

**PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN
NOMOR /POJK.03/2022
TENTANG
PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA BANK UMUM**

BATANG TUBUH	PENJELASAN
<p>Menimbang:</p> <p>a. bahwa dengan beralihnya fungsi, tugas, dan wewenang pengaturan serta pengawasan kegiatan jasa keuangan di sektor perbankan dari Bank Indonesia ke Otoritas Jasa Keuangan;</p>	<p>I. UMUM</p> <p>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 perkembangan bisnis dan inovasi teknologi informasi di era digital yang menjadi penggerak sektor perbankan.</p> <p>Untuk mendukung peran Bank tersebut, SDM merupakan aset paling penting dari berbagai sumber daya yang dimiliki Bank, menempati tempat strategis dan berperan signifikan diantara sumber daya lainnya terlebih Bank merupakan institusi yang mengandalkan kepercayaan masyarakat dalam menawarkan jasanya.</p>
<p>b. bahwa untuk mendukung industri perbankan yang kuat dan berdaya saing tinggi serta mampu mengantisipasi tren perkembangan bisnis dan inovasi teknologi informasi di era digital, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia sehingga diperlukan sumber daya manusia di sektor perbankan yang kompeten, profesional, dan berdaya saing;</p>	<p>Sumber daya manusia merupakan ujung tombak dari Bank guna memenangkan persaingan di industri perbankan yang kompetitif, karenanya pengelolaan SDM yang baik dan berkelanjutan menjadi sangat penting di mana perbankan adalah bisnis yang membutuhkan talenta, kompetensi khusus, dan dukungan SDM yang <i>agile</i> dalam menghadapi kompetisi yang begitu tinggi seiring dengan <i>borderless</i>-nya produk perbankan dan jasa keuangan lain serta masifnya pemanfaatan teknologi di sektor jasa keuangan.</p>
<p>c. bahwa untuk memperoleh kualitas sumber daya manusia di sektor perbankan yang kompeten, profesional dan berdaya saing secara berkelanjutan, pengembangan kualitas terhadap sumber daya manusia perlu menjadi prioritas;</p>	<p>Agar SDM yang dimiliki Bank memiliki kualitas yang kompeten, profesional, dan berdaya saing, Bank harus</p>

	menjadikan pengembangan kualitas SDM sebagai suatu prioritas yang dilakukan secara berkelanjutan.
d. bahwa untuk mendorong bank melakukan berbagai pengembangan kualitas terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, pengaturan terkait sumber daya manusia bank saat ini dipandang sudah tidak sesuai dengan perkembangan sehingga perlu dilakukan pembaharuan ketentuan;	Untuk mendukung pengembangan kualitas SDM secara berkelanjutan, Bank perlu menjadikan peningkatan kompetensi SDM sebagai salah satu upaya melalui penyediaan dana pendidikan yang akan direalisasikan antara lain melalui program pelatihan/sertifikasi, pembimbingan, dan/atau pemagangan. Selain itu, pengembangan kualitas SDM yang dimiliki juga dilakukan melalui peningkatan kompetensi SDM Bank secara berkelanjutan antara lain di bidang manajemen risiko Bank. Karenanya, diperlukan koordinasi yang erat dari berbagai pihak antara lain OJK, LSP bidang perbankan, dan asosiasi industri dan/atau asosiasi profesi di sektor perbankan untuk mendukung peningkatan kompetensi SDM di bidang manajemen risiko dan bidang kompetensi lainnya, sehingga Bank dapat berkompetisi dengan penuh daya saing dengan tetap memperhatikan aspek kehati-hatian.
e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan tentang Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Bank Umum;	Untuk mendukung penguatan aturan terkait dengan SDM Bank, diperlukan pembaruan pengaturan mengenai 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);	

