

| <p style="text-align: center;">RANCANGAN PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN NOMOR /POJK.03/2019 TENTANG PENYEDIAAN DANA UNTUK PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA BANK UMUM</p> | <p style="text-align: center;">RANCANGAN PENJELASAN ATAS PERATURAN OTORITAS JASA KEUANGAN NOMOR /POJK.03/2019 TENTANG PENYEDIAAN DANA UNTUK PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA BANK UMUM</p> |
|---|---|
| | |
| DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA | |
| | |
| DEWAN KOMISIONER OTORITAS JASA KEUANGAN | |
| | |
| Menimbang : | I. UMUM |
| a. bahwa dalam rangka mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia serta menghadapi persaingan dan tantangan globalisasi ekonomi dunia dan perkembangan teknologi di industri keuangan, diperlukan peningkatan ketahanan dan daya saing industri perbankan nasional; | <p>SDM memiliki peran yang sangat penting bagi peningkatan kinerja dan pengembangan industri perbankan, sehingga perlu dipersiapkan dengan baik dan terencana melalui pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan. Untuk itu perlu ketersediaan <i>database</i> SDM yang memadai serta alokasi waktu dan biaya yang diperlukan. Ketersediaan <i>Database</i> Sumber Daya Manusia Perbankan Indonesia secara daring, andal, komprehensif, dan terintegrasi diperlukan untuk mendukung kebutuhan penelitian, pengaturan, dan pengawasan sumber daya manusia bank berbasis teknologi informasi. Setiap Bank wajib menyediakan sumber daya dan dana dalam rangka pemenuhan maksud dan tujuan tersebut untuk menjamin pengembangan kualitas SDM perbankan yang efektif dan efisien.</p> |
| b. bahwa dalam rangka menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi juga diperlukan <i>Database</i> Sumber Daya Manusia Perbankan Indonesia secara daring, andal, komprehensif, dan terintegrasi; | |
| c. bahwa untuk meningkatkan ketahanan dan daya saing industri perbankan nasional diperlukan sumber daya manusia perbankan yang berkualitas unggul dan berdaya saing; | |
| d. bahwa guna mewujudkan pemenuhan sumber daya manusia perbankan yang berkualitas unggul dan berdaya saing, diperlukan peningkatan kompetensi dan keahlian sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan; | |
| e. bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia tersebut perlu didukung ketersediaan dana yang memadai; | |
| f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e perlu untuk menetapkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan tentang Penyediaan Dana untuk 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 (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 NOMOR /POJK.03/2019 TENTANG PENYEDIAAN DANA UNTUK PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA BANK UMUM | |
| | |
| BAB I | |
| KETENTUAN UMUM | |
| | |
| Pasal 1 | Pasal 1 |
| Dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini yang dimaksud dengan: | Cukup jelas. |
| 1. Bank adalah bank umum sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang mengenai perbankan, termasuk kantor cabang dari bank yang berkedudukan di luar negeri, serta bank umum syariah dan unit usaha | |

| | |
|---|--|
| syariah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang mengenai perbankan syariah. | |
| 2. Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat SDM adalah: a. anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris Bank; b. Pejabat Eksekutif; dan c. pegawai Bank, yang diangkat berdasarkan rapat umum pemegang saham atau ditetapkan berdasarkan ketentuan intern Bank. | |
| 3. Direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar bagi Bank yang berbadan hukum perseroan terbatas atau pemimpin kantor cabang dan pejabat satu tingkat di bawah pemimpin kantor cabang bagi kantor cabang dari bank yang berkedudukan di luar negeri. | |
| 4. Dewan Komisaris adalah organ perseroan 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 atau organ atau pihak yang ditunjuk untuk melaksanakan fungsi pengawasan bagi kantor cabang dari bank yang berkedudukan di luar negeri. | |
| 5. Pejabat Eksekutif adalah pejabat Bank yang bertanggung jawab langsung kepada anggota Direksi atau mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan dan/atau operasional Bank | |
| 6. Dana Pendidikan adalah dana yang disediakan oleh Bank untuk mewujudkan ketersediaan SDM Bank yang berkualitas unggul dan berdaya saing melalui peningkatan kompetensi dan keahlian di bidang perbankan. | |
| 7. Anggaran Pengeluaran SDM adalah pengeluaran untuk tenaga kerja sebagaimana ditetapkan pada pos laba/rugi pada laporan keuangan bulanan Bank yang terdiri dari gaji Direksi, gaji dan upah non Direksi, honorarium Dewan Komisaris, dan lainnya. | |
| | |
| BAB II | |
| TANGGUNG JAWAB DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS BANK | |
| | |

| | |
|---|--------------|
| Pasal 2 | Pasal 2 |
| (1) Direksi dan Dewan Komisaris Bank bertanggung jawab terhadap pengembangan kualitas SDM Bank melalui peningkatan kompetensi dan keahlian SDM guna mewujudkan ketersediaan SDM Bank yang berkualitas unggul dan berdaya saing. | Cukup jelas. |
| (2) Peningkatan kompetensi dan keahlian SDM Bank sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan SDM secara berkesinambungan. | |
| | |
| BAB III | |
| DANA PENDIDIKAN SDM BANK | |
| | |
| Pasal 3 | Pasal 3 |
| (1) Untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan SDM Bank sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2), Bank wajib menyediakan Dana Pendidikan paling sedikit sebesar 5% (lima persen) dari Anggaran Pengeluaran SDM tahun berjalan. | Cukup jelas. |
| (2) Biaya yang dapat dibebankan pada Dana Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: <ul style="list-style-type: none"> a. Biaya penyelenggaraan; b. Uang saku; c. Transportasi dan akomodasi; d. Materi pendidikan, alat tulis kantor, fotokopi; e. biaya pengajar dan staf yang mendukung penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan; f. pemberian beasiswa (<i>scholarship</i>); g. biaya untuk mengikuti sertifikasi dan program <i>refreshment</i>; h. biaya operasional penyelenggaraan <i>learning center</i> dan <i>e-learning</i>; dan i. biaya lainnya yang lazim dikeluarkan untuk menunjang kelancaran penyelenggaraan pendidikan | |
| (3) Biaya sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak termasuk biaya investasi untuk penyediaan sarana pendidikan. | |
| | |
| Pasal 4 | Pasal 4 |

| | |
|---|--------------|
| Bank wajib memprioritaskan penggunaan Dana Pendidikan yang dipersyaratkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) untuk peningkatan kompetensi dan keahlian bagi Pejabat Eksekutif dan Pegawai Bank. | Cukup jelas. |
| | |
| Pasal 5 | Pasal 5 |
| (1) Dalam hal masih terdapat sisa Dana Pendidikan sampai dengan akhir tahun sebelum berlakunya Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini, Bank wajib menambahkan sisa Dana Pendidikan tersebut ke dalam anggaran Dana Pendidikan tahun berikutnya- | Cukup jelas. |
| (2) Bank wajib merealisasikan sisa Dana Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lambat 2 (dua) tahun sejak berlakunya Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini. | |
| (3) Bank wajib menyampaikan rencana tindak (<i>action plan</i>) penggunaan tambahan sisa Dana Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Otoritas Jasa Keuangan, sebagai bagian dari rencana bisnis bank atau penyesuaian rencana bisnis bank sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Otoritas Jasa Keuangan mengenai rencana bisnis bank. | |
| (4) Rencana tindak (<i>action plan</i>) sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib disetujui oleh Otoritas Jasa Keuangan. | |
| | |
| BAB IV | |
| PENGEMBANGAN KUALITAS SDM BANK | |
| | |
| Pasal 6 | Pasal 6 |
| (1) Bank wajib menyusun rencana pengembangan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan secara tahunan dengan memperhatikan asas prioritas dan pemerataan kemampuan dan pengetahuan bagi SDM Bank. | Cukup jelas. |
| (2) Rencana pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disertai dengan rencana penyediaan dan penggunaan Dana Pendidikan sebagaimana dipersyaratkan dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini. | |

| | |
|--|--|
| (3) Rencana pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memperoleh persetujuan Dewan Komisaris Bank. | |
| (4) Rencana pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam rencana bisnis bank sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Otoritas Jasa Keuangan mengenai rencana bisnis bank. | |
| | |
| Pasal 7 | Pasal 7 |
| (1) Pelaksanaan pengembangan kualitas SDM yang dibiayai dengan Dana Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dapat dilakukan dengan cara: a. dilaksanakan oleh Bank sendiri; b. ikut serta pada pendidikan yang dilakukan oleh Bank lain; c. bersama dengan Bank lain menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan; dan/atau d. mengirim SDM untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak lain. | Ayat (1) Pengembangan kualitas SDM tersebut selain diperuntukkan bagi pegawai tetap, juga bagi calon pegawai Bank sebelum diangkat menjadi pegawai tetap. Materi pengembangan termasuk pendidikan dan/atau pelatihan berbasis teknologi informasi. |
| (2) Pelaksanaan pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib: a. diselenggarakan oleh pihak yang mempunyai kemampuan dan/atau pengetahuan di bidang perbankan baik yang berasal dari intern maupun ekstern Bank; dan b. dilakukan oleh tenaga pengajar yang telah berpengalaman di bidang perbankan dan/atau bidang terkait lainnya. | Ayat (2) Cukup jelas. |
| | |
| Pasal 8 | Pasal 8 |
| Realisasi rencana pengembangan kualitas SDM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 disampaikan kepada Otoritas Jasa Keuangan melalui laporan realisasi rencana bisnis dan laporan pengawasan rencana bisnis sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Otoritas Jasa Keuangan mengenai rencana bisnis bank. | Cukup jelas. |
| | |
| BAB V | |
| PENYAMPAIAN DATABASE SDM PERBANKAN | |

| | |
|---|--------------|
| | |
| Pasal 9 | Pasal 9 |
| (1) Bank wajib menyampaikan data SDM perbankan secara daring melalui sistem pelaporan Otoritas Jasa Keuangan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan tentang Pelaporan Bank Umum Melalui Sistem Pelaporan Otoritas Jasa Keuangan. | Cukup jelas |
| (2) Data SDM perbankan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbasis teknologi informasi, bersifat andal, komprehensif, dan terintegrasi, diperlukan guna mendukung penyusunan <i>Database</i> SDM Perbankan Indonesia dalam rangka memenuhi kebutuhan penelitian, pengaturan, dan/atau pengawasan SDM Perbankan. | |
| | |
| BAB VI | |
| SANKSI | |
| | |
| Pasal 10 | Pasal 10 |
| (1) Bank yang melanggar ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1), Pasal 4, Pasal 5, Pasal 6 ayat (1), Pasal 6 ayat (2), Pasal 6 ayat (3), Pasal 7 ayat (2), dan Pasal 9 dapat dikenakan sanksi administratif berupa: <ul style="list-style-type: none"> a. teguran tertulis; b. denda; c. penurunan peringkat tata kelola pada tingkat kesehatan Bank; d. larangan untuk menerbitkan produk atau melaksanakan aktivitas baru; e. pembekuan kegiatan usaha tertentu; f. pencantuman anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, pegawai, Pejabat Eksekutif, dan/atau pemegang saham bank dalam daftar tidak lulus melalui mekanisme penilaian kembali bagi pihak utama Bank atau dalam catatan administrasi Otoritas Jasa Keuangan sebagaimana diatur dalam ketentuan Otoritas Jasa Keuangan; dan/atau g. pemberhentian anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, dan/atau Pejabat Eksekutif Bank dan selanjutnya menunjuk dan mengangkat pengganti sementara. | Cukup jelas. |

| | |
|--|--------------|
| (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikenakan secara tersendiri atau secara bersama-sama. | |
| Pasal 11 | Pasal 11 |
| Bank yang tidak memenuhi ketentuan penggunaan Dana Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dikenakan sanksi berupa denda sebesar 1% (satu persen) dari sisa Dana Pendidikan. | Cukup jelas. |
| | |
| BAB VII | |
| KETENTUAN PENUTUP | |
| | |
| Pasal 12 | Pasal 12 |
| Pada saat Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini mulai berlaku, Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 31/310/KEP/DIR tanggal 31 Maret 1999 tentang Penyediaan Dana untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Umum dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. | Cukup jelas. |
| | |
| Pasal 13 | Pasal 13 |
| Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2020. | Cukup jelas. |
| | |
| Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia. | |
| | |
| Ditetapkan di Jakarta Pada tanggal KETUA DEWAN KOMISIONER | |

| | |
|---|--|
| OTORITAS JASA KEUANGAN, | |
| WIMBOH SANTOSO | |
| | |
| Diundangkan di Jakarta | |
| Pada tanggal | |
| MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA, | |
| | |
| | |
| YASONNA H. LAOLY | |
| | |
| LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2019 NOMOR | |
| DPNP | |