

MENANTI KEAMPUHAN ATURAN PERILAKU

Oleh: Mustofa Kamal*)

Abstraksi

Dalam membangun unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang pertama, pimpinan Instansi Pemerintah (IP) wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian (lipeng) yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan Sistem Pengendalian Intern (SPI) dalam lingkungan kerjanya. Diantara wujud penerapannya adalah penegakan integritas dan nilai etika. salah satu bentuk ejawantahnya adalah penyusunan dan penerapan aturan perilaku.

Dalam daftar uji untuk sub unsur lipeng disebutkan “IP telah menyusun dan menerapkan aturan perilaku serta kebijakan lain yang berisi tentang standar perilaku etis, praktik yang dapat diterima, dan praktik yang tidak dapat diterima termasuk benturan kepentingan”. Secara umum, IP berpandangan bahwa jika telah menyusun aturan perilaku maka telah memenuhi salah satu sub unsur lipeng. Padahal tidak, karena IP harus “menerapkan” aturan perilaku. Dan ini terkait dengan unsur SPIP selain lipeng.

Berpijak dari uraian diatas, maka cara pandang yang lebih bijak adalah bahwa aturan perilaku sebagai output kegiatan yang harus ber-SPIP dan sebagai fondasi dari berbagai kegiatan yang harus ber-SPIP. Bagaimana langkah yang diperlukan untuk membawa cara pandang tersebut ke aksi nyata yang aplikatif sekaligus mengoptimalkan efektivitas aturan perilaku. Semua dikupas di tulisan ini.

I. Pendahuluan

Salah satu komitmen pemerintah dalam mewujudkan penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari KKN adalah dengan membangun SPIP yang efektif. Diantara wujud komitmen itu adalah dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 (PP 60/2008) tentang SPIP. Berangkat dari itu, maka mau tidak mau, suka tidak suka, IP harus membangun SPIP di lingkungannya.

Dalam membangun unsur SPIP yang pertama (lingkungan pengendalian= lipeng), pimpinan IP wajib menciptakan dan memelihara lipeng yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan SPI dalam lingkungan kerjanya. Diantara wujud

penerapannya adalah penegakan integritas dan nilai etika. Untuk itu pimpinan instansi perlu menetapkan kode etik instansi. Dan salah satu bentuk ejawantahnya adalah penyusunan dan penerapan aturan perilaku pegawai IP.

Aturan perilaku antara lain berisi standar etika dan pedoman perilaku bagi pegawai IP yang disusun secara partisipatif pada tingkat kementerian negara/lembaga, provinsi, dan kabupaten/kota. IP dapat menyusun aturan perilaku yang lebih khusus sesuai kebutuhan.

II. Aturan Perilaku

Aturan perilaku pegawai merupakan rangkuman hal-hal penting yang wajib dipahami dan dilaksanakan/dihindari oleh setiap pegawai. Ditinjau dari sisi eksistensi, kehadiran aturan perilaku merupakan wujud infrastruktur sub unsur lipeng. Sedang tinjauan dari sisi tujuan, aturan perilaku diharapkan menjadi bekal bagi pegawai dalam menjaga integritas dan etikanya. Optimalisasi peran *soft control* dengan balutan dokumen (*hard control*). Dari ini muncul pertanyaan krusial “bagaimana kehadiran aturan perilaku dapat mendorong penjagaan perilaku pegawai secara efektif?”.

Penasaran dengan pencarian jawaban dari pertanyaan diatas, penulis mencoba mengupas proyeksi keampuhan aturan perilaku dengan analisis 2 (dua) *positioning* ‘aturan perilaku’. Yang pertama, seperti umumnya orang berpendapat, aturan perilaku sebagai eksistensi sub unsur lipeng. Yang kedua, aturan perilaku sebagai output dari kegiatan dan sebagai salah satu pondasi dari berbagai kegiatan yang harus ber-SPIP.

III. Aturan Perilaku sebagai Eksistensi salah satu Sub Unsur Lipeng

Dalam PP 60 Tahun 2008 dinyatakan bahwa untuk mengevaluasi eksistensi unsur-unsur SPIP di IP dapat dilakukan dengan daftar uji unsur-unsur SPIP. Secara eksplisit, diantara daftar uji untuk sub unsur lipeng adalah “IP telah menyusun dan menerapkan aturan perilaku serta kebijakan lain yang berisi tentang standar perilaku etis, praktik yang dapat diterima, dan praktik yang tidak dapat diterima termasuk benturan kepentingan.

