



**KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN**  
**DIREKTORAT JENDERAL PENGELOLAAN RUANG LAUT**

JALAN MEDAN MERDEKA TIMUR NOMOR 16  
JAKARTA 10110, KOTAK POS 4130 JKP 10041  
TELEPON (021) 3513300 (LACAK) EXT. 6201, FAKSIMILE (021) 3520357  
LAMAN [www.kkp.go.id](http://www.kkp.go.id)

---

PERATURAN  
DIREKTUR JENDERAL PENGELOLAAN RUANG LAUT  
NOMOR 1/PER-DJPRL/2018

TENTANG

KODE ETIK PEGAWAI DI LINGKUNGAN  
DIREKTORAT JENDERAL PENGELOLAAN RUANG LAUT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DIREKTUR JENDERAL PENGELOLAAN RUANG LAUT,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pengelolaan sumber daya kelautan, pesisir dan pulau-pulau kecil secara berkelanjutan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional dan menjunjung tinggi kode etik pegawai;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Direktur Jenderal Pengelolaan Ruang Laut tentang Kode Etik Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pengelolaan Ruang Laut;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 1999, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 134 Tahun 2001, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4150);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2010, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 142 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);
6. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 6/PERMEN-KP/2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2017 Nomor 220);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DIREKTUR JENDERAL PENGELOLAAN RUANG LAUT TENTANG KODE ETIK PEGAWAI DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PENGELOLAAN RUANG LAUT.

BAB I  
KETENTUAN UMUM  
Bagian Kesatu  
Pengertian

Pasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Pegawai Direktorat Jenderal Pengelolaan Ruang Laut yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Aparatur Sipil Negara yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
2. Kode Etik Pegawai Direktorat Jenderal Pengelolaan Ruang Laut, yang selanjutnya disebut Kode Etik Pegawai adalah pedoman tertulis yang mencakup norma-norma perilaku yang wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh Pegawai dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Direktorat Jenderal Pengelolaan Ruang Laut maupun dalam pergaulan hidup sehari-hari.
3. Komite Kode Etik Pegawai Direktorat Jenderal Pengelolaan Ruang Laut, yang selanjutnya disebut Komite Kode Etik Pegawai adalah lembaga non struktural yang bertugas melakukan penegakan dan penyelesaian pelanggaran kode etik yang dilakukan pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pengelolaan Ruang Laut.

4. Pelanggaran adalah segala bentuk ucapan dan/atau tulisan dan/atau perbuatan pegawai yang bertentangan dengan Kode Etik Pegawai.
5. Konflik kepentingan adalah situasi dimana seorang penyelenggara negara yang mendapatkan kekuasaan dan kewenangan berdasarkan peraturan perundangan diduga atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi atas setiap penggunaan wewenang yang dimilikinya sehingga mempengaruhi kualitas dan kinerja yang seharusnya.
6. Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas yang dapat mempengaruhi pembuatan keputusan, menimbulkan konflik kepentingan, tidak memenuhi rasa keadilan dan dalam prakteknya dapat menimbulkan kerugian bagi negara.
7. Pejabat yang berwenang adalah Direktur Jenderal, Sekretaris Direktorat Jenderal, Direktur atau pejabat lain yang ditunjuk.
8. Pengaduan secara elektronik adalah pengaduan atas pelanggaran kode etik yang disampaikan melalui surat elektronik (*electronic mail/e-mail* dan *short message service* (SMS).
9. Pemangku Kepentingan (*Stakeholder*) Direktorat Jenderal Pengelolaan Ruang Laut adalah pihak-pihak lain yang terkait baik perorangan maupun kelompok yang mempunyai kepentingan dengan tugas pengelolaan sumber daya kelautan, pesisir dan pulau-pulau kecil.
10. Benturan Kepentingan adalah situasi dimana pegawai memiliki atau patut diduga memiliki kepentingan pribadi terhadap setiap penggunaan wewenang sehingga dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan/atau tindakannya.
11. Kewajiban adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang harus dilakukan.
12. Larangan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang tidak boleh dilakukan.
13. Direktur Jenderal adalah Direktur Jenderal Pengelolaan Ruang Laut.
14. Direktorat Jenderal adalah Direktorat Jenderal Pengelolaan Ruang Laut.

