



**KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA RI
INSPEKTORAT JENDERAL**

Menuju Masyarakat Informasi Indonesia

**LAPORAN HASIL REVIU
PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS
DIREKTORAT OPERASI SUMBER DAYA – DITJEN SDPPI**

Jl. Medan Merdeka Barat No.9 Jakarta 10110 Telp/Fax.(021) 3504520 www.kominfo.go.id



KEMKOMINFO

**KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA RI
INSPEKTORAT JENDERAL**

Menuju Masyarakat Informasi Indonesia

Jl. Medan Merdeka Barat No.9 Jakarta 10110 Telp/Fax.(021) 3504520 www.kominfo.go.id

Nomor : 01/LHR/IJ.2/KT/KOMINFO/05/2018

Jakarta, 11 Mei 2018

Hal : Laporan Hasil Reviu Pembangunan Zona

Integritas Direktorat Operasi Sumber Daya

Kepada Yth,

Plt. Inspektur Jenderal Kemkominfo

di

Jakarta

Sesuai dengan Permenpan No. 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah, Zona Integritas merupakan predikat yang diberikan kepada instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen untuk mewujudkan WBK/WBBM melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal pencegahan korupsi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Predikat tersebut didapat dengan melalui beberapa area perubahan dalam pembangunan zona integritas, yaitu Manajemen Perubahan, Penataan Tata Laksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Kementerian Komunikasi dan Informatika melalui Surat Keputusan Sekretaris Jenderal No. 80 Tahun 2016 telah menetapkan 5 (lima) satuan kerja yang menjadi *pilot project* pembangunan Zona Integritas di lingkungan Kemkominfo. Menindaklanjuti hal tersebut di atas, Inspektorat Jenderal melalui Surat Tugas Plt. Inspektur Jenderal No. 33/IJ/KP.01.06/04/2018 tanggal 30 April 2018 tentang pelaksanaan reviu atas pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika telah melaksanakan reviu atas kegiatan pembangunan Zona Integritas di lingkungan Direktorat Operasi Sumber Daya. Kegiatan reviu ini dilaksanakan dengan menggunakan metode pemintaan dokumen/bukti, analisis terhadap dokumen, serta permintaan keterangan kepada narahubung masing-masing area perubahan di lingkungan Direktorat Operasi Sumber Daya, Ditjen SDPPI.

Berdasarkan Hasil Evaluasi (LKE terlampir) yang telah dilaksanakan oleh Tim Itjen, dapat kami simpulkan bahwa nilai revidasi yang diperoleh Direktorat Operasi Sumber Daya adalah **88,991** dengan perincian sebagai berikut:

A. Area Proses (Pengungkit) dengan nilai 52,204

1. Pembangunan ZI menuju WBK/WBBM pada Direktorat Operasi telah sesuai dengan kriteria dan masuk dalam kategori “Baik” serta “Cukup Baik” pada Area-area Perubahan sebagai berikut:
 - a. Manajemen Perubahan pada indikator: Tim Kerja, Dokumen Rencana Pembangunan Integritas, dan Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kerja
 - b. Penataan Tatalaksana pada indikator: Prosedur Operasional Tetap (SOP) Kegiatan Utama, *E-Office*, dan Keterbukaan Informasi Publik
 - c. Penataan Sistem Manajemen SDM pada indikator: Penetapan Kinerja Individu, Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai, Sistem Informasi Kepegawaian
 - d. Penguatan Akuntabilitas pada indikator: Penerapan SPIP
 - e. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik pada indikator: Standar Pelayanan, Budaya Pelayanan Prima, dan Penilaian Kepuasan Terhadap Pelayanan
2. Untuk beberapa area perubahan masih perlu perhatian dan upaya optimal dari Direktorat Operasi Sumber Daya dalam pendokumentasian atas pelaksanaannya, untuk indikator pada area perubahan sebagai berikut:
 - a. Manajemen Perubahan pada indikator: Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM,
 - b. Penataan Sistem Manajemen SDM pada indikator: Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai dengan Kebutuhan, dan Pola Mutasi Internal
 - c. Penguatan Akuntabilitas pada indikator: Keterlibatan Pimpinan, Pengendalian Gratifikasi, Pengaduan Masyarakat, *Whistle Blowing System*, dan Penanganan Benturan Kepentingan