Dalam daftar uji tersebut terdapat hal-hal yang perlu dipertimbangkan sebagai berikut:

- A. Aturan perilaku tersebut sifatnya menyeluruh dan langsung berkenaan dengan hal-hal seperti pembayaran yang tidak wajar, kelayakan penggunaan sumber daya, benturan

- kepentingan, kegiatan politik pegawai, gratifikasi, dan penerapan kecermatan profesional.
- B. Secara berkala pegawai menandatangani pernyataan komitmen untuk menerapkan aturan perilaku tersebut.
- C. Pegawai memperlihatkan bahwa yang bersangkutan mengetahui perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima, hukuman yang akan dikenakan terhadap perilaku yang tidak dapat diterima dan tindakan yang harus dilakukan jika yang bersangkutan mengetahui adanya sikap perilaku yang tidak dapat diterima”

3 (tiga) hal tersebut perlu dipertimbangkan dalam penyusunan aturan perilaku agar efektivitas penerapannya bisa tercapai. Jika dicermati 3 (tiga) hal yang perlu dipertimbangkan diatas, maka sesungguhnya perlu ada rancangan prosedur/mechanisme berikutnya yang harus segera digagas. Dan aturan/prosedur/mechanisme tersebut akan menjadi bagian unsur SPIP yang lain. Sebagai salah satu contoh, jika aturan perilaku akan mempertimbangkan “pegawai memperlihatkan bahwa yang bersangkutan mengetahui perilaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima dan seterusnya” maka harus ada rancangan aturan/prosedur untuk menjawab pertanyaan; bagaimana caranya? Kapan? Dan seterusnya.

Dengan demikian, apabila aturan perilaku telah disusun, disosialisasikan dan telah ditandatangani pernyataan komitmennya maka hal itu baru menjawab dan memenuhi “IP telah menyusun”. Sedangkan “penerapannya” masih bersifat mimpi atau proyeksi. Ranah penerapan akan terkait erat dengan aturan/prosedur, minimal aturan/prosedur tentang pembinaan PNS (sub unsur kegiatan pengendalian). Hal ini dapat divisualisasikan sebagai berikut:



Gambar 1. Hubungan aturan perilaku dengan unsur SPIP

Ternyata, untuk mengkategorikan bahwa “aturan perilaku sebagai eksistensi sub unsur penegakan integritas dan etika (lipeng)” harus memperhatikan kaitannya dengan unsur SPIP yang lain. Tentu bukan sekedar memperhatikan, tapi dianalisis dan dirancang. Jika hal itu tidak

dilakukan, maka penyusunan aturan perilaku merupakan wujud letupan sesaat yang tak lama kemudian tamat. Kehadiran aturan perilaku sejatinya menjadi sebuah “**jebakan formalitas**” dokumen yang diakui sebagai potret fragmen penegakan integritas dan etika.

Dan jika IP mengevaluasi eksistensi bangun SPIP (dengan daftar ujikah atau yang lainnya) dengan keberadaan formalitas dokumen, hasil potret SPIP-nya tidak menyentuh ranah substansi. Keberadaan SPIP yang didengung-dengunkan akan mengawal organisasi mencapai tujuan hanyalah sebuah dongeng di sejarah birokrasi Republik Indonesia. Penerapan SPIP akan selamanya menjadi sebuah mimpi yang tak terbeli.

Hal ini menunjukkan bahwa posisi kehadiran aturan perilaku belum dapat dianggap secara paripurna sebagai wujud eksistensi salah satu sub unsur lipeng. Efektivitas penerapannya sangat terkait dengan unsur SPIP lain. Dan seyogyanya cara pandang posisinya harus diubah, yaitu bahwa buku saku aturan perilaku sebagai output dari Kegiatan sekaligus sebagai salah satu pondasi dari berbagai kegiatan yang harus ber-SPIP.

IV. Aturan Perilaku sebagai output dari Kegiatan dan sebagai Salah Satu Pondasi dari Berbagai Kegiatan Yang Harus Ber-SPIP

SPI adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. SPIP terdiri atas 5 (lima) unsur, yaitu: “lingkungan pengendalian (lipeng), penilaian risiko, kegiatan pengendalian (kepengend), informasi dan komunikasi (infokom), dan pemantauan”.

Kelima unsur tersebut merupakan komponen yang terjalin erat satu dengan yang lainnya. Unsur lipeng berperan sebagai fondasinya yang memiliki dampak yang sangat kuat terhadap struktur kegiatan operasinya, penetapan tujuan dan penilaian risiko. Disamping itu, juga mempengaruhi bentuk/wujud kepengend, infokom, dan pemantauan. Penerapan lima unsur tersebut dilaksanakan menyatu serta menjadi bagian integral dari pelaksanaan dan akuntabilitas seluruh kegiatan organisasi.

Dari uraian diatas terungkap bahwa saat IP akan membangun salah satu unsur SPIP, maka seyogyanya diperhatikan ke-*inheren*-annya dalam tindakan dan kegiatan serta

keintegralannya dengan unsur SPIP yang lain. Untuk itu langkah yang perlu dilakukan adalah mengidentifikasi dan menganalisis secara sekuel:

1. Kegiatan IP apa saja yang terkait
2. Tujuan kegiatan yang akan dicapai
3. Rancangan kaitan dan proyeksi penerapan unsur yang sedang dirancang dengan 4 (empat) unsur SPIP yang lain.

Ketiga langkah identifikasi dan analisis diatas penulis sebut sebagai LALOPES (LANGKAH LOGIS PERANCANGAN SPIP). Jika lalopes diterapkan dalam menyusun aturan perilaku, maka harus dilakukan secara paralel dalam 2 (dua) sudut pandang yaitu:

- ✓ aturan perilaku sebagai output dari kegiatan yang harus ber-SPIP
- ✓ aturan perilaku sebagai salah satu pondasi dari berbagai kegiatan yang harus ber-SPIP

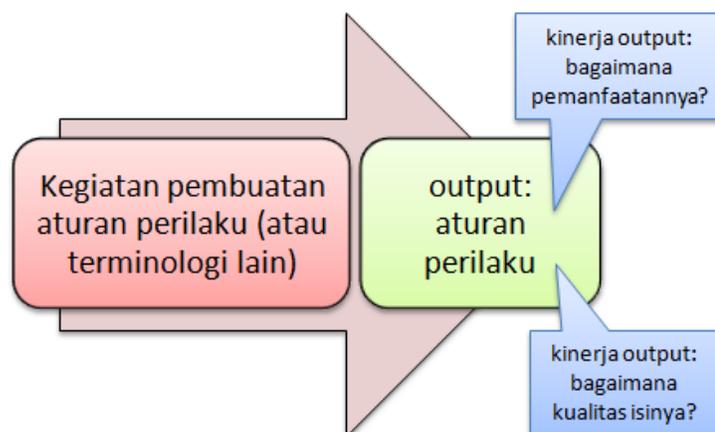
A. Aturan perilaku sebagai output dari kegiatan yang harus ber-SPIP

Sudut pandang ini menasbihkan bahwa aturan perilaku merupakan produk dari kegiatan dari IP. Lalopesnya dapat diurai sebagai berikut:

1. Kegiatan IP yang terkait

Untuk mengetahui tindakan dan kegiatan IP yang terkait, maka IP harus mengidentifikasi Kegiatan penyusunan aturan perilaku di Rencana Kerja Anggaran (RKA) atau Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) unitnya yang ber-output aturan perilaku. Aturan perilaku merupakan sasaran (*objective*) kegiatan. Pengawasan atas efektivitas kinerja output harus diupayakan. Bagaimana kualitas isinya dan bagaimana strategi

pemanfaatannya harus dapat terjawab. Inilah poin strategis aturan perilaku sebagai output kegiatan. Gambarnya dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2. Aturan Perilaku sebagai Output kegiatan

2. Tujuan kegiatan yang akan dicapai

Jika telah diidentifikasi kegiatan yang menaungi penyusunan aturan perilaku, maka perlu diidentifikasi lagi ada berapa tujuan kegiatan yang akan dituju dengan dihasilkannya output tersebut. Contoh identifikasi tujuan kegiatan yang mau diraih adalah sebagai berikut:

Cheklist untuk mengidentifikasi tujuan kegiatan yang akan dituju oleh kegiatan Penyusunan Aturan Perilaku					
No.	Uraian Jenis Tujuan Kegiatan	Penelusuran Jejak menuju pencapaian tujuan		Tujuan kegiatan yg akan dituju	
		Uraian	Eksistensi	Ya	Tidak
1.	Kegiatan yg efektif dan efisien	- Efektif: Apakah ada di RKA/DIPA dan proyeksi pemanfaatan? - Efisien : apakah telah ada identifikasi input sumber daya dan proyeksi outputnya?	- ada di RKA/DIPA dan proyeksi pemanfaatan - ada input (dana) dan output yg akan diraih	√	
2.	Keandalan Pelaporan Keuangan	Apakah belanja utk itu bisa diakui, diukur & diungkap sesuai SAP?	Ada perlakuan akuntansi Belanja (SP2D) sesuai SAP	√	
3.	Pengamanan Aset Negara	Apakah berupa asset yang perlu dilindungi secara administrasi, legal dan fisik?	Bukan asset		√
4.	Ketaatan pada peraturan	Apakah ada aturan terkait poin 1 atau 2 atau 3 yang harus diataati?	Ada ketentuan penganggaran & pelaksanaannya	√	

Tabel 1. Identifikasi tujuan yang akan dicapai dari kegiatan penyusunan aturan perilaku

Dari checklist diatas dapat diungkap bahwa tujuan kegiatan yang akan dituju dalam kegiatan penyusunan aturan perilaku adalah 3 (tiga) yaitu efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan dan ketaatan pada peraturan.

3. Rancangan kaitan dan proyeksi penerapannya dengan 4 (empat) unsur SPIP yang lain.

Berangkat dari 3 (tiga) tujuan yang telah teridentifikasi diatas, keterkaitan antar unsur SPIP harus dirancang. Rancangan dan proyeksi penerapan unsur-unsurnya harus diarahkan pada pencapaian tujuan kegiatan tersebut. Contoh identifikasi unsur SPIP dalam Kegiatan penyusunan aturan perilaku dapat dilakukan dengan tabel sebagai berikut:

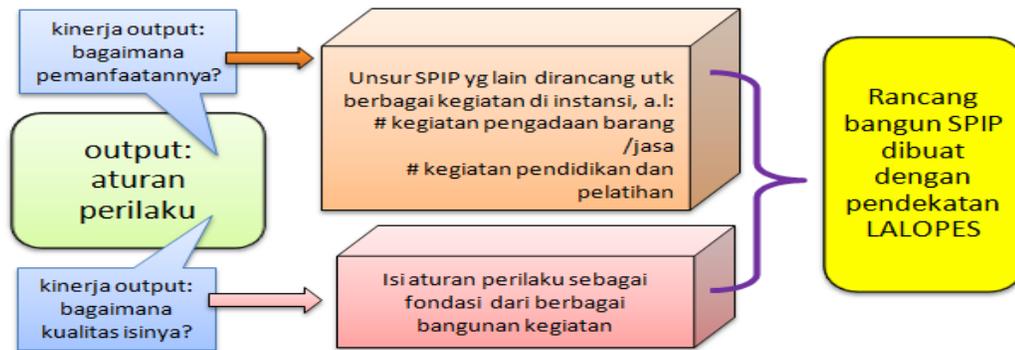
Tujuan kegiatan	Unsur SPIP						
	Lingkungan pengendalian	Penilaian Risiko	Kegiatan Pengendalian	Informasi & Komunikasi	Pemantauan		
Kegiatan yg efektif dan efisien	Kepemimpinan yg kondusif (berupa manajemen berbasis kinerja)	1. Mark up 2. Salah pertimbangan dalam rancangan indicator kinerja (isi output) 3. Tidak dibuat strategi pemanfaatannya	1. Reviu kinerja 2. Pedoman reviu indicator kinerja 3. Pencatatan 4. Dokumentasi	Komunikasi informasi ttg kebijakan di lipeng, hasil penilaian risiko, keharusan menerapkan kegiatan pengendalian dan akan adanya pemantauan melalui :	Pemantauan berkelanjutan (supervise kinerja)	Evaluasi terpisah dengan cara berkala pantauan antar unit/bagian sejawat	Tindak lanjut hasil audit
Keandalan Pelaporan Keuangan	Kepemimpinan yg kondusif (berupa respon terhadap pelaporan)	1. Virus menyerang aplikasi SP2D & system akuntansi 2. Pegawai belum paham akuntansi	1. Sistem informasi 2. Pembinaan SDM 3. Pencatatan 4. Dokumentasi	1. Surat tugas 2. Sosialisasi 3. Pertemuan 4. Saluran pengaduan dll	Pemantauan berkelanjutan (rekonsiliasi, verifikasi & supervise transaksi)		
Ketaatan pada peraturan	Penegakan integritas & etika (berupa penegakan disiplin atas penyimpangan kebijakan & prosedur)	1. Kolusi 2. Rendah etos kerja 3. Mental rusak	1. Pembinaan SDM 2. Akuntabilitas 3. Pencatatan 4. Dokumentasi		Pemantauan berkelanjutan (pemisahan fungsi & konfirmasi)		

Tabel 2. Rancangan unsur SPIP kegiatan penyusunan aturan perilaku

Dari tabel diatas dapat dicermati bahwa penerapan unsur SPIP (kecuali penilaian risiko) secara nyata sudah melekat dalam nafas kehidupan birokrasi. Hanya memerlukan kreasi jika saat identifikasi unsur SPIP menunjukkan banyak yang belum memadai. Penyempurnaan empat unsur SPIP harus dilakukan. Sedangkan untuk unsur penilaian risiko memerlukan upaya yang signifikan dari IP agar perancangannya memadai.

B. Aturan perilaku sebagai salah satu pondasi dari berbagai kegiatan yang harus ber-SPIP

Isi aturan perilaku menjadi salah satu pondasi (lipeng) kegiatan yang lain. Berbicara kualitas isinya berarti berbicara tentang seberapa dalamkah kadar substansi pengawalan perilaku yang dimuat di aturan perilaku. Setelah itu, aturan perilaku harus dipraktikkan. Berbicara praktik aturan perilaku berarti berbicara seberapa manfaatkah aturan perilaku dapat dijadikan pedoman dan fondasi bagi anggota organisasi untuk melaksanakan kegiatan organisasi. Inilah poin strategis berikutnya dari aturan perilaku yakni sebagai fondasi dari kegiatan yang lain. gambarannya sebagai berikut:



Gambar 3. Aturan Perilaku sebagai Output sekaligus sebagai Fondasi berbagai kegiatan

Sebagai contoh, dalam kegiatan pengadaan barang dan jasa (PBJ), isi aturan perilaku untuk para pelaku PBJ dapat diadopsi dari etika pengadaan yang termaktub di Perpres 54/2010. Ini menjadi fondasi bagi rancangan unsur SPIP lainnya. Berikut langkah LALOPES-nya:

1. Kegiatan IP yang terkait

Di langkah ini IP perlu mengidentifikasi kegiatan terkait PBJ. Kegiatan dapat diidentifikasi di RKA atau DIPA unit/satker yang bersangkutan yang masuk dalam kelompok kegiatan pengadaan barang dan jasa.

2. Tujuan kegiatan yang akan dicapai

Jika telah diidentifikasi kelompok kegiatan PBJ, maka perlu diidentifikasi lagi ada berapa jenis tujuan kegiatan PBJ. Contohnya sebagai berikut:

Cheklist untuk mengidentifikasi tujuan kegiatan yang akan dituju oleh kegiatan PBJ					
No.	Uraian Jenis Tujuan Kegiatan	Penelusuran Jejak menuju pencapaian tujuan		Tujuan kegiatan	
		Uraian	Eksistensi	Ya	Tidak
1.	Kegiatan yg efektif dan efisien	- Efektif: Apakah ada Spesifikasi di RKA/DIPA dan proyeksi pemanfaatan output dari PBJ ? - Efisien : apakah telah ada identifikasi input sumber daya dan proyeksi outputnya?	- ada spesifikasi di RKA/DIPA dan proyeksi pemanfaatan - ada input (dana) dan output yg akan diraih	√	
2.	Keandalan Pelaporan Keuangan	Apakah belanja utk itu bisa diakui, diukur & diungkap sesuai SAP?	Ada perlakuan akuntansi Belanja (SP2D) sesuai SAP	√	
3.	Pengamanan Aset Negara	Apakah ada output berupa asset yang perlu dilindungi secara administrasi, legal dan fisik?	Ada fisik asset sebagai hasil (output) pengadaan	√	
4.	Ketaatan pada peraturan	Apakah ada aturan terkait poin 1 atau 2 atau 3 yang harus diataati?	Ada ketentuan penganggaran & pelaksanaan (Perpres 54 tahun 2010)	√	

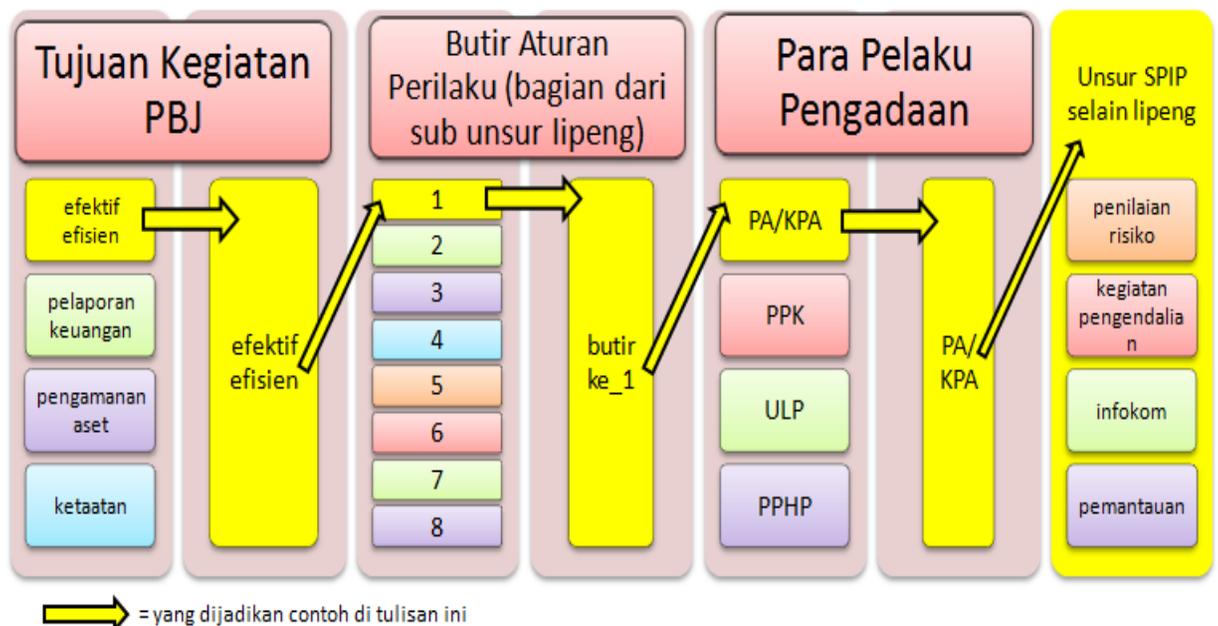
Tabel 1. Identifikasi tujuan yang akan dicapai dari kegiatan PBJ

Dari checklist diatas dapat diungkap bahwa tujuan kegiatan yang akan dituju dalam kegiatan PBJ adalah 4 (empat) yaitu efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset dan ketaatan pada peraturan.

3. Rancangan kaitan dan proyeksi penerapannya dengan 4 (empat) unsur SPIP yang lain.

Dalam perancangan unsur SPIP perlu diperhatikan tupoksi para pihak/pelaku PBJ, tahapan PBJ, standar bidding dokumen dan lain-lain. Butir etika sebagai aturan perilaku akan menjadi *soft control* (sub unsur lipeng) sedangkan tupoksi para pihak PBJ dan lain-lain dapat dijadikan referensi untuk rancangan unsur SPIP selain lipeng.

Unsur SPIP kegiatan PBJ harus dirancang untuk tiap tujuan kegiatan PBJ diatas dan tiap butir aturan perilaku serta tiap para pelaku PBJ (sebagai *risk owner*). Hal ini perlu dilakukan agar efektivitas *soft control* dapat mewujudkan. Memang perlu upaya yang cukup signifikan, karena perlu diidentifikasi unsur SPIP dari 4 (empat) tujuan kegiatan PBJ, 8 (delapan) butir aturan perilaku (adopsi dari etika pengadaan versi Perpres 54/2010) dan 4 (empat) pelaku pengadaan di instansi pemerintah. Visualisasinya sebagai berikut:



Gambar 4. Hubungan Tujuan Kegiatan, Aturan Perilaku, Para Pelaku dan Unsur SPIP

Sebagai contoh: untuk mencapai tujuan kegiatan efisien dan efektif, maka unsur SPIP yang harus dirancang sebagai berikut:

- ✓ Lipeng: Isi aturan perilaku yang pertama yakni melaksanakan tugas secara tertib, disertai rasa tanggung jawab untuk mencapai sasaran, kelancaran dan ketepatan tercapainya tujuan PBJ.
- ✓ Penilaian risiko:
 - PA/KPA tidak paham ilmu perencanaan dan penganggaran
 - PA/KPA tidak paham ilmu pemaketan
 - PA/KPA terlambat suplai data ke PPK
- ✓ Kegiatan pengendalian:
 - Reviu kinerja perencanaan dan penganggaran
 - Diklat PBJ dan diklat penganggaran
 - Mekanisme arus data antar PA/KPA dengan PPK
- ✓ Informasi dan komunikasi
 - Surat tugas reviu kinerja
 - SK penetapan peserta diklat
 - Penayangan rencana umum PBJ di website K/L/D/I, papan pengumuman resmi dan portal pengadaan nasional
 - Penyerahan rencana umum PBJ dari PA/KPA ke PPK
- ✓ Pemantauan
 - Mekanisme kaji ulang yang dilakukan oleh PPK/ULP dan pelaporannya
 - Asistensi oleh inspektorat sebelum informasi umum pengadaan diumumkan kepada masyarakat luas

Dengan menggunakan 2 (dua) sudut pandang (aturan perilaku sebagai output dari kegiatan yang harus ber-SPIP sekaligus sebagai salah satu pondasi dari berbagai kegiatan yang harus ber-SPIP) saat penyusunan aturan perilaku, maka IP dapat melakukan sosialisasi aturan perilaku (seperti yang ada di unsur infokom terurai di poin IV.A) sekaligus menyajikan dan memberikan informasi kepada seluruh anggota organisasinya (termasuk *risk owner*-nya) rancangan SPIP secara utuh untuk tiap butir aturan perilaku (bila memungkinkan). Atau rancangan SPIP secara utuh untuk beberapa butir aturan perilaku dan yang lainnya dirancang kemudian.

V. Simpulan

Aturan perilaku pegawai merupakan rangkuman hal-hal penting yang wajib dipahami dan dilaksanakan/dihindari oleh setiap pegawai. Ia diharapkan menjadi bekal bagi pegawai dalam menjaga integritas dan etikanya. Dengan mengkategorikannya sebagai eksistensi sub unsur penegakan integritas dan etika (lingkungan pengendalian) tidaklah sepenuhnya benar, karena instansi pemerintah baru menyusun belum menerapkan.

Kehadiran aturan perilaku harus dipandang dari 2 (dua) positioning, yaitu sebagai output kegiatan yang harus ber-SPIP dan sebagai fondasi dari berbagai kegiatan yang harus ber-SPIP. Dengan cara pandang ini maka kualitas isi aturan perilaku dan efektivitasnya akan diupayakan dipantau secara berkala.

Saat IP akan menyusun aturan perilaku, maka seyogyanya diperhatikan ke-*inherent*-annya dalam tindakan dan kegiatan serta keintegralannya dengan unsur SPIP yang lain. IP dapat menempuh langkah LALOPES yaitu langkah logis penyusunan SPIP. Lalopes dilakukan dengan mengidentifikasi dan menganalisis secara sekuel. Kegiatan IP apa saja yang terkait, lalu tujuan kegiatan yang akan dicapai serta proyeksi penerapan unsur yang sedang dirancang (aturan perilaku) dengan 4 (empat) unsur SPIP yang lain.

Dengan menggunakan lalopes maka saat aturan perilaku disusun, saat itulah rancangan SPIP utuh dengan (fondasi aturan perilaku) mulai digagas. Kemudian saat aturan perilaku disosialisasikan, saat itulah seluruh anggota organisasi mengenal fondasi SPIP plus mengetahui rancangan SPIP secara utuh yang dikembangkan berbasis aturan terkait dan mekanisme *best practise*.

Namun jika hal itu tidak dilakukan, maka aturan perilaku yang diterima oleh seluruh anggota organisasi plus penandatanganan komitmennya hanya akan menjadi acara seremonial demam SPIP. Apa manfaatnya dan bagaimana mekanisme penjagaan perilakunya?, akan menjadi misteri yang tersimpan rapi di benak pikiran seluruh anggota organisasi sampai mimpi hidup ber-SPIP terancam tak akan terbeli.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Modul 1 Gambaran Umum SPIP, Pusdiklatwas BPKP, Edisi kedua, 2009

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

*) Widyaiswara di Pusdiklatwas BPKP
Kirim *Feedback* (saran dan kritik) ke kamalopek@gmail.com

