

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 63 TAHUN 2005  
TENTANG  
SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa untuk mendukung pelaksanaan tugas dan wewenang Komisi Pemberantasan Korupsi diperlukan sumber daya manusia yang profesional, berintegritas tinggi dan bertanggung jawab;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi Pemberantasan Korupsi;

Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4250);

3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);

MEMUTUSKAN : . . .

MEMUTUSKAN :

Menetapkan: PERATURAN PEMERINTAH TENTANG SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. Komisi Pemberantasan Korupsi yang selanjutnya disebut dengan Komisi adalah Komisi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
2. Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi adalah sistem yang digunakan untuk mengorganisasikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dan kinerja guna mendukung pencapaian tujuan Komisi.
3. Pimpinan Komisi adalah pejabat negara yang terdiri dari 5 (lima) anggota yang bertindak sebagai penanggung jawab tertinggi Komisi.
4. Tim Penasihat Komisi adalah Tim sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
5. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai.
6. Kompetensi jabatan adalah karakteristik dasar yang disyaratkan untuk mampu melaksanakan jabatan tertentu yang terdiri dari keahlian, pengetahuan dan perilaku guna mencapai kinerja yang terbaik.

7. Kompetensi . . .

7. Kompetensi pegawai adalah karakteristik dasar dan kemampuan-kemampuan yang unggul dari individu yang terdiri dari keahlian, pengetahuan dan perilaku yang digunakan untuk mencapai kinerja yang terbaik dalam melakukan tugasnya.
8. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai maupun perilaku nyata yang ditampilkan oleh individu, kelompok kerja, unit kerja dan Komisi sebagai prestasi kerja dalam upaya mencapai tujuan Komisi.
9. Manajemen kinerja adalah suatu proses pengelolaan kinerja yang terukur untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana mencapainya dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai Komisi.

## BAB II PEGAWAI KOMISI

### Pasal 2

Pegawai Komisi adalah Warga Negara Indonesia yang karena kompetensinya diangkat sebagai pegawai pada Komisi.

### Pasal 3

Pegawai Komisi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 terdiri atas:

- a. Pegawai Tetap;
- b. Pegawai Negeri yang dipekerjakan; dan
- c. Pegawai Tidak Tetap.

### Pasal 4

Pegawai Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah pegawai yang memenuhi syarat yang telah ditentukan dan diangkat oleh Pimpinan Komisi melalui pengadaan pegawai untuk menjadi pegawai Komisi.

Pasal 5 . . .

#### Pasal 5

- (1) Pegawai Negeri yang dipekerjakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b adalah Pegawai Negeri yang memenuhi syarat yang telah ditentukan untuk dipekerjakan sebagai pegawai Komisi.
- (2) Pegawai Negeri yang dipekerjakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri.
- (3) Masa penugasan Pegawai Negeri yang dipekerjakan pada Komisi paling lama 4 (empat) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali.

#### Pasal 6

- (1) Untuk pembinaan kepangkatan Pegawai Negeri yang dipekerjakan pada Komisi, ditetapkan penyetaraan jabatan sebagai berikut:
  - a. Sekretaris Jenderal dan Deputi setara jabatan struktural eselon Ia;
  - b. Direktur dan Kepala Biro setara jabatan struktural eselon IIa; dan
  - c. Koordinator Sekretaris Pimpinan, Kepala Sekretariat dan Kepala Bagian setara jabatan struktural eselon IIIa.
- (2) Penyetaraan jabatan struktural bagi Pegawai Negeri yang dipekerjakan pada Komisi dengan jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku bagi Pegawai Negeri yang menduduki pangkat satu tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan struktural.
- (3) Bagi Pegawai Negeri yang dipekerjakan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila :
  - a. telah 1 (satu) tahun dalam pangkat yang telah dimilikinya;
  - b. sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam jabatan struktural yang didudukinya; dan

c. setiap . . .

- c. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (4) Dalam hal Pegawai Negeri yang dipekerjakan tidak memangku jabatan struktural yang disetarakan, dapat diberikan kenaikan pangkat secara reguler sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 7

- (1) Pegawai Negeri yang dipekerjakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b dapat beralih status kepegawaiannya menjadi Pegawai Tetap sesuai dengan persyaratan dan tata cara yang ditetapkan dalam Peraturan Komisi.
- (2) Pegawai Negeri yang telah diangkat menjadi Pegawai Tetap pada Komisi diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri.

#### Pasal 8

- (1) Pegawai Tidak Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c adalah pegawai yang memenuhi syarat yang telah ditentukan dan terikat dalam Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu sesuai dengan Peraturan Komisi.
- (2) Perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja dilakukan oleh Komisi berdasarkan hasil evaluasi kinerja pelaksanaan perjanjian kerja periode sebelumnya dan sesuai dengan kebutuhan Komisi.
- (3) Pegawai Tidak Tetap tidak dapat menduduki jabatan struktural pada Komisi.

### BAB III

#### SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

#### Pasal 9

Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi, meliputi fungsi-fungsi sebagai berikut:

- a. perencanaan . . .

- a. perencanaan sumber daya manusia;
- b. rekrutmen dan seleksi;
- c. pendidikan dan pelatihan;
- d. pengembangan sumber daya manusia;
- e. manajemen kinerja;
- f. kompensasi;
- g. hubungan kepegawaian;
- h. pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja; dan
- i. audit sumber daya manusia.

#### Pasal 10

- (1) Pimpinan Komisi menetapkan perencanaan sumber daya manusia berdasarkan kebutuhan Komisi, arah kebijakan dan strategi Komisi serta rencana kerja dan anggaran Komisi.
- (2) Perencanaan sumber daya manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk menghasilkan formasi pegawai dan persyaratan kompetensi yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi, pendidikan dan pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, manajemen kinerja serta kompensasi.
- (3) Perencanaan sumber daya manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disusun berdasarkan analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan.

#### Pasal 11

- (1) Rekrutmen dan seleksi pegawai dilakukan secara terbuka dan didasarkan pada kompetensi dan persyaratan lainnya yang ditetapkan Pimpinan Komisi.
- (2) Rekrutmen dan seleksi pegawai merupakan kegiatan yang terencana dan sistematis untuk mendapatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan Komisi agar dapat mendukung pencapaian tujuan-tujuan Komisi.

(3) Rekrutmen . . .

- (3) Rekrutmen Pegawai Negeri yang dipekerjakan dapat dilakukan melalui instansi pemerintah atas permintaan Pimpinan Komisi untuk kemudian dilakukan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).

#### Pasal 12

Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pegawai agar yang bersangkutan mampu dan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### Pasal 13

- (1) Pengembangan pegawai Komisi dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, peningkatan pengalaman kerja, mutasi, rotasi dan promosi yang disesuaikan dengan tuntutan beban kerja, tujuan dan sasaran organisasi berdasarkan hasil penilaian kinerja masing-masing pegawai.
- (2) Pengembangan karir pegawai dilakukan secara adil dan terbuka bagi setiap pegawai yang memenuhi syarat untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan kinerja pegawai yang bersangkutan.

#### Pasal 14

- (1) Manajemen kinerja meliputi penetapan sasaran, penyelarasan kompetensi ke arah pencapaian sasaran serta penilaian dan pengukuran kinerja.
- (2) Penilaian dan pengukuran kinerja merupakan kegiatan perencanaan, monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian hasil kerja dengan menggunakan parameter-parameter yang terukur.
- (3) Hasil penilaian kinerja pegawai Komisi menjadi dasar dalam menetapkan kebijakan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, pengembangan pegawai dan kompensasi pegawai.

Pasal 15 . . .

#### Pasal 15

- (1) Kompensasi diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi positif dan/atau jasanya, meliputi:
  - a. gaji;
  - b. tunjangan; dan
  - c. insentif berdasarkan prestasi kerja tertentu.
- (2) Gaji pegawai Komisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan berdasarkan kompetensi dan kinerja sesuai kontribusi pegawai kepada Komisi.
- (3) Gaji Pegawai Negeri yang dipekerjakan pada Komisi diperhitungkan dengan mengurangi besarnya gaji dan tunjangan dari instansi asal.
- (4) Pajak Penghasilan atas kompensasi ditanggung oleh masing-masing pegawai.
- (5) Besaran kompensasi pegawai Komisi ditetapkan melalui Peraturan Komisi.
- (6) Jumlah pegawai dan kebutuhan belanja pegawai Komisi ditetapkan tidak melampaui pagu belanja pegawai pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang dialokasikan kepada Komisi.

#### Pasal 16

- (1) Untuk menjamin hubungan kepegawaian yang serasi dan bertanggung jawab antar pegawai dan antara pegawai dengan Komisi, maka:
  - a. pegawai dapat membentuk wadah pegawai Komisi; dan
  - b. Komisi membentuk Dewan Pertimbangan Pegawai.
- (2) Wadah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dibentuk guna menampung dan menyampaikan aspirasi kepada Pimpinan Komisi.
- (3) Dewan Pertimbangan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bertugas memberikan rekomendasi kepada Pimpinan Komisi yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian Komisi.

(4) Keanggotaan . . .

- (4) Keanggotaan Dewan Pertimbangan Pegawai ditetapkan oleh Pimpinan Komisi.

#### Pasal 17

Pemberhentian pegawai Komisi dilakukan oleh Pimpinan Komisi berdasarkan Peraturan Komisi.

#### Pasal 18

Pegawai Komisi diberhentikan sebagai pegawai Komisi, apabila:

- a. memasuki batas usia pensiun; atau
- b. karena sebab lain.

#### Pasal 19

- (1) Batas usia pensiun bagi Pegawai Tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf a adalah 56 (lima puluh enam) tahun.
- (2) Batas usia pensiun bagi Pegawai Negeri yang dipekerjakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemberhentian karena sebab lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 huruf b karena:
  - a. meninggal dunia;
  - b. atas permintaan sendiri;
  - c. pelanggaran disiplin dan kode etik; atau
  - d. tuntutan organisasi.
- (4) Pegawai yang diberhentikan sebagai pegawai Komisi diberikan hak-hak kepegawaian sesuai peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 20

- (1) Untuk meningkatkan dan memperbaiki Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi dilakukan audit sumber daya manusia.

(2) Audit . . .

- (2) Audit sumber daya manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pemeriksaan kualitas secara menyeluruh sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf i.

#### BAB IV EVALUASI PELAKSANAAN

##### Pasal 21

- (1) Evaluasi pelaksanaan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi dilakukan secara periodik setiap 6 (enam) bulan.
- (2) Untuk melaksanakan evaluasi, Komisi membentuk Tim Evaluasi yang dipimpin oleh salah seorang Pimpinan Komisi dengan beranggotakan wakil dari:
  - a. Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara;
  - b. Departemen Keuangan;
  - c. Sekretariat Negara;
  - d. Sekretariat Kabinet;
  - e. Badan Kepegawaian Negara;
  - f. Lembaga Administrasi Negara; dan
  - g. Komisi.
- (3) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus didokumentasikan dalam sebuah laporan yang ditandatangani oleh semua anggota Tim Evaluasi dan disampaikan kepada pimpinan dari masing-masing anggota Tim Evaluasi.
- (4) Tim Evaluasi dibentuk paling lambat 1 (satu) bulan sejak ditetapkan Peraturan Pemerintah ini.
- (5) Masa tugas Tim Evaluasi berakhir paling lama 4 (empat) tahun terhitung sejak dibentuk.

BAB V . . .

BAB V  
TIM PENASIHAT KOMISI

Pasal 22

Tim Penasihat Komisi berfungsi memberikan nasihat dan pertimbangan sesuai dengan kepakarannya kepada Komisi dalam pelaksanaan tugas dan wewenang Komisi.

Pasal 23

Masa kerja anggota Tim Penasihat Komisi ditetapkan paling lama 4 (empat) tahun.

Pasal 24

- (1) Tim Penasihat Komisi diberi kompensasi sebagai penghargaan atas kontribusi positif dan/atau jasanya yang meliputi:
  - a. gaji;
  - b. tunjangan; dan
  - c. insentif berdasarkan prestasi kerja tertentu.
- (2) Pajak Penghasilan atas kompensasi yang diberikan ditanggung oleh masing-masing anggota Tim Penasihat Komisi.

BAB VI  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 25

- (1) Persekot gaji dan tunjangan yang telah dibayarkan kepada Tenaga Bantuan Sementara dan pegawai Komisi dari tanggal 29 Desember 2003 sampai dengan tanggal 31 Desember 2004 ditetapkan sebagai gaji dan tunjangan pegawai Komisi yang bersifat final.

(2) Gaji . . .

- (2) Gaji dan tunjangan pegawai dan Tim Penasihat Komisi Tahun Anggaran 2005 ditetapkan berdasarkan Peraturan Komisi.
- (3) Gaji dan tunjangan pegawai serta Tim Penasihat Komisi Tahun Anggaran 2005, yang telah dibayarkan sebagai persekot gaji dan tunjangan terhitung mulai bulan Januari 2005, kekurangannya dibayarkan dalam batas pagu Belanja Pegawai Tahun Anggaran 2005 yang dialokasikan kepada Komisi.

#### Pasal 26

Bagi Pegawai Negeri yang dipekerjakan pada Komisi dan menduduki jabatan yang disetarakan dengan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) yang pangkatnya 2 (dua) tingkat di bawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan, sebelum ditetapkan Peraturan Pemerintah ini dapat diberikan kenaikan pangkat pilihan, apabila sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir.

### BAB VII KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 27

Ketentuan lebih lanjut mengenai pegawai Komisi, Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi, Tim Penasihat, kompensasi, dan evaluasi pelaksanaan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia diatur dengan Peraturan Komisi.

#### Pasal 28

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 22 Desember 2005  
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 22 Desember 2005

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

REPUBLIK INDONESIA

AD INTERIM,

ttd

YUSRIL IHZA MAHENDRA

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 63 TAHUN 2005  
TENTANG  
SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI

I. UMUM

Dalam rangka mewujudkan supremasi hukum, pemerintah Indonesia telah meletakkan landasan hukum yang kuat dalam usaha memberantas tindak pidana korupsi. Landasan hukum tersebut antara lain tertuang dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Berdasarkan ketentuan Pasal 43 Undang-Undang tersebut dibentuk Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi yang selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah ini disebut Komisi.

Komisi sebagaimana dimaksud di atas memiliki kewenangan melakukan kegiatan penyelidikan, penyidikan dan penuntutan, upaya-upaya pencegahan tindak pidana korupsi, supervisi serta melakukan monitor dengan melakukan pengkajian sistem pengelolaan administrasi serta prosedur layanan masyarakat pada lembaga negara/pemerintah yang berpotensi melakukan tindak pidana korupsi, mengusulkan perbaikan sistem kepada lembaga yang bersangkutan agar dapat dilakukan perbaikan guna terciptanya tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Komisi diharapkan mampu meningkatkan daya guna dan hasil guna terhadap upaya pemberantasan tindak pidana korupsi yang pelaksanaannya harus dilakukan secara optimal, intensif, efektif, profesional dan berkesinambungan.

Untuk . . .

Untuk mendukung pelaksanaan tugas yang sangat luas dan berat serta untuk mencapai kinerja yang optimal, Komisi harus didukung oleh sumber daya manusia yang profesional, berintegritas tinggi dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, pegawai Komisi haruslah warga negara Indonesia yang diangkat secara selektif berdasarkan kompetensinya sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002.

Dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia Komisi, perlu ditetapkan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia yang khusus diterapkan pada Komisi yang didasarkan pada landasan hukum yang kuat berupa Peraturan Pemerintah. Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pendidikan dan pelatihan, pengembangan sumber daya manusia,

manajemen kinerja, kompensasi, hubungan kepegawaian, pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja, dan audit sumber daya manusia.

Untuk menilai Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi sebagai suatu sistem yang efektif, dalam Peraturan Pemerintah ini juga diatur mekanisme evaluasi secara berkala dengan membentuk Tim Evaluasi.

Selain itu, Peraturan Pemerintah ini juga mengatur mengenai Tim Penasihat Komisi yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Pimpinan Komisi.

Dengan adanya pengaturan ini maka terdapat kepastian hukum mengenai Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi Pemberantasan Korupsi.

## II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3 . . .

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11  
Cukup jelas.

Pasal 12  
Cukup jelas.

Pasal 13  
Cukup jelas.

Pasal 14  
Cukup jelas.

Pasal 15 . . .

Pasal 15  
Ayat (1)  
a. Cukup jelas.  
b. Tunjangan pegawai Komisi meliputi tunjangan transportasi, tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa serta tunjangan hari tua. Tunjangan transportasi dibayarkan secara langsung kepada pegawai sedangkan tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa serta tunjangan hari tua dibayarkan kepada pihak ketiga sebagai pemberi jasa.  
c. Cukup jelas.  
Ayat (2)  
Cukup jelas.  
Ayat (3)  
Cukup jelas.  
Ayat (4)  
Cukup jelas.  
Ayat (5)  
Cukup jelas.  
Ayat (6)  
Cukup jelas.

Pasal 16  
Cukup jelas.

Pasal 17  
Cukup jelas.

Pasal 18  
Cukup jelas.

Pasal 19  
Cukup jelas.

Pasal 20  
Cukup jelas.

Pasal 21 . . .

Pasal 21  
Cukup jelas.

Pasal 22  
Cukup jelas.

Pasal 23  
Cukup jelas.

Pasal 24  
Ayat (1)  
a. Cukup jelas.  
b. Tunjangan Tim Penasihat Komisi meliputi tunjangan transportasi, tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa serta tunjangan hari tua. Tunjangan transportasi dibayarkan secara langsung kepada Tim Penasihat sedangkan tunjangan asuransi kesehatan dan jiwa serta tunjangan hari tua dibayarkan kepada pihak ketiga sebagai pemberi jasa.  
c. Cukup jelas.

Ayat (2)  
Cukup jelas.

Pasal 25  
Ayat (1)  
Yang dimaksud dengan “Tenaga Bantuan Sementara” adalah pegawai sementara yang diangkat oleh Komisi sebelum dilaksanakannya proses seleksi yang ditetapkan oleh Pimpinan Komisi.

Ayat (2)  
Cukup jelas.

Ayat (3)  
Cukup jelas.

Pasal 26  
Cukup jelas.

Pasal 27 . . .

Pasal 27  
Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4581

