeliharaan kompetensi, serta penyelenggaraan sertifikasi kompetensi kerja oleh LSP sektor perbankan.

## BAB V – PEMANTAUAN

1. Kewajiban BPR dan BPRS untuk melakukan pemantauan terhadap kepemilikan sertifikat kompetensi kerja dan program pengembangan kualitas SDM.
2. Jangka waktu pelaksanaan program pemeliharaan sertifikat kompetensi kerja secara berkala.
3. Konsekuensi terhadap anggota Direksi dan/atau Dewan Komisaris yang tidak melakukan program pemeliharaan dalam jangka waktu yang ditetapkan.

## BAB VI – KETENTUAN PERALIHAN

1. Penyusunan atau penyesuaian sistem dan/atau prosedur pengembangan kualitas SDM dilakukan paling lama 6 (enam) bulan sejak Peraturan OJK ini berlaku.
2. Keberlakuan pelaksanaan program pemeliharaan bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris BPR dan BPRS.

## BAB VII – KETENTUAN PENUTUP

Peraturan OJK ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

***Frequently Asked Question (FAQ)***  
**Peraturan Otoritas Jasa Keuangan mengenai**  
**Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Bank Perekonomian Rakyat dan**  
**Bank Perekonomian Rakyat Syariah**

**1. Apa latar belakang penerbitan POJK?**

Peyusunan POJK dilatarbelakangi:

- a. kebutuhan untuk mengurangi kesenjangan kompetensi antara kompetensi standar yang dibutuhkan dalam jabatan dengan SDM yang tersedia dan mendukung upaya pengembangan SDM yang berwawasan digital,
- b. penyesuaian dengan Undang-Undang No.4 tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan, blueprint SDM sektor jasa keuangan 2021-2025, dan roadmap pengembangan BPR dan BPRS,
- c. evaluasi terhadap kewajiban penyediaan dana pendidikan dan pelatihan pasca pandemi covid-19, dan
- d. pencabutan beberapa pasal dalam rangka penyesuaian dengan ketentuan terkini, serta mendukung pengaturan yang berbasis prinsip.

**2. Berapa dana yang wajib disediakan dan direalisasikan oleh BPR dan BPRS untuk pengembangan kualitas SDM setiap tahun?**

Dana yang wajib disediakan dan direalisasikan oleh BPR dan BPRS pada setiap tahun buku paling sedikit 3% (tiga persen) dari total beban tenaga kerja tahun sebelumnya.

**3. Penyediaan dana pengembangan kualitas SDM setiap tahun sebesar 3% dilakukan dengan pembebanan langsung (*actual cost*) atau melalui pencadangan?**

Penyediaan dana pengembangan kualitas SDM setiap tahun sebesar 3% dapat dilakukan dengan melakukan pembebanan langsung (*actual cost*) yang disertai dengan pencatatan pemantauan pencapaian kewajiban penyediaan dan realisasi atau dengan melakukan pencadangan dengan jurnal debit pada Beban Pendidikan dan Pelatihan dan kredit pada Kewajiban Segera.

**4. Dana apa saja yang dapat diperhitungkan sebagai dana pengembangan kualitas SDM?**

Dana pengembangan kualitas SDM mencakup seluruh dana yang disediakan BPR dan BPRS 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 pengembangan kualitas SDM yaitu dana yang tidak berkaitan langsung dengan kegiatan 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.

**5. Dalam kondisi apa BPR dan BPRS dapat menyediakan dan/atau merealisasikan dana pengembangan kualitas SDM kurang dari 3% (tiga persen)?**

BPR dan BPRS dapat menyediakan dan/atau merealisasikan dana pengembangan kualitas SDM kurang dari 3% (tiga persen) berdasarkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan, yaitu dalam keadaan kahar (keadaan bencana yang tidak dapat dihindari), dalam status penyehatan atau resolusi, atau kondisi lain sehingga penyediaan dana pengembangan kualitas SDM berdampak material terhadap permodalan BPR dan BPRS.

**6. Dalam kondisi apa OJK memerintahkan BPR dan BPRS untuk menyediakan dana pengembangan kualitas SDM lebih besar dari 3% (tiga persen) dan/atau mengikutsertakan SDM yang melaksanakan aktivitas atau fungsi kritis dalam sertifikasi kompetensi kerja?**

OJK dapat memerintahkan BPR dan BPRS untuk menyediakan dana pengembangan kualitas SDM lebih besar dari 3% (tiga persen) dan/atau mengikutsertakan SDM yang melaksanakan aktivitas atau fungsi kritis dalam sertifikasi kompetensi kerja dalam kondisi apabila dana yang disediakan oleh BPR dan BPRS belum mencerminkan kecukupan atas kebutuhan pengembangan kualitas SDM. Hal tersebut antara lain berdasarkan hasil pengawasan atau pemeriksaan Otoritas Jasa Keuangan.

**7. Kegiatan apa saja yang dapat dilakukan dalam rangka pemenuhan kewajiban penyediaan dana pengembangan kualitas SDM?**

Pengembangan kualitas SDM dilakukan BPR dan BPRS melalui Sertifikasi Kompetensi Kerja di bidang BPR dan BPRS, Sertifikasi Kompetensi Kerja selain bidang BPR dan BPRS, dan peningkatan kompetensi lainnya baik di bidang teknis maupun di bidang nonteknis.

**8. Apabila terjadi peningkatan total aset menjadi paling sedikit Rp300 miliar rupiah selama 6 (enam) bulan berturut-turut, kapan anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris wajib memenuhi sertifikat kompetensi kerja tingkat 2?**

Anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris pada BPR dan BPRS yang mengalami peningkatan total aset menjadi paling sedikit Rp300 miliar rupiah selama 6 (enam) bulan berturut-turut diwajibkan memenuhi sertifikat kompetensi kerja tingkat 2 paling lambat 12 bulan sejak peningkatan total aset BPR dan BPRS dimaksud.

**9. Apakah konsekuensi bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris yang tidak mengikuti program pemeliharaan dalam jangka waktu yang ditetapkan?**

Konsekuensi bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris yang tidak mengikuti program pemeliharaan dalam jangka waktu yang ditetapkan yaitu paling sedikit 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) tahun adalah sertifikat kompetensi kerja yang dimiliki oleh anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris dimaksud menjadi tidak diakui oleh OJK.