## Bagian Kedua Tujuan

### Pasal 2

Kode Etik Pegawai bertujuan untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan iklim yang kondusif, menciptakan dan memelihara kondisi kerja, tata tertib serta perilaku yang profesional dan meningkatkan citra dan kinerja pegawai.

Bagian Ketiga  
Nilai-Nilai Dasar Kode Etik

Pasal 3

Nilai-nilai dasar Kode Etik Pegawai meliputi:

- a. transparansi adalah keterbukaan dalam pengelolaan sumberdaya kelautan, pesisir dan pulau-pulau kecil;
- b. akuntabilitas adalah bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Direktorat Jenderal dalam rangka pencapaian Visi dan Misi Kementerian Kelautan dan Perikanan;
- c. kemandirian adalah keadaan dimana tugas pokok dan fungsi Direktorat Jenderal dilaksanakan secara profesional tanpa pengaruh pihak luar;
- d. religiusitas adalah kesadaran bahwa semua tindakan yang dilakukan selalu memiliki konsekuensi untuk diberikan penghargaan atau hukuman oleh Tuhan sehingga ketekunan dan ketaatan menjalankan ajaran agama dapat menjamin setiap tindakan yang dilakukan menjadi lebih baik;
- e. integritas adalah tindakan, sikap serta perilaku yang jujur baik terhadap diri sendiri maupun lingkungan di sekitarnya sehingga lebih obyektif dalam menghadapi suatu permasalahan serta memiliki disiplin dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sehari-hari;
- f. profesionalisme adalah suatu bentuk pelaksanaan tugas dan kegiatan yang didasarkan atas pengetahuan yang luas, keterampilan, kedisiplinan, kemandirian dan ketaatan terhadap peraturan sehingga dapat memenuhi kompetensi yang disyaratkan;
- g. peduli lingkungan adalah suatu kesadaran yang membentuk perilaku dan sifat untuk memelihara, menjaga dan memanfaatkan lingkungan pesisir dan pulau-pulau kecil secara bertanggung jawab dan lestari; dan
- h. inovasi adalah memiliki kemampuan untuk memperkenalkan hal-hal baru yang berbeda dari yang sudah ada.

BAB II  
KEWAJIBAN DAN LARANGAN

Pasal 4

Pegawai wajib mematuhi Kode Etik Pegawai berupa kewajiban dan larangan.

Pasal 5

Kewajiban

Pegawai wajib:

- a. bekerja secara profesional dalam melaksanakan pengelolaan sumber daya kelautan, pesisir dan pulau-pulau kecil sesuai Standar Operasional Prosedur yang telah ditetapkan;

- b. memelihara, menjaga dan memanfaatkan lingkungan laut, pesisir dan pulau-pulau kecil secara bertanggung jawab dan lestari;
- c. memegang sumpah dan janji jabatan;
- d. menjamin integritas dalam menjalankan tugas dan wewenangnya yaitu bersikap jujur dalam perbuatan maupun tingkah laku;
- e. menjaga nama baik Korps Pegawai dan institusi Direktorat Jenderal;
- f. mentaati dan mematuhi tata tertib disiplin kerja berupa pemakaian seragam dinas, ketentuan jam kerja serta memanfaatkan jam kerja untuk kepentingan kedinasan dan/atau organisasi;
- g. menjaga kesopanan baik dalam berpakaian maupun dalam bertutur kata;
- h. menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;
- i. melaporkan penolakan dan/atau penerimaan gratifikasi;
- j. melaporkan LHKPN dan/atau LHKASN;
- k. menjaga kebersihan diri dan tempat kerja;
- l. mengidentifikasi setiap potensi benturan kepentingan yang timbul dalam pelaksanaan tugas dan segera memberitahukan kepada atasan langsung; dan
- m. menciptakan hal-hal baru untuk mendukung tugas dan fungsi di setiap unit kerja dengan berpegang pada prinsip dan ketentuan yang berlaku.

#### Pasal 6

#### Larangan

Pegawai dilarang:

- a. menggunakan wewenang yang dimiliki, langsung atau tidak langsung untuk kepentingan pribadi dan/atau golongan;
- b. memanfaatkan rahasia negara dan/atau rahasia jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain;
- c. membuat, mengkonsumsi, memperdagangkan dan/atau mendistribusikan segala bentuk narkoba dan/atau minuman keras dan/atau obat-obatan psikotropika dan/atau barang terlarang lainnya;
- d. melakukan perbuatan amoral, asusila dan berjudi;
- e. merokok di ruang kerja;
- f. merusak dan mencemari ekosistem laut, pesisir dan pulau-pulau kecil, antara lain menebang mangrove, merusak terumbu karang, mengambil dan memanfaatkan serta mengkonsumsi biota laut yang dilindungi;
- g. menerima gratifikasi;
- h. bersikap dan bertindak diskriminatif dalam pelaksanaan tugas;
- i. memerintahkan bawahan untuk melaksanakan kepentingan pribadi;
- j. melakukan tindakan yang dapat mencemarkan nama baik/merusak citra dan martabat Direktorat Jenderal; dan

- k. melakukan pekerjaan/kegiatan yang patut diduga menimbulkan benturan kepentingan dengan tugas, kewenangan dan jabatan sebagai Pegawai.

BAB III  
PROSEDUR PENYAMPAIAN  
DUGAAN PELANGGARAN KODE ETIK PEGAWAI

Pasal 7

- (1) Dugaan terjadinya pelanggaran Kode Etik Pegawai diperoleh dari:
- a. pengaduan tertulis;
  - b. pengaduan secara elektronik;
  - c. temuan dari atasan pegawai terhadap pegawai yang diduga melakukan pelanggaran Kode Etik Pegawai.
- (2) Setiap orang atau *Stakeholders* Direktorat Jenderal yang mengetahui adanya dugaan pelanggaran Kode Etik Pegawai dapat menyampaikan aduan kepada atasan pegawai yang melakukan pelanggaran dan ditembuskan kepada bagian yang menangani urusan sumber daya manusia aparatur di Sekretariat Direktorat Jenderal.
- (3) Penyampaian aduan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara tertulis dan/atau elektronik dengan menyebutkan jenis pelanggaran yang dilakukan, bukti-bukti dan identitas Pelapor.
- (4) Atasan pegawai yang menerima pengaduan dan/atau mengetahui adanya dugaan pelanggaran Kode Etik Pegawai wajib meneliti pengaduan tersebut dan menjaga kerahasiaan identitas Pelapor.
- (5) Dalam melakukan penelitian atas pengaduan dan/atau dugaan pelanggaran Kode Etik Pegawai, atasan dari pegawai yang melakukan pelanggaran secara hierarki wajib meneruskan kepada Pejabat yang berwenang membentuk Komite Kode Etik Pegawai.
- (6) Atasan pegawai yang tidak melakukan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) dianggap melakukan pelanggaran Kode Etik Pegawai dan dikenakan sanksi.

BAB IV  
TATA CARA PEMERIKSAAN YANG DILAKSANAKAN  
KOMITE KODE ETIK PEGAWAI

Pasal 8

- (1) Sebelum pejabat berwenang menjatuhkan sanksi, wajib memeriksa terlebih dahulu Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran Kode Etik Pegawai.
- (2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Komite Kode Etik Pegawai dengan cara tertutup.

- (3) Rapat Komite Kode Etik Pegawai minimal dihadiri oleh 3 orang anggota dan 2 orang diantaranya adalah anggota tetap yang terdiri dari Sekretaris Direktorat Jenderal dan Pejabat eselon tiga yang menangani urusan sumber daya manusia aparatur.
- (4) Susunan Komite Kode Etik Pegawai diatur dalam Keputusan Direktur Jenderal.

## BAB V KOMITE KODE ETIK PEGAWAI

### Pasal 9

- (1) Dalam rangka pengawasan pelaksanaan Kode etik Pegawai dibentuk Komite Kode Etik Pegawai yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal.
- (2) Apabila salah seorang dari anggota Komite Kode Etik Pegawai melakukan pelanggaran Kode Etik Pegawai, maka dinonaktifkan dalam pemeriksaan pelanggaran tersebut.
- (3) Jabatan dan pangkat Komite Kode Etik Pegawai tidak boleh lebih rendah dari jabatan dan pangkat Pejabat/Pegawai yang diperiksa.
- (4) Komite Kode Etik Pegawai berwenang untuk memberikan rekomendasi jenis sanksi yang diberikan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran Kode Etik Pegawai.

## BAB VI SANKSI

### Pasal 10

- (1) Pegawai yang melanggar Kode Etik Pegawai dikenakan sanksi.
- (2) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. Sanksi, berupa:
    - 1) teguran lisan;
    - 2) teguran tertulis;
    - 3) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
    - 4) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
    - 5) mutasi pegawai;
    - 6) tidak diberi penugasan dalam jangka waktu tertentu yang disampaikan secara tertutup atau terbuka; atau
    - 7) usulan pemberhentian dari tugas dan atau jabatan.
- (3) Hukuman disiplin dalam hal terjadi pelanggaran disiplin Pegawai.
- (4) Bentuk sanksi dan keputusan penyampaian sanksi secara terbuka atau tertutup berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 11

- (1) Sanksi disampaikan secara terbuka dan tertutup.
- (2) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan melalui:
  - a) forum pertemuan resmi Pegawai, upacara bendera atau forum lain disampaikan sebanyak 1 (satu) kali dan berlaku sejak tanggal disampaikan oleh pejabat yang berwenang kepada Pegawai yang bersangkutan;
  - b) papan pengumuman paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak tanggal ditetapkannya surat keputusan pengenaan sanksi.
- (3) Sanksi secara tertutup sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh pejabat yang berwenang dalam ruang tertutup yang hanya diketahui oleh Pegawai dan Pejabat lain yang terkait dengan syarat pangkat Pejabat tersebut tidak boleh lebih rendah dari Pegawai yang bersangkutan dan berlaku sejak tanggal disampaikan oleh Pejabat yang berwenang kepada Pegawai yang bersangkutan.
- (4) Dalam hal Pegawai yang dikenakan sanksi tidak hadir tanpa alasan yang sah pada waktu penyampaian keputusan sanksi, maka dianggap telah menerima keputusan sanksi tersebut.
- (5) Dalam hal Pegawai yang dikenakan sanksi tidak bersedia mengajukan permohonan maaf secara lisan dan/atau tertulis atau membuat pernyataan penyesalan, dapat dijatuhi hukuman disiplin berdasarkan Peraturan yang berlaku.
- (6) Dalam hal pemeriksaan pelanggaran Kode Etik Pegawai oleh Komite Kode Etik Pegawai tidak terbukti adanya pelanggaran terhadap Pasal (5) dan Pasal (6) yang dilakukan oleh seorang pegawai terhadap peraturan Kode Etik Pegawai ini, maka kepada pegawai yang bersangkutan tidak dikenakan sanksi.
- (7) Sanksi ditetapkan dengan surat keputusan oleh pejabat yang berwenang yang memuat pelanggaran Kode Etik Pegawai yang dilakukan.



BAB III  
PENUTUP

Pasal 12

- (1) Pada saat Peraturan Direktur Jenderal ini mulai berlaku, Peraturan Direktur Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Nomor PER.03/KP3K/2010 tentang Kode Etik Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Direktur Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Nomor PER.01/KP3K/2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Direktur Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Nomor Per.03/KP3K/2010 tentang Kode Etik Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jenderal Kelautan, Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- (2) Peraturan Direktur Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

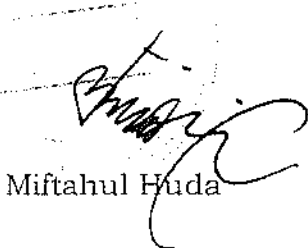
Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 4 Januari 2018

DIREKTUR JENDERAL  
PENGELOLAAN RUANG LAUT,

ttd.

BRAHMANTYA SATYAMURTI POERWADI

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kabag SDM Aparatur, Hukum  
dan Organisasi,



Miftahul Huda