<p>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);</p>	
<p style="text-align: center;">MEMUTUSKAN:</p>	
<p>Menetapkan: PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN TENTANG PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA BANK UMUM</p>	
<p>BAB I KETENTUAN UMUM</p>	
<p>Pasal 1</p>	
<p>Dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, yang dimaksud dengan:</p>	
<p>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.</p>	
<p>2. Direksi adalah organ Bank yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Bank untuk kepentingan Bank, sesuai dengan maksud dan tujuan Bank serta mewakili Bank, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar bagi Bank yang berbadan hukum perseroan terbatas, organ atau pihak yang setara bagi Bank dengan bentuk badan hukum selain perseroan terbatas, atau pemimpin kantor cabang atau pejabat satu tingkat di bawah pemimpin kantor cabang bagi kantor cabang dari bank yang berkedudukan di luar negeri.</p>	
<p>3. Dewan Komisaris adalah organ Bank yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi bagi Bank yang berbadan hukum perseroan terbatas, organ atau pihak yang setara bagi Bank dengan bentuk badan hukum selain perseroan terbatas, atau pihak yang ditunjuk untuk melaksanakan fungsi pengawasan bagi kantor cabang dari bank yang berkedudukan di luar negeri.</p>	
<p>4. Pejabat Eksekutif adalah pejabat Bank yang bertanggung jawab langsung kepada anggota Direksi atau mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan dan/atau operasional Bank.</p>	

5. Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat SDM adalah Direksi, Dewan Komisaris, pegawai yang merupakan pegawai tetap, pegawai tidak tetap, termasuk tenaga kerja alih daya pada Bank.	
6. Otoritas Jasa Keuangan yang selanjutnya disingkat OJK adalah lembaga yang independen, yang mempunyai fungsi, tugas, dan wewenang pengaturan, pengawasan, pemeriksaan, dan penyidikan.	
7. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat KKNI adalah kerangka kualifikasi nasional Indonesia sesuai dengan Peraturan OJK mengenai penatalaksanaan lembaga sertifikasi profesi di sektor jasa keuangan.	
8. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah standar kompetensi kerja nasional Indonesia sesuai dengan Peraturan OJK mengenai penatalaksanaan lembaga sertifikasi profesi di sektor jasa keuangan.	
9. Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah sertifikasi kompetensi kerja sesuai dengan Peraturan OJK mengenai penatalaksanaan lembaga sertifikasi profesi di sektor jasa keuangan.	
10. Lembaga Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat LSP adalah lembaga sertifikasi profesi sesuai dengan Peraturan OJK mengenai penatalaksanaan lembaga sertifikasi profesi di sektor jasa keuangan.	
11. Sertifikasi Kompetensi di Bidang Manajemen Risiko yang selanjutnya disebut Sertifikasi Manajemen Risiko adalah Sertifikasi Kompetensi Kerja di bidang manajemen risiko Bank.	
12. Sertifikat Kompetensi Manajemen Risiko yang selanjutnya disebut Sertifikat Manajemen Risiko adalah bukti pemenuhan kompetensi SDM di bidang manajemen risiko sesuai standar kompetensi yang berlaku, yang diterbitkan oleh LSP bidang Perbankan.	
Pasal 2	
(1) Bank wajib mengembangkan kualitas SDM yang dimiliki melalui peningkatan kompetensi SDM secara berkelanjutan.	
(2) Pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan asas prioritas dan pemerataan pengetahuan dan keterampilan SDM yang disesuaikan dengan visi, misi, dan strategi bisnis Bank.	Pengembangan kompetensi SDM menyesuaikan dengan visi, misi, dan strategi bisnis Bank untuk mengantisipasi tren perkembangan bisnis dan inovasi teknologi informasi (digitalisasi) ke depan, antara lain <i>digital leadership</i> dan <i>digital talent</i> dalam menghadapi

	persaingan antar SDM Bank dan sumber daya manusia di dunia usaha lainnya.
Pasal 3	
(1) Bank wajib menyediakan dana untuk pengembangan kualitas SDM pada setiap tahun buku.	<p>Penyediaan dana disesuaikan dengan kebutuhan Bank dalam pengembangan kualitas SDM yang dimiliki melalui peningkatan kompetensi.</p> <p>Dana pengembangan kualitas SDM mencakup semua dana yang disediakan Bank dalam rangka peningkatan kompetensi SDM, termasuk sertifikasi dan program pemeliharannya.</p> <p>Tidak termasuk dalam cakupan dana untuk pengembangan kualitas SDM adalah investasi terkait sarana pendidikan (<i>capital expenditure</i>).</p>
(2) Dana untuk pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipergunakan untuk mendukung peningkatan kompetensi SDM.	
Pasal 4	
Pengembangan kualitas SDM dapat dilakukan oleh:	Pelaksanaan pengembangan kualitas SDM dilaksanakan antara lain melalui program pelatihan, pembimbingan, dan/atau pemagangan, baik secara daring dan/atau luring.
a. Bank; dan/atau	Yaitu dengan sumber daya Bank sendiri.
b. Bank bekerja sama dengan pihak lain.	<p>Yang dimaksud dengan “pihak lain” yaitu pihak di luar Bank, antara lain Bank dan lembaga jasa keuangan nonbank dalam ruang lingkup sinergi perbankan, bank lain, dan/atau institusi lainnya.</p> <p>Yang dimaksud dengan “sinergi perbankan” adalah sinergi perbankan sesuai dengan Peraturan OJK mengenai bank umum.</p> <p>Yang dimaksud dengan “institusi lainnya” yaitu institusi lain baik di dalam atau di luar negeri (otoritas, konsultan, perusahaan IT, dan sebagainya).</p>
Pasal 5	

<p>(1) Bank wajib menyusun rencana untuk pengembangan kualitas SDM yang dicantumkan dalam rencana pengembangan SDM sebagaimana ketentuan OJK mengenai rencana bisnis bank.</p>	
<p>(2) Rencana pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan:</p>	
<p>a. rencana program pengembangan kualitas SDM, meliputi program:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sertifikasi, termasuk topik sertifikasi; 2. pelatihan, termasuk topik pelatihan; 3. pembimbingan, termasuk program dan tata cara pembimbingan; dan/atau 4. pemagangan, antara lain program pemagangan dan institusi yang terlibat, baik secara daring dan/atau luring; 	<p>Program pelaksanaan pengembangan kualitas SDM mencakup rincian <i>upskilling</i> (peningkatan kemampuan) dan <i>reskilling</i> (pelatihan kemampuan baru).</p>
<p>b. jumlah SDM yang diikutsertakan; dan</p>	
<p>c. rasio dana pengembangan kualitas SDM terhadap anggaran SDM.</p>	
<p>(3) Bank wajib mengadministrasikan realisasi program pengembangan kualitas SDM sebagaimana yang telah disusun dalam rencana pengembangan SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1).</p>	
Pasal 6	
<p>Bank wajib memiliki sistem dan/atau prosedur internal untuk memantau implementasi pengembangan kualitas SDM.</p>	<p>Sistem dan/atau prosedur internal ini bertujuan agar Bank dapat memantau pelaksanaan pengembangan kualitas SDM, antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. perkembangan atau realisasi dari program pengembangan kualitas SDM yang telah dilakukan Bank; b. jumlah SDM yang telah dan belum mendapatkan program pengembangan kualitas SDM, sehingga Bank dapat menetapkan tindakan yang diperlukan agar pelaksanaan pengembangan kualitas SDM dapat berjalan sesuai rencana dan terdistribusi secara merata.
Pasal 7	

<p>(1) Bank yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), Pasal 3 ayat (1), Pasal 5 ayat (1) dan ayat (3), dan/atau Pasal 6 dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis.</p>	
<p>(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 3 ayat (1), Pasal 5 ayat (1) dan ayat (3), dan/atau Pasal 6, Bank dikenai sanksi administratif berupa:</p> <p>a. larangan melakukan ekspansi kegiatan usaha; dan/atau</p> <p>b. pembekuan kegiatan usaha tertentu.</p>	
<p>(3) Dalam hal Bank telah dikenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan/atau ayat (2), dan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), Pasal 3 ayat (1), Pasal 5 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 6, dan/atau ayat (2), pemegang saham pengendali, Direksi, Dewan Komisaris, dan/atau Pejabat Eksekutif Bank dapat dikenai sanksi administratif berupa larangan sebagai pihak utama sesuai dengan Peraturan OJK mengenai penilaian kembali bagi pihak utama lembaga jasa keuangan.</p>	
<p>BAB II SERTIFIKASI KOMPETENSI</p>	
<p>Pasal 8</p>	
<p>Dalam pengembangan kualitas SDM yang dimiliki melalui peningkatan kompetensi SDM secara berkelanjutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), antara lain dilakukan melalui peningkatan kompetensi SDM di bidang manajemen risiko Bank.</p>	<p>Peningkatan kompetensi SDM di bidang manajemen risiko Bank diperlukan agar penerapan manajemen risiko dilakukan secara efektif sebagaimana dimaksud dalam ketentuan OJK mengenai penerapan manajemen risiko bagi bank umum, ketentuan OJK mengenai penerapan manajemen risiko bagi bank umum syariah dan unit usaha syariah, dan ketentuan OJK mengenai penerapan manajemen risiko terintegrasi bagi konglomerasi keuangan.</p>
<p>Bagian Kesatu Sertifikasi Manajemen Risiko</p>	
<p>Pasal 9</p>	
<p>Dalam mendukung penerapan manajemen risiko secara efektif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, Direksi, Dewan Komisaris, dan Pejabat Eksekutif Bank wajib memiliki Sertifikat Manajemen Risiko .</p>	

Pasal 10	
(1) Sertifikasi Manajemen Risiko diselenggarakan oleh LSP bidang perbankan.	
(2) Sertifikasi Manajemen Risiko mengacu pada SKKNI dan KKNI bidang manajemen risiko Bank yang berlaku.	
Pasal 11	
(1) Pemahaman mengenai manajemen risiko yang dibuktikan dengan Sertifikat Manajemen Risiko merupakan salah satu aspek penilaian faktor kompetensi dalam penilaian kemampuan dan kepatutan bagi calon anggota Direksi dan calon anggota Dewan Komisaris sebagaimana ketentuan OJK mengenai penilaian kemampuan dan kepatutan bagi pihak utama lembaga jasa keuangan.	
(2) Dalam hal calon anggota Direksi dan calon anggota Dewan Komisaris belum memiliki Sertifikat Manajemen Risiko pada saat penilaian kemampuan dan kepatutan, calon Direksi dan calon Dewan Komisaris wajib memiliki Sertifikat Manajemen Risiko dalam waktu paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak disetujui OJK untuk menjadi anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris.	
Pasal 12	
(1) Sertifikasi Manajemen Risiko ditetapkan berdasarkan jenjang jabatan, yaitu: a. Sertifikasi Manajemen Risiko bagi Direksi; b. Sertifikasi Manajemen Risiko bagi Dewan Komisaris; dan c. Sertifikasi Manajemen Risiko bagi Pejabat Eksekutif.	Jenjang jabatan untuk (1) Sertifikasi Manajemen Risiko ini menjadi pedoman LSP dalam pelaksanaan Sertifikasi Manajemen Risiko dan menetapkan Sertifikat Manajemen Risiko berdasarkan jenjang jabatan tersebut.
(2) Sertifikasi Manajemen Risiko yang ditetapkan berdasarkan jenjang jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disesuaikan dengan unit kompetensi sebagaimana SKKNI dan KKNI bidang manajemen risiko Bank yang berlaku.	
(3) Sertifikasi Manajemen Risiko untuk Direksi, Dewan Komisaris, dan Pejabat Eksekutif, disesuaikan dengan kegiatan usaha Bank.	Yang dimaksud dengan “kegiatan usaha Bank” adalah kegiatan usaha Bank yang terkait dengan kegiatan usaha konvensional, kegiatan usaha syariah, kegiatan usaha yang memiliki unit usaha syariah, dan kegiatan usaha sebagai entitas utama dalam konglomerasi keuangan.
(4) Bank menetapkan SDM selain Direksi, Dewan Komisaris, dan Pejabat Eksekutif yang dapat memiliki Sertifikat Manajemen Risiko.	
Pasal 13	
Masa berlaku Sertifikat Manajemen Risiko adalah untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun sejak tanggal penerbitan sertifikat dimaksud.	
Pasal 14	

<p>(1) Bagi SDM Bank yang telah memiliki Sertifikat Manajemen Risiko, masa berlaku Sertifikat Manajemen Risiko dapat diperpanjang dengan melaksanakan:</p>	
<p>a. Sertifikasi Manajemen ulang (resertifikasi); dan/atau</p>	
<p>b. program pemeliharaan secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam jangka waktu 2 (dua) tahun.</p>	<p>Huruf b: Program pemeliharaan dapat dilakukan antara lain melalui seminar, kursus, dan/atau portofolio kerja yang terkait dengan manajemen risiko Bank dan/atau yang terkait dengan aspek manajemen risiko Bank.</p> <p>Program pemeliharaan dilakukan pada saat Sertifikat Manajemen Risiko masih berlaku. Contoh: masa berlaku Sertifikat Manajemen Risiko sampai dengan tanggal 28 Desember 2023. Dalam hal pemegang sertifikat mengikuti program pemeliharaan terkini pada tanggal 5 Januari 2023 yang terkait dengan aspek manajemen risiko Bank (yang memenuhi ketentuan), maka masa berlaku Sertifikat Manajemen Risiko otomatis diperpanjang sampai dengan tanggal 5 Januari 2025.</p>
<p>(2) Dalam hal perpanjangan Sertifikat Manajemen Risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dipenuhi oleh pemegang sertifikat sampai dengan masa berlaku sertifikat, maka Sertifikat Manajemen Risiko menjadi tidak berlaku.</p>	
<p>(3) Bank dan/atau SDM Bank mengadministrasikan bukti resertifikasi dan/atau keikutsertaan program pemeliharaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang dilakukan oleh SDM Bank.</p>	
<p>(4) Dalam hal program pemeliharaan yang dilakukan tidak terkait dengan aspek manajemen risiko Bank, program pemeliharaan tersebut tidak diakui.</p>	
<p>(5) OJK berwenang melakukan pengawasan mengenai aspek kepatuhan dalam pemenuhan kompetensi SDM di bidang manajemen risiko Bank.</p>	
Pasal 15	
<p>(1) Anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, dan Pejabat Eksekutif wajib memiliki Sertifikat Manajemen Risiko yang masih berlaku selama menduduki jabatan tersebut, sesuai dengan unit kompetensi Sertifikasi Manajemen Risiko berdasarkan jenjang jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1).</p>	

<p>(2) Sertifikat Manajemen Risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang oleh anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, dan Pejabat Eksekutif dengan mengacu pada pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2).</p>	
Pasal 16	
<p>(1) Anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, dan Pejabat Eksekutif Bank yang telah memiliki Sertifikat Manajemen Risiko harus menjaga masa keberlakuan Sertifikat Manajemen Risiko secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam jangka waktu 2 (dua) tahun melalui mekanisme program pemeliharaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf b.</p>	<p>Program pemeliharaan dapat dilakukan melalui program pengkinian pengetahuan dan kompetensi di bidang manajemen risiko dan/atau manajemen risiko Bank, antara lain melalui kursus, <i>in house training</i>, seminar, lokakarya, pembimbingan oleh lini supervisi yang dibuktikan dengan adanya laporan hasil observasi, laporan hasil kerja, <i>job enhancement</i>, <i>job enrichment</i>, dan <i>coaching</i>.</p>
<p>(2) Anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, dan Pejabat Eksekutif Bank mengadministrasikan bukti resertifikasi dan/atau keikutsertaan program pemeliharaan yang dilakukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).</p>	
<p>(3) Dalam hal pihak yang telah memiliki Sertifikat Manajemen Risiko tidak memenuhi masa keberlakuan Sertifikat Manajemen Risiko sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kompetensi manajemen risiko yang bersangkutan menjadi tidak diakui.</p>	
<p>(4) Dalam hal pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sedang menjabat sebagai anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau Pejabat Eksekutif Bank, maka yang bersangkutan wajib melakukan Sertifikasi Manajemen Risiko ulang (resertifikasi).</p>	
Pasal 17	
<p>Bank yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan/atau Pasal 15 ayat (1) dikenai sanksi:</p>	
<p>a. Dalam hal calon anggota Direksi dan calon anggota Dewan Komisaris tidak memenuhi kepemilikan Sertifikat Manajemen Risiko pada saat penilaian kemampuan dan kepatutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2), maka persetujuan OJK untuk menjadi anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris menjadi tidak berlaku.</p>	
<p>b. Pihak yang tidak melakukan Sertifikasi Manajemen Risiko ulang (resertifikasi) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan Pasal 16 (4) dikenakan sanksi administratif berupa:</p>	

1) teguran tertulis; dan	
2) denda sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari keterlambatan dan paling banyak Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) yang dihitung sejak Sertifikasi Manajemen Risiko terakhir yang dimiliki yang bersangkutan dinyatakan tidak berlaku, dan tidak menghilangkan kewajiban kepada yang bersangkutan untuk melakukan Sertifikasi Manajemen Risiko ulang (resertifikasi).	
Bagian Kedua	
Lembaga Sertifikasi Profesi	
Pasal 18	
Dalam menyelenggarakan Sertifikasi Manajemen Risiko, LSP bidang perbankan dapat menetapkan penerapan metode penilaian dan materi uji kompetensi kepada pihak yang mengikuti uji kompetensi Sertifikasi Manajemen Risiko dengan mempertimbangkan pengalaman kerja dan/atau spesialisasi kompetensi pihak yang bersangkutan.	Pertimbangan pengalaman kerja dan/atau spesialisasi kompetensi dapat didasarkan atas antara lain: <ul style="list-style-type: none"> a. calon Direksi dan calon Dewan Komisaris dengan latar belakang <i>non banking career</i>; b. calon Direksi dan calon Dewan Komisaris dengan latar belakang pengalaman di bidang pengawasan Bank dan/atau industri keuangan non Bank; c. calon Dewan Komisaris dengan latar belakang pengalaman sebagai pengajar/dosen di bidang manajemen risiko dan/atau manajemen risiko Bank; atau d. calon Dewan Komisaris yang merupakan wakil pemegang saham.
Pasal 19	
(1) LSP bidang perbankan yang menyelenggarakan uji kompetensi Sertifikasi Manajemen Risiko wajib menjaga kualitas uji kompetensi Sertifikasi Manajemen Risiko.	
(2) LSP yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi yang mengacu kepada sanksi sebagaimana Peraturan OJK mengenai penatalaksanaan lembaga sertifikasi profesi di sektor jasa keuangan yaitu sanksi administratif berupa teguran tertulis dan/atau pencabutan tanda terdaftar LSP oleh OJK.	
Pasal 20	

LSP bidang perbankan menetapkan gelar profesi terhadap pihak yang telah memiliki Sertifikat Manajemen Risiko di bidang perbankan.	
Bagian Ketiga Sertifikasi Kompetensi Lainnya	
Pasal 21	
Dalam pengembangan kualitas SDM yang dimiliki melalui peningkatan kompetensi SDM secara berkelanjutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), dapat pula dilakukan melalui sertifikasi kompetensi selain Sertifikasi Manajemen Risiko.	Sertifikasi kompetensi lain antara lain di bidang <i>tresuri, general banking, wealth management</i> , kepatuhan, perencanaan strategis, dan teknologi informasi.
Pasal 22	
Pengembangan standar kompetensi SDM di sektor perbankan, dilaksanakan melalui koordinasi antara OJK, LSP bidang perbankan, dan asosiasi industri dan/atau asosiasi profesi di sektor perbankan.	Yang dimaksud dengan pengembangan standar kompetensi SDM di sektor perbankan yaitu SKKNI dan KKNI yang berlaku untuk Bank.
Pasal 23	
(1) Sertifikasi kompetensi yang diterbitkan oleh lembaga lain di luar negeri dapat diakui setara dengan sertifikasi kompetensi yang diselenggarakan oleh LSP bidang perbankan, untuk bidang kompetensi yang sama.	
(2) Sertifikasi yang dapat diakui setara dengan sertifikasi yang diselenggarakan oleh LSP bidang perbankan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki proses saling pengakuan (<i>mutual recognition arrangement</i>) yaitu:	
a. sertifikasi kompetensi diakui oleh otoritas negara setempat; dan/atau	
b. sertifikasi kompetensi diterbitkan oleh lembaga sertifikasi bereputasi internasional.	
Bagian Keempat Lain-Lain	
Pasal 24	
(1) Bank wajib menerapkan kebijakan mengenal pegawai (<i>know your employee</i>) sesuai dengan Peraturan OJK mengenai penerapan strategi anti <i>fraud</i> bagi bank umum dan ketentuan OJK mengenai penerapan program anti pencucian uang dan pencegahan pendanaan terorisme di sektor jasa keuangan.	
(2) Penerapan kebijakan mengenal pegawai (<i>know your employee</i>) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilakukan sejak dari proses penerimaan atau rekrutmen pegawai dan setelah yang bersangkutan menjadi pegawai Bank.	
(3) Bank yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan/atau ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis.	

<p>(4) Dalam hal Bank telah dikenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dan belum memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1), ayat (2), dan/atau ayat (3), Bank dikenai sanksi administratif berupa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. larangan melakukan ekspansi kegiatan usaha; dan/atau b. pembekuan kegiatan usaha tertentu. 	
<p>(5) Dalam hal Bank telah dikenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan/atau ayat (4), dan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan/atau ayat (4), Direksi, Dewan Komisaris, dan/atau Pejabat Eksekutif Bank dapat dikenai sanksi administratif berupa larangan sebagai pihak utama sesuai dengan Peraturan OJK mengenai penilaian kembali bagi pihak utama lembaga jasa keuangan.</p>	
Pasal 25	
<p>(1) Bank dapat turut serta berpartisipasi untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusia nasional.</p>	<p>Pengembangan kompetensi sumber daya manusia nasional antara lain melalui program pemagangan untuk mendukung dunia pendidikan nasional.</p>
<p>(2) Pengembangan kompetensi sumber daya manusia nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan rencana dan kebijakan Bank, dengan tetap berpedoman kepada ketentuan yang terkait dengan kebijakan mengenal pegawai (<i>know your employee</i>) dan prinsip kehati-hatian.</p>	
BAB III KETENTUAN PERALIHAN	
Pasal 26	
<p>Terhadap anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, Pejabat Eksekutif, dan pihak lain yang telah memiliki Sertifikat Manajemen Risiko sebelum Peraturan OJK ini berlaku dan Sertifikat Manajemen Risiko tersebut masih berlaku:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. tidak perlu melakukan Sertifikasi Manajemen Risiko kembali (resertifikasi) sepanjang telah memenuhi program pemeliharaan secara berkala sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf b. b. gelar profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dapat dimiliki oleh pihak tersebut. 	
BAB VI KETENTUAN PENUTUP	
Pasal 27	
<p>Pada saat Peraturan OJK ini mulai berlaku:</p>	

<p>a. Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 31/310/KEP/DIR tahun 1999 tentang Penyediaan Dana untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Umum;</p>	
<p>b. 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); dan</p>	
<p>c. Peraturan Bank Indonesia Nomor 12/7/PBI/2020 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),</p>	
<p>dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 28</p>	
<p>Pada saat Peraturan OJK ini mulai berlaku, Peraturan OJK 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) dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan OJK ini.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 29</p>	
<p>Peraturan OJK ini berlaku sejak tanggal diundangkan.</p>	
<p>Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan OJK ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia</p>	
<p>Ditetapkan di Jakarta pada tanggal 2022</p> <p>KETUA DEWAN KOMISIONER OTORITAS JASA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,</p> <p>ttd</p>	

DRAFT