B. Area Hasil dengan nilai 36,787

Terkait dengan Poin Hasil, hal-hal yang dapat kami simpulkan adalah sebagai berikut:

1. Hasil pelaksanaan Survey Persepsi Anti Korupsi yang dilaksanakan pada tanggal 25 April 2018 terhadap 68 (enam puluh delapan) pengguna frekuensi yang telah selesai mengurus perizinan Penggunaan Frekuensi Radio dan Sertifikasi Operator Radio, Direktorat Operasi memperoleh nilai Baik yaitu 93,07.

2. Hasil persentase temuan hasil pemeriksaan (Internal dan eksternal) yang ditindaklanjuti per 31 Desember 2017 terhadap Laporan Hasil Pemeriksaan BPK RI dan APIP Tahun 2016 dan 2017 pada Direktorat Operasi Sumber Daya adalah sebesar 100%.
3. Hasil Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal) di lingkungan Direktorat Jenderal SDPPI yang telah dilaksanakan pada TA 2016 adalah sebesar 89,13%

Dari hasil penilaian sementara Tim Itjen terhadap Area Proses dan Hasil, disimpulkan bahwa Direktorat Operasi Sumber Daya dapat diusulkan sebagai Zona Integritas Menuju WBK/WBBM sesuai dengan kriteria pada Permenpan No. 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah.


Berdasarkan kesimpulan di atas, masih terdapat beberapa *area of improvement* yang dapat dilakukan oleh Direktorat Operasi Sumber Daya sebagai upaya peningkatan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM, sehingga Inspektorat Jenderal merekomendasikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Melengkapi dokumen pendukung untuk tiap-tiap indikator pada area perubahan yang masih memiliki kategori Cukup dan Kurang dari Cukup (\leq nilai C).
- b. Segera menindaklanjuti temuan BPK RI dan APIP (internal dan eksternal) Tahun 2016 dan 2017 yang masuk kategori Dalam Proses Tindak Lanjut pada Direktorat Operasi Sumber Daya.

Demikian laporan hasil reuiu ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Tim Reuiu ZI Dit. Operasi Sumber Daya

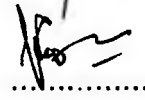
1. Yustina Dwiratna



2. Posman K. Sitinjak



3. I Nyoman Indra G.



LEMBAR KERJA EVALUASI ZONA INTEGRITAS (ZI) MENUJU WBK/WBBM
 INSTANSI : DIREKTORAT OPERASI SUMBER DAYA
 TAHUN : 2016/2017

Proyeksi nilai jika perbaikan dilakukan

PENILAIAN			Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	%
A.	PROSES (60)					
	I.	MANAJEMEN PERUBAHAN (5)			4.34	86.80%
		1 Tim Kerja (1)			1.00	100.00%
		a. Apakah unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas ?	Y/T	Ya	1	
		b. Apakah penentuan anggota Tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mekanisme yang jelas ?	A/B/C	A	1	
		2 Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas (1)			1.00	100.00%
		a. Apakah ada dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM ?	Y/T	Ya	1	
		b. Apakah dalam dokumen pembangunan terdapat target-target prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM?	A/B/C		1	
		c. Apakah terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM ?	Y/T	Ya	1	
		3 Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM (2)			1.34	67.00%
		a. Apakah seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana ?	A/B/C/D		0.67	
		b. Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas	A/B/C/D		0.67	
		c. Apakah hasil Monitoring dan Evaluasi telah ditindaklanjuti ?	A/B/C/D		0.67	
		4 Perubahan pola pikir dan budaya kerja (1)			1.00	100.00%
		a. Apakah pimpinan berperan sebagai <i>role model</i> dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM ?	Y/T	Ya	1	
		b. Apakah sudah ditetapkan agen perubahan ?	Y/T	Ya	1	
		c. Apakah telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi?	Y/T	Ya	1	
		d. Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM?	A/B/C/D	A	1	
	II.	PENATAAN TATALAKSANA (5)			4.84	96.70%
		1 prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama (1,5)			1.50	100.00%
		a. Apakah SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi	A/B/C/D	A	1	
		b. Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan	A/B/C/D		1	
		c. Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi	A/B/C/D		1	
		2 E-Office (2)			1.84	91.75%
		a. Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi?	A/B/C	A	1	
		b. Apakah operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi?	A/B/C		1	
		c. Apakah pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi?	A/B/C	A	1	
		d. Apakah telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik?	A/B/C/D		0.67	
		3 Keterbukaan Informasi Publik (1,5)			1.50	100.00%
		a. Kebijakan tentang keterbukaan informasi publik telah diterapkan	Y/T	Ya	1	
		b. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik	Y/T	Ya	1	
	III.	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM (15)			13.34	88.91%
		1 Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi (2)			0.67	33.33%
		a. Apakah kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan?	Y/T	Ya	1	
		b. Apakah penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan?	A/B/C/D	D	0	
		c. Apakah telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja?	Y/T	Tidak	0	
		2 Pola Mutasi Internal (2)			2.00	100.00%
		a. Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, apakah telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan?	Y/T	Ya	1	
		b. Apakah dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan?	A/B/C/D	A	1	
		c. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?	Y/T	Ya	1	

	3	Pengembangan pegawai berbasis kompetensi (3)			3.00	100.00%
	a.	Apakah Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi ?	Y/T	Ya	1	
	b.	Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, apakah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai?	A/B/C/D	A	1	
	c.	Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan	A/B/C/D	A	1	
	d.	Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya.	A/B/C/D	A	1	
	e.	Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, apakah unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (dapat melalui pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in-house training, atau melalui coaching, atau mentoring, dll) ?	A/B/C/D	A	1	
	f.	Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?	A/B/C/D	A	1	
	4	Penetapan kinerja individu (4)			3.67	91.75%
	a.	Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja	A/B/C/D	A	1	
	b.	Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya	A/B/C/D	A	1	
	c.	Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	A/B/C/D	A	1	
	d.	Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan dll).	A/B/C/D	A	0.67	
	5.	Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai (3)			3.00	100.00%
	a.	Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan	A/B/C/D	A	1	
	6.				1.00	100.00%
	a.	Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.	A/B/C/D	A	1	
	IV.	PENGUATAN AKUNTABILITAS (10)			10.00	100.00%
	1	Keterlibatan pimpinan (5)			5.00	100.00%
	a.	Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Perencanaan	Y/T		1	
	b.	Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja	Y/T		1	
	c.	Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	Y/T	Ya	1	
	2	Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (5)			5.00	100.00%
	a.	Apakah dokumen perencanaan sudah ada	A/B/C	A	1	
	b.	Apakah dokumen perencanaan telah berorientasi hasil	A/B/C/D	A	1	
	c.	Apakah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU)	A/B/C	A	1	
	d.	Apakah indikator kinerja telah SMART	A/B/C/D	A	1	
	e.	Apakah laporan kinerja telah disusun tepat waktu	Y/T	Ya	1	
	f.	Apakah pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja	A/B/C/D	A	1	
	g.	Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	A/B/C/D	A	1	
	h.	Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten	A/B/C	A	1	
	V.	PENGUATAN PENGAWASAN (15)			10.13	67.55%
	1	Pengendalian Gratifikasi (3)			2.25	75.00%
	a.	Telah dilakukan <i>public campaign</i> tentang pengendalian gratifikasi	A/B/C	A	1	
	b.	Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan	A/B/C	B	0.5	
	2	Penerapan SPIP (3)			2.13	71.00%
	a.	Telah dibangun lingkungan pengendalian	A/B/C/D	B	0.67	
	b.	Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan	A/B/C/D	B	0.67	
	c.	Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi	A/B/C	B	0.5	
	d.	SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait	A/B/C	A	1	
	3	Pengaduan Masyarakat (3)			2.75	91.75%
	a.	Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan	A/B/C/D	A	1	
	b.	Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	A/B/C/D	B	0.67	
	c.	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	A/B/C/D	A	1	
	d.	Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	A/B/C	A	1	
	4	Whistle-Blowing System (3)			0.00	0.00%
	a.	Apakah <i>Whistle Blowing System</i> sudah di internalisasi ?	Y/T	Tidak	0	
	b.	<i>Whistle Blowing System</i> telah diterapkan	A/B/C/D	D	0	
	c.	Telah dilakukan evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i>	A/B/C/D	D	0	
	d.	Hasil evaluasi atas penerapan <i>Whistle Blowing System</i> telah ditindaklanjuti	A/B/C/D	D	0	

	5	Penanganan Benturan Kepentingan (3)			3.00	100.00%
	a.	Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama	Y/T	Ya	1	
	b.	Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi	A/B/C/D	A	1	
	c.	Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan	A/B/C/D	A	1	
	d.	Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan	A/B/C	A	1	
	e.	Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti	A/B/C/D	A	1	
	VI.	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (10)			9.56	95.60%
	1	Standar Pelayanan (3)			3.00	100.00%
	a.	Terdapat kebijakan standar pelayanan	A/B/C	A	1	
	b.	Standar pelayanan telah dimaklumkan	A/B/C/D	A	1	
	c.	Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan	A/B/C/D	A	1	
	d.	Dilakukan revidi dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP	A/B/C	A	1	
	2	Budaya Pelayanan Prima (3)			3.00	100.00%
	a.	Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima	A/B/C/D	A	1	
	b.	Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	A/B/C	A	1	
	c.	Telah terdapat sistem <i>punishment</i> (sanksi)/ <i>reward</i> bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	A/B/C	A	1	
	d.	Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi	A/B/C/D	A	1	
	e.	Terdapat inovasi pelayanan	A/B/C/D	A	1	
	3	Penilaian kepuasan terhadap pelayanan (4)			3.56	89.00%
	a.	Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	A/B/C	A	1	
	b.	Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	A/B/C	A	1	
	c.	Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat	A/B/C/D	B	0.67	
					32.204	
B.	HASIL (40)					
	I.	PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN (20)				
	1.	Nilai Survey Persepsi Korupsi (Survei Eksternal) (15)	0-4	3.72	18.96	95%
	2.	Persentase temuan hasil pemeriksaan (Internal dan eksternal) yang ditindaklanjuti (5)	0-100%	1.00	5.00	100.00%
	II.	KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (20)			17.83	89%
	1.	Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal) (20)	0-4	3.57	17.83	89.13%
					36.787	0.919603
		Nilai Pembangunan ZI			88.991	

Pemeriksaan Eksternal

No	Tahun	Judul LHP	Jumlah Rekomendasi	Nilai Rekomendasi	Status Rekomendasi Hasil Pemantauan BPK Sem II 2017							
					Belum ditindaklanjuti		Ditindaklanjuti Namun Belum Sesuai		Tidak dapat ditindaklanjuti		Sesuai	
					(F)	(G)	(H)	(I)	(J)	(K)	(L)	(M)
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	Jumlah	Nilai	Jumlah	Nilai	Jumlah	Nilai	Jumlah	Nilai
1	2016	LK2015	8	257,597,987,710	0	0	6	257,597,987,710	0	-	2	-
2	2016	PDTT Pendapatan dan Belanja TA 2015 dan Trwulan III 2016	13	1,861,226,915,847	0	0	9	1,854,712,195,761	0	-	4	6,514,720,086
3	2017	LK2016	5	1,603,443,377,932	0	0	4	1,603,443,377,932	0	-	1	-
JUMLAH			26	3,722,268,281,489	0	-	19	3,715,753,561,403	0	-	7	6,514,720,086
PRESENTASE			100%	100%	0.00%	-	73.08%	99.82%	0.00%	-	26.92%	0.18%
TOTAL DITINDAKLANJUTI (H) + (L)			100%									

Pemeriksaan Internal

FAKTOR PENGUNGKIT

PENILAIAN	URAIAN PENILAIAN	HASIL REVIU	REKOMENDASI PERBAIKAN
A. PROSES (60)			
1. MANAJEMEN PERUBAHAN (5)			
1. Tim Kerja (1)			
a. Apakah unit kerja telah membentuk tim untuk melakukan pembangunan Zona integritas ?	<p>Dokumen yang disampaikan oleh Direktorat Operasi TA 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Keputusan Sejen No. 79 Tahun 2016 tentang Pembentukan Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM di W8 Sejen tanggal 4 April 2016 -Kep. Sekretaris Jenderal No. 80 Tahun 2016 tanggal 2 Mei 2016 tentang Penetapan Satuan Tugas sebagai Pilot Project Pembangunan Zi menuju WBK dan WBBM pada Kominfo -Keputusan Direktur Operasi Sumber Daya No. 2336/DISOPPI/SP.02.05/06/2016 tentang pembentukan Tim Internal Pembangunan Zi di D4 Operasi SD tanggal 30 Juni 2016 	<p>Dari hasil reuiu, Direktorat Operasi telah membentuk Tim Pembangunan Zi pada tahun 2016.</p> <p>Note: 1. WBK dan WBBM pembentukan tim di Logistik dan di W8 Sejen Tim 2016 di Kominfo dan di M. Kominfo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rialah rapat pembentukan Tim sebagai dasar SK revisi Tim 2018 2. akan disampaikan SK Revisi Tim 2018
b. Apakah penentuan anggota Tim selain pimpinan dipilih melalui prosedur/mechanisme yang jelas ?	<p>Dokumen yang disampaikan oleh Direktorat Operasi Sumber Daya terkait unsur ini adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dokumen Matriks Prosedur Pembentukan Tim Pembangunan Zi -Undangan Rapat Pembentukan Tim Internal Zi Direktorat Operasi Nota Dinas No. 2264/DISOPPI/SP.02.05/06/2016 tanggal 24 Juni 2016 dan dilengkapi dengan Daftar Hadir -Nota Dinas No. 2314/DISOPPI/SD.02.05/06/2016 tanggal 2016 tentang Laporan Rapat Pembentukan Tim Pembangunan Zi menuju WBK dan WBBM di Direktorat Operasi SD 	<p>Dari penelitian terhadap mekanisme pembentukan Tim Pembangunan Zi, terdapat dokumen berupa Nota Dinas No. 2314/DISOPPI/SD.02.05/06/2016 tanggal 2016 tentang Laporan Pembentukan Tim Internal Zi Direktorat Operasi yang terdapat unsur-unsur yang dapat mendukung pembentukan Tim, Terdiri dari: Matriks yang menguraikan tentang mekanisme pembentukan Tim, dan telah dilakukan wawancara dengan PIC Tim Kerja, bahwa prosedur penentuan anggota tim telah sesuai dengan prosedur.</p>	<p>Risalah Rapat dan Laporan hasil pembentukan tim pembangunan Zi (2016-2018)</p>
2. Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas (1)			
a. Apakah ada dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM ?	<p>Direktorat Operasi menyampaikan dokumentasi sebagai berikut:</p> <p>TA 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dokumen Rencana Kerja Zi menuju WBK dan WBBM di lingkungan Direktorat Operasi SD TA 2016 	<p>Dokumen rencana pembangunan yang di perbahar tim tahun, sampai dengan Tahun 2016, sehingga perencanaan pembangunan yang terdapat Tahun 2016 tidak dapat digunakan pada tahun 2018. Tetapi hasil Di Operasi agar melengkapi dengan dokumen rencana kegiatan pembangunan Zi hingga tahun 2018</p>	<p>Dokumen Rencana lanjutan pembangunan Zi hingga tahun 2018</p>
b. Apakah dalam dokumen pembangunan terdapat target-prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM?	<p>Direktorat Operasi Sumber Daya menyampaikan dokumen sebagai berikut:</p> <p>Nota Dinas No. 2655/DISOPPI/SP.02.05/07/2016 tentang Undangan Rapat Persiapan Pembangunan Zi menuju WBK dan WBBM di Direktorat Operasi SD</p> <p>Nota Dinas No. 266/DISOPPI/SP.02.05/08/2016 tanggal 8 Agustus 2016 tentang Laporan Persiapan Pembangunan Zi menuju WBK dan WBBM di Direktorat Operasi SD</p> <ul style="list-style-type: none"> -Risalah Rapat Persiapan Pembangunan Zi menuju WBK dan WBBM di Direktorat Operasi SD Tahun 2016 -Dokumen Rencana Aksi dan Realisasi Pembangunan Zi menuju WBK dan WBBM Tahun 2016 	<p>Dokumen dokumen perencanaan pembangunan Zi tahun 2016, terdapat rencana kerja yang terdapat target-prioritas yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK dan WBBM. Namun target target yang terdapat sampai dengan TA 2016.</p> <p>Untuk memenuhi Di Di Operasi agar melengkapi dengan dokumen rencana kegiatan pembangunan Zi hingga tahun 2018 dan diperkuatkan target target prioritas dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM.</p>	<p>Dokumen Rencana lanjutan pembangunan Zi hingga tahun 2018 yang selaras target-prioritasnya dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM</p>
c. Apakah terdapat mekanisme atau media untuk mensosialisasikan pembangunan WBK/WBBM ?	<p>Sosialisasi Pembangunan Zona integritas menuju WBK/WBBM di Direktorat Operasi Sumber Daya melalui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kegiatan Komunikasi Publik dan Workshop Manajemen SDPPI -Araban Direktorat Operasi Sumber Daya pada saat rapat berupa PPI krusda pegawai internal Direktorat Operasi -Website www.postel.go.id -Pusat Pelayanan Terpadu Ditjen SDPPI -TV Media -KIOSK -Desktop PC seluruh pegawai di Direktorat Operasi Sumber Daya serta Petugas Pelayanan dan Contact Center Ditjen SDPPI -Standing Banner pada loket perizinan <p>Audience /khalayak sasaran untuk kegiatan sosialisasi ini adalah untuk pegawai</p>	<p>Dari hasil observasi dan dokumen, Di Operasi telah mensosialisasikan pembangunan Zi menuju WBK/WBBM pada berbagai media sebagaimana dijelaskan dalam uraian penjelasan.</p> <p>Direktorat Operasi telah melengkapi kegiatan sosialisasi ke: WBK dan WBBM di lingkungan Direktorat Operasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen strategi komunikasi pembangunan Zi/WBK 2. Laporan sosialisasi
3. Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM (3)			
a. Apakah seluruh kegiatan pembangunan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana ?	<p>Direktorat Operasi Sumber Daya telah melaksanakan beberapa kegiatan dalam rangka pembangunan Zi, yang dibuktikan dengan:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Laporan Monitoring dan Evaluasi Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Zona integritas bulan Juli 2016 	<p>Penyedia laporan monitoring bulan Juli 2016 dan 2017, terdapat laporan Monev pembangunan Zi sebagai W8 dan WBBM di Di Operasi tanggal 04 Juli 2016, terdapat laporan (jangan dibuat laporan) yang akan dilaksanakan sebagai W8 dan WBBM yang akan dilaksanakan sebagai W8 dan WBBM di Di Operasi tanggal 04 Juli 2016, dan 2017.</p> <p>Untuk memenuhi Di Di Operasi agar melengkapi dengan dokumen rencana kegiatan pembangunan Zi hingga tahun 2018 dan diperkuatkan target target prioritas dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM.</p>	<p>Rencana beserta output Laporan pelaksanaan pembangunan Zi terbaru (hingga tahun 2018)</p>
b. Terdapat monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas	<p>Tim internal telah melaksanakan monev terhadap pembangunan Zona integritas secara bulanan dibuktikan dengan:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Laporan Monitoring dan Evaluasi Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas bulan Juli 2016 -Laporan monitoring dan evaluasi tim internal pembangunan zona integritas yang ditujukan kepada Direktur Operasi Sumber Daya bulan September 2016 	<p>Terdapat dokumen hasil dari ZBK/WBBM/SP.02.05/07/2016 dan laporan Monev Pembangunan Zi sebagai WBK dan WBBM di Di Operasi bulan Juli tanggal 29 Juli 2016, dan 2017.</p> <p>2314/DISOPPI/SP.02.05/09/2016 untuk melengkapi laporan Monev pembangunan Zi</p> <p>Note: berdasarkan LEM monev dan tidak ada monev, sehingga monev di Di Operasi.</p> <p>Untuk memenuhi Di Di Operasi agar melengkapi dengan dokumen rencana kegiatan pembangunan Zi hingga tahun 2018 dan diperkuatkan target target prioritas dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM.</p>	<p>Laporan Monev yang memuat evaluasi atas kegiatan yang dilakukan dalam pembangunan Zi (monev secara bulanan akan mendapat nilai maksimal)</p>
c. Apakah hasil Monitoring dan Evaluasi telah ditindaklanjuti ?	<p>Hasil monitoring dan evaluasi tim internal pembangunan zona integritas dilaksanakan dan ditindaklanjuti yang dituangkan dalam laporan Monitoring dan Evaluasi Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas TA 2016 bulan Juli 2016 dan September 2016</p>	<p>Dari hasil reuiu, ada beberapa yang dibuktikan dengan hasil monev yang menunjukkan bahwa hasil Di Direktorat Operasi yang ditindaklanjuti dengan: dokumen:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Laporan Monev atas pembangunan Zi di tahun 2016 yang berisikan: <ul style="list-style-type: none"> - Pembentukan dan hasil Monev terdapat agar ditindaklanjuti kembali ke Di Di Operasi bulan Juli dan 2017 dan 2018 -Laporan pelaksanaan kegiatan pembangunan Zi (untuk membuktikan pelaksanaan tindak lanjut rekomendasi) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Monev atas pembangunan Zi di tahun 2016 yang berkala; 2. Rekomendasi dari hasil Monev tersebut agar dikuatkan kembali ke dalam Susunan Rencana Kerja Pembangunan Zi tahun 2017 dan 2018; 3. Laporan pelaksanaan kegiatan pembangunan Zi (untuk membuktikan pelaksanaan tindak lanjut rekomendasi)

	<p>4. Perubahan pola pikir dan budaya kerja (1)</p> <p>a. Apakah pimpinan berperan sebagai <i>role model</i> dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM?</p>	<p>Direktur Operasi Sumber Daya sebagai role model dalam pelaksanaan pembangunan WBK/WBBM, dibuktikan dengan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - SK Menteri Kominfo Nomor 136 Tahun 2015 tentang Penunjukan Kepala Satuan Kerja dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) sebagai Agen Perubahan dalam rangka pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kementerian Kominfo - SK Direktur Operasi Sumber Daya Nomor 6205 A Tahun 2015 tentang Penetapan Visi, Misi, Motto, Makhulmat, Etika Pelayanan, Hak dan Kewajiban, Penghargaan dan hukuman, Kompensasi serta Standar Pelayanan di Direktorat Operasi Sumber Daya - SK Direktur Operasi Sumber Daya Nomor 309 A Tahun 2016 tentang Penunjukan Pejabat Tingkat Eselon III dan IV sebagai Agen Perubahan dalam rangka Reformasi Birokrasi di Direktorat Operasi Sumber Daya - Direktorat Operasi Sumber Daya melaksanakan survey terhadap seluruh pegawai Direktorat Operasi Sumber Daya terhadap perubahan pola pikir dan budaya kerja yang diuangkan dalam kegiatan evaluasi kinerja pelayanan perizinan Spektrum Frekuensi Radio (SFR) dan Sertifikasi Operator Radio (SOR) berdasarkan Key Performance Indicator (KPI) 	<p>Direktur Operasi Sumber Daya sebagai role model dalam pelaksanaan pembangunan WBK/WBBM, dibuktikan dengan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - SK Menteri Kominfo Nomor 136 Tahun 2015 tentang Penunjukan Kepala Satuan Kerja dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) sebagai Agen Perubahan dalam rangka pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kementerian Kominfo - SK Direktur Operasi Sumber Daya Nomor 6205 A Tahun 2015 tentang Penetapan Visi, Misi, Motto, Makhulmat, Etika Pelayanan, Hak dan Kewajiban, Penghargaan dan hukuman, Kompensasi serta Standar Pelayanan di Direktorat Operasi Sumber Daya - SK Direktur Operasi Sumber Daya Nomor 309 A Tahun 2016 tentang Penunjukan Pejabat Tingkat Eselon III dan IV sebagai Agen Perubahan dalam rangka Reformasi Birokrasi di Direktorat Operasi Sumber Daya - Direktorat Operasi Sumber Daya melaksanakan survey terhadap seluruh pegawai Direktorat Operasi Sumber Daya terhadap perubahan pola pikir dan budaya kerja yang diuangkan dalam kegiatan evaluasi kinerja pelayanan perizinan Spektrum Frekuensi Radio (SFR) dan Sertifikasi Operator Radio (SOR) berdasarkan Key Performance Indicator (KPI) 	<p>Paparan/Risalah mengenai arahan-arahan pimpinan dalam pembangunan Zi</p>
	b. Apakah sudah ditetapkan agen perubahan?	Direktur Operasi Sumber Daya telah menetapkan SK Agen Perubahan, dibuktikan dengan:	Keminfo dalam rangka RB telah menetapkan agen perubahan dengan Kepmen Kominfo 136 thn 2015 (Es 2), SK Direktur Operasi Sumber Daya Nomor 309 A Tahun 2016 tentang Penunjukan Pejabat Tingkat Eselon III dan IV sebagai Agen Perubahan dalam rangka Reformasi Birokrasi di Direktorat Operasi Sumber Daya	Dokumen penetapan ages perubahan tahun 2018 (yang masih berlaku)
	c. Apakah telah dibangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi?	Pembangunan budaya kerja dan pola pikir seluruh pegawai Dit. Operasi Sumber Daya melalui:	Perlu dilengkapi dengan dokumen terkait dengan pembangunan budaya kerja terhadap PNS di lingkungan Dit. Operasi, contoh training/sosialisasi, Capacity building dan in house training kepada pegawai tentang budaya kerja, rapat internal rutin Dit. Operasi dan dokumentasinya	dokumen terkait dengan pembangunan budaya kerja terhadap PNS di lingkungan Dit. Operasi, contoh training/sosialisasi, Capacity building dan in house training kepada pegawai tentang budaya kerja, rapat internal rutin Dit. Operasi dan dokumentasinya
	d. Apakah anggota organisasi terlibat dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM?	Direktorat Operasi Sumber Daya telah melibatkan seluruh pegawai dalam pembangunan Zona Integritas, menuju WBK/WBBM dibuktikan dengan:	Setiap elemen organisasi diwajibkan dalam SK Tim Internal, yaitu ke seluruh Al apakah WA Group menjadi tim kepariwisataan (W) dan pelayanan (P) sebagai anggota, dan screen capturenya	Screen capture group whatsapp Direktorat Operasi Sumber Daya
II. PENATAAN TATALAKSANA (5)				
1. prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama (1,5)				
	a. Apakah SOP mengacu pