



# BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.747, 2017

KPK. Pegawai Spesialis Muda. Rekrutmen Seleksi dan Pengembangan.

PERATURAN

KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 02 TAHUN 2017

TENTANG

TATA CARA REKRUTMEN SELEKSI DAN PENGEMBANGAN

PEGAWAI SPESIALIS MUDA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PIMPINAN KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk menjaga kesinambungan pemberantasan korupsi diperlukan regenerasi sumber daya manusia pada organisasi, sehingga perlu didukung oleh pegawai muda yang berintegritas, kompeten serta memenuhi syarat dan kualifikasi yang ditentukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi;
- b. bahwa ketentuan Pasal 24 ayat (3) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, menentukan syarat dan tata cara pengangkatan pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi diatur lebih lanjut dengan Keputusan Komisi Pemberantasan Korupsi;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi tentang Tata Cara Rekrutmen Seleksi dan Pengembangan Pegawai Spesialis Muda;

- Mengingat :
1. 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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5698);
  2. Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi Pemberantasan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4581) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 103 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Komisi Pemberantasan Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 268, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5374);
  3. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 06 P.KPK Tahun 2006 tentang Peraturan Kepegawaian Komisi Pemberantasan Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 01 P.KPK Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Komisi Nomor 06 P.KPK Tahun 2006 tentang Peraturan Kepegawaian Komisi Pemberantasan Korupsi;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI TENTANG TATA CARA REKRUTMEN SELEKSI DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI SPESIALIS MUDA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Komisi ini yang dimaksud dengan:

1. Komisi Pemberantasan Korupsi yang selanjutnya disebut Komisi adalah lembaga negara yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
2. Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi yang selanjutnya disebut Pegawai Komisi adalah warga negara Indonesia yang karena keahliannya diangkat sebagai pegawai pada Komisi Pemberantasan Korupsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
3. Pegawai Spesialis Muda adalah Pegawai Komisi yang diangkat dari warga negara Indonesia dengan pendidikan sarjana strata 1 (satu) atau yang setara dengan masa kelulusan paling lama 2 (dua) tahun.
4. Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan mendapatkan kandidat Pegawai Komisi yang dibutuhkan

sesuai persyaratan dan kualifikasi yang telah ditentukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi.

5. Seleksi adalah proses penyaringan untuk menentukan kandidat Pegawai Komisi yang diterima berdasarkan persyaratan dan kualifikasi yang telah ditentukan.
6. Program Pengembangan Kompetensi adalah program pengembangan sumber daya manusia yang diberikan oleh Komisi dalam bentuk kegiatan induksi, Orientasi Kerja, penugasan dan metode lainya untuk meningkatkan kompetensi Pegawai Spesialis Muda sebelum ditempatkan pada unit kerja definitif.
7. Induksi Pegawai adalah pendidikan dan pelatihan untuk membentuk wawasan pencegahan dan pemberantasan korupsi, nilai dan budaya kerja Pegawai Komisi serta memberikan pengetahuan dasar tentang visi, misi dan kebijakan serta strategi Komisi, pengorganisasian serta bidang tugas agar siap melaksanakan tugas sebagai Pegawai Komisi.
8. Orientasi Kerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan kompetensi dengan cara menempatkan sementara Pegawai Spesialis Muda pada unit kerja.
9. Konsultan Independen adalah perusahaan yang melaksanakan pekerjaan atau memberikan jasa sebagai konsultan sumber daya manusia yang dipilih atau ditunjuk untuk melakukan Rekrutmen Seleksi dan Pengembangan Pegawai Spesialis Muda secara independen berdasarkan standar yang ditentukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi.

## BAB II

### MAKSUD DAN TUJUAN

#### Pasal 2

- (1) Maksud disusunnya Peraturan Komisi ini adalah sebagai pedoman untuk melakukan Rekrutmen Seleksi dan Pengembangan Pegawai Spesialis Muda.

- (2) Tujuan disusunnya Peraturan Komisi ini adalah untuk:
- a. memberikan panduan tentang tata cara dan persyaratan untuk mendapatkan Pegawai Spesialis Muda yang memiliki integritas dan kompetensi sesuai standar dan persyaratan yang ditentukan Komisi;
  - b. mengatur mekanisme penempatan dan pengembangan kompetensi Pegawai Spesialis Muda pada Komisi; dan
  - c. mengatur mekanisme dan persyaratan kelulusan Program Pengembangan Kompetensi Pegawai Spesialis Muda.

### BAB III

#### TATA CARA REKRUTMEN DAN SELEKSI

##### Pasal 3

Rekrutmen Seleksi dan Pengembangan kompetensi Pegawai Spesialis Muda dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan pemenuhan Pegawai pada Komisi.

##### Pasal 4

- (1) Pimpinan Komisi menentukan dan bertanggung jawab atas kebijakan Rekrutmen Seleksi dan Pengembangan kompetensi Pegawai Spesialis Muda.
- (2) Sekretaris Jenderal bertanggung jawab dalam perencanaan dan pengawasan pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Pengembangan kompetensi Pegawai Spesialis Muda.
- (3) Biro Sumber Daya Manusia bertanggung jawab dalam pelaksanaan Rekrutmen Seleksi dan Pengembangan kompetensi Pegawai Spesialis Muda.

##### Pasal 5

- (1) Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Spesialis Muda Komisi melaksanakan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Spesialis Muda dengan sistem gugur berdasarkan tahapan:

- a. pengumuman Rekrutmen dan Seleksi;
  - b. seleksi administrasi;
  - c. tes potensi;
  - d. asesmen kompetensi dan pemeriksaan referensi;
  - e. tes bahasa inggris;
  - f. tes kesehatan;
  - g. wawancara akhir dan penelusuran integritas; dan
  - h. pengumuman hasil seleksi.
- (2) Pengumuman Rekrutmen dan Seleksi penerimaan Pegawai Spesialis Muda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui :
- a. media cetak dan elektronik;
  - b. media internet, situs rekrutmen dan media sosial;
  - c. lembaga rekrutmen pada perguruan tinggi negeri/swasta baik dalam maupun luar negeri;
  - d. penjangkaran melalui bursa kerja; dan
  - e. instansi terkait yang bekerjasama dengan Komisi.

#### Pasal 6

- (1) Tahapan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Spesialis Muda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b sampai dengan huruf f, dilaksanakan oleh Konsultan Independen yang dipilih atau ditunjuk oleh Komisi.
- (2) Pemilihan atau penunjukan Konsultan Independen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Komisi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Konsultan Independen yang terpilih atau ditunjuk melaksanakan proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Spesialis Muda berdasarkan kontrak kerja dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Komisi.
- (4) Komisi berwenang menentukan dan memutuskan hasil akhir peserta yang dinyatakan lulus Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Spesialis Muda.
- (5) Hasil Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Spesialis Muda wajib diberitahukan kepada peserta oleh Komisi dan/atau Konsultan Independen.

- (6) Teknis tahapan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Spesialis Muda lebih lanjut dilaksanakan oleh Biro Sumber Daya Manusia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### BAB IV

#### PERSYARATAN REKRUTMEN DAN SELEKSI

##### Pasal 7

- (1) Peserta Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Spesialis Muda wajib memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam peraturan ini, meliputi:
  - a. syarat umum; dan
  - b. syarat khusus.
- (2) Syarat umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
  - a. warga negara Indonesia;
  - b. bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
  - c. setia dan taat pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
  - d. sehat jasmani dan rohani;
  - e. tidak sedang dalam proses penyidikan, penuntutan atau pemeriksaan di sidang pengadilan karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
  - f. tidak pernah dihukum pidana karena melakukan kejahatan berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap;
  - g. tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai apabila sebelumnya pernah bekerja;
  - h. tidak memiliki hubungan keluarga baik sedarah maupun semenda sampai dengan derajat ke 3 (tiga) dengan Pimpinan, Penasihat dan/atau Pegawai Komisi; dan
  - i. tidak memiliki hubungan keluarga baik sedarah maupun semenda sampai dengan derajat ke 3 (tiga) dengan tersangka/terdakwa kasus tindak pidana korupsi yang ditangani oleh Komisi.

- (3) Syarat khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
- a. berpendidikan paling rendah sarjana strata satu (S1) atau yang setara dengan masa kelulusan paling lama 2 (dua) tahun pada tanggal pendaftaran ditutup;
  - b. tidak melewati usia 26 (dua puluh enam) tahun pada tanggal pendaftaran ditutup;
  - c. memiliki indeks prestasi kumulatif paling sedikit 3.00 dari skala 4.00;
  - d. lulus dari perguruan tinggi yang berakreditasi A dan program studi berakreditasi paling rendah B;
  - e. menyetujui dan menandatangani surat pernyataan kesediaan untuk mengikuti seluruh program pengembangan kompetensi yang telah ditentukan oleh Komisi;
  - f. menyetujui dan menandatangani surat pernyataan kesediaan untuk membayar denda dan ganti rugi kepada Komisi apabila mengundurkan diri selama jangka waktu yang ditentukan berdasarkan Peraturan Komisi ini; dan
  - g. syarat lain yang ditetapkan oleh Komisi.

## BAB V

### PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI

#### Bagian Kesatu

#### Umum

#### Pasal 8

- (1) Peserta Rekrutmen dan Seleksi yang telah dinyatakan lulus diangkat sebagai Pegawai Spesialis Muda pada Komisi dan ditempatkan pada jabatan Pegawai Spesialis Muda 1 (satu) dengan tingkat kompetensi dasar.
- (2) Pegawai Spesialis Muda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mengikuti Program Pengembangan Kompetensi sesuai dengan tingkat jabatan dan tahapan pengembangan kompetensi terdiri atas:



- a. Program Pengembangan Kompetensi Dasar;
  - b. Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan I; dan
  - c. Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan II.
- (3) Pegawai Spesialis Muda 1 yang lulus Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan I sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b tingkat jabatannya naik menjadi Pegawai Spesialis Muda 2 dengan tingkat kompetensi dasar.
  - (4) Pegawai Spesialis Muda 2 yang lulus Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan II sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c tingkat jabatannya naik menjadi Pegawai Spesialis sesuai dengan nama jabatan pada unit kerja definitif dengan tingkat kompetensi dasar.

#### Bagian Kedua

#### Program Pengembangan Kompetensi Dasar

##### Pasal 9

Program Pengembangan Kompetensi Dasar dilaksanakan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun yang terdiri dari kegiatan:

- a. Induksi Pegawai; dan
- b. Orientasi Kerja.

##### Pasal 10

- (1) Kegiatan Induksi Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Komisi tentang Induksi Pegawai Komisi.
- (2) Biro Sumber Daya Manusia dapat memberikan izin kepada Pegawai Spesialis Muda 1 yang tidak dapat mengikuti kegiatan Induksi Pegawai karena hamil atau sakit berdasarkan surat keterangan dokter yang ditunjuk Komisi.
- (3) Pegawai Spesialis Muda 1 yang diizinkan tidak mengikuti kegiatan Induksi Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib melaksanakan penugasan khusus yang diberikan oleh Biro Sumber Daya Manusia.

- (4) Komisi dapat memberhentikan dengan hormat dari Pegawai Komisi dalam hal sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghalangi Pegawai Spesialis Muda dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya berdasarkan surat keterangan dokter yang ditunjuk Komisi.

#### Pasal 11

- (1) Kegiatan Orientasi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b dilaksanakan dengan penempatan Pegawai Spesialis Muda 1 pada unit kerja sementara yang telah ditentukan berdasarkan kesesuaian antara formasi kebutuhan unit kerja Komisi dengan:
  - a. latar belakang pendidikan;
  - b. hasil tes potensi dan kompetensi; dan
  - c. hasil wawancara akhir.
- (2) Penempatan Pegawai Spesialis Muda 1 pada unit kerja sementara dilaksanakan di seluruh unit pada Komisi, kecuali unit:
  - a. Direktorat Penyidikan; dan
  - b. Direktorat Penuntutan.
- (3) Pelaksanaan Orientasi Kerja bagi Pegawai Spesialis Muda 1 lebih lanjut ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal berdasarkan pertimbangan Biro Sumber Daya Manusia.

#### Pasal 12

- (1) Selama Program Pengembangan Kompetensi Dasar, Pegawai Spesialis Muda 1 mendapatkan:
  - a. evaluasi pengembangan kompetensi;
  - b. evaluasi perilaku; dan
  - c. penilaian kinerja.
- (2) Evaluasi dan penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan Biro Sumber Daya Manusia secara proporsional dan wajib mempertimbangkan penilaian unit kerja sementara tempat Pegawai Spesialis Muda 1 melaksanakan Orientasi Kerja.

Pasal 13

- (1) Pegawai Spesialis Muda 1 dinyatakan lulus Program Pengembangan Kompetensi Dasar apabila hasil evaluasi dan penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 memenuhi kriteria:
  - a. tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap peraturan disiplin paling sedikit dalam kategori sedang;
  - b. memenuhi persyaratan nilai minimum Induksi Pegawai atau penugasan khusus yang telah ditentukan;
  - c. memenuhi nilai minimum Program Pengembangan Kompetensi dasar yang telah ditentukan; dan
  - d. memiliki nilai kinerja tahunan paling sedikit B.
- (2) Pegawai Spesialis Muda 1 yang tidak memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan tidak lulus Program Pengembangan Kompetensi Dasar dan diberhentikan dengan hormat dari Pegawai Komisi.
- (3) Pemeriksaan pelanggaran peraturan disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh Direktorat Pengawasan Internal.
- (4) Kriteria kelulusan Pengembangan Kompetensi Dasar lebih lanjut ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.

Bagian Ketiga

Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan I

Pasal 14

- (1) Pegawai Spesialis Muda 1 yang telah lulus Program Pengembangan Kompetensi Dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) wajib mengikuti Program Kompetensi Lanjutan I untuk meningkatkan kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan fungsi jabatannya.
- (2) Program Kompetensi Lanjutan I dilaksanakan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun yang meliputi:

- a. peningkatan kompetensi;
  - b. penempatan pada unit kerja definitif; dan
  - c. pemberian target kinerja.
- (3) Peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan Biro Sumber Daya Manusia dengan pemberian materi yang mencakup:
- a. kompetensi teknis unit kerja; dan
  - b. kompetensi perilaku.
- (4) Penempatan pada unit kerja definitif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.
- (5) Pemberian target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilaksanakan oleh unit kerja definitif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 15

- (1) Selama Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan I, Pegawai Spesialis Muda 1 mendapatkan:
- a. evaluasi perilaku; dan
  - b. penilaian kinerja.
- (2) Evaluasi dan penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Biro Sumber Daya Manusia berdasarkan pertimbangan unit kerja definitif.

#### Pasal 16

- (1) Pegawai Spesialis Muda 1 dinyatakan lulus Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan I apabila hasil evaluasi dan penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 memenuhi kriteria:
- a. tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap peraturan disiplin paling sedikit dalam kategori sedang;
  - b. memenuhi nilai minimum pengembangan kompetensi yang telah ditentukan; dan
  - c. memiliki nilai kinerja tahunan paling sedikit B.
- (2) Pegawai Spesialis Muda 1 yang tidak memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan tidak

lulus program pengembangan kompetensi lanjutan I dan diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Komisi.

- (3) Pemeriksaan pelanggaran peraturan disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh Direktorat Pengawasan Internal.
- (4) Kriteria kelulusan Pengembangan Kompetensi Lanjutan I lebih lanjut ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.

#### Bagian Keempat

#### Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan II

#### Pasal 17

- (1) Pegawai Spesialis Muda 1 yang dinyatakan lulus Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan I sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) selanjutnya menjadi Pegawai Spesialis Muda 2 yang wajib mengikuti Program Kompetensi Lanjutan II untuk lebih meningkatkan kemampuan teknis yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan fungsi jabatannya.
- (2) Program Kompetensi Lanjutan II dilaksanakan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun yang meliputi:
  - a. peningkatan kompetensi;
  - b. penempatan pada unit kerja definitif; dan
  - c. pemberian target kinerja.
- (3) Peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan Biro Sumber Daya Manusia dengan pemberian materi yang mencakup:
  - a. kompetensi teknis unit kerja; dan
  - b. kompetensi perilaku.
- (4) Unit kerja definitif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sama dengan unit kerja tempat Pegawai Spesialis Muda 1 ditempatkan pada Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan I, kecuali ditentukan lain oleh Sekretaris Jenderal.
- (5) Pemberian target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilaksanakan oleh unit kerja definitif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 18

- (1) Selama Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan II, Pegawai Spesialis Muda 2 mendapatkan:
  - a. evaluasi perilaku; dan
  - b. penilaian kinerja.
- (2) Evaluasi dan penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Biro Sumber Daya Manusia berdasarkan pertimbangan unit kerja definitif.

## Pasal 19

- (1) Pegawai Spesialis Muda 2 dinyatakan lulus Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan II apabila hasil evaluasi dan penilaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 memenuhi kriteria:
  - a. tidak pernah melakukan pelanggaran terhadap peraturan disiplin paling sedikit dalam kategori sedang;
  - b. memenuhi nilai minimum pengembangan kompetensi yang telah ditentukan; dan
  - c. memiliki nilai kinerja tahunan paling sedikit B.
- (2) Pemeriksaan pelanggaran peraturan disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh Direktorat Pengawasan Internal.
- (3) Kriteria kelulusan Pengembangan Kompetensi Lanjutan II lebih lanjut ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal.

## Pasal 20

- (1) Kecuali karena pelanggaran terhadap peraturan disiplin dalam kategori berat, Pegawai Spesialis Muda 2 yang tidak memenuhi kriteria kelulusan Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan II sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) diberikan tugas tambahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja definitifnya dalam jangka waktu 1 (satu) tahun.
- (2) Pegawai Spesialis Muda 2 yang melaksanakan tugas tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan lulus dari Program Pengembangan Kompetensi

II apabila memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1).

- (3) Dalam hal Pegawai Spesialis Muda 2 tidak memenuhi kriteria kelulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Komisi.

## BAB VI

### HAK, KEWAJIBAN DAN LARANGAN

#### Bagian Kesatu

#### Hak dan Kewajiban Pegawai Spesialis Muda

##### Pasal 21

Hak dan kewajiban Pegawai Spesialis Muda pada Komisi sama dengan hak dan kewajiban Pegawai Komisi pada umumnya kecuali ditentukan lain berdasarkan Peraturan Komisi ini.

##### Pasal 22

Pegawai Spesialis Muda dapat mengikuti program alih tugas pada Komisi dengan syarat telah memiliki masa kerja paling sedikit 2 (dua) tahun pada unit kerja definitif sejak dinyatakan lulus dari Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan II.

##### Pasal 23

- (1) Pegawai Spesialis Muda dapat diberikan program Pelatihan Khusus yang diselenggarakan oleh Komisi atau diselenggarakan oleh pihak lain yang bekerjasama dengan Komisi selama melaksanakan Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan I dan II.
- (2) Pegawai Spesialis Muda yang mendapatkan program Pelatihan Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan ikatan wajib kerja sesuai dengan ketentuan Peraturan Komisi tentang Tugas Belajar.

##### Pasal 24

Pegawai Spesialis Muda dapat mengikuti program Tugas Belajar Pendidikan Formal pada Komisi dengan syarat telah memiliki

masa kerja paling sedikit 2 (dua) tahun sejak dinyatakan lulus dari Program Pengembangan Kompetensi Lanjutan II.

## Bagian Kedua Larangan Pegawai Spesialis Muda

### Pasal 25

- (1) Pegawai Spesialis Muda dilarang mengundurkan diri sebagai pegawai Komisi selama jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung sejak diangkat sebagai Pegawai Komisi.
- (2) Dalam hal Pegawai Spesialis Muda mengundurkan diri sebelum jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar denda dan ganti rugi kepada Komisi berdasarkan perhitungan biaya rekrutmen seleksi dan pelatihan yang telah dikeluarkan oleh Komisi.
- (3) Denda dan ganti rugi kepada Komisi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal berdasarkan perhitungan yang dilakukan oleh Biro Sumber Daya Manusia.

## BAB VII KETENTUAN LAIN-LAIN

### Pasal 26

Pegawai Spesialis Muda yang terbukti melakukan pelanggaran berat selama melaksanakan Program Pengembangan Kompetensi berdasarkan hasil pemeriksaan Direktorat Pengawasan Internal diberhentikan tidak dengan hormat dari Pegawai Komisi tanpa mekanisme sidang Dewan Pertimbangan Pegawai.

## BAB VIII KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 27

Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Spesialis Muda yang telah dilaksanakan sebelum Peraturan Komisi ini berlaku tetap sah



dan tetap dilanjutkan dengan penyesuaian terhadap Program Pengembangan Kompetensi sebagaimana diatur dalam Peraturan Komisi ini.

BAB IX  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 28

Peraturan Komisi ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan dan mempunyai daya laku surut sejak tanggal 10 April 2017.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 10 April 2017

KETUA KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

AGUS RAHARDJO

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 24 Mei 2017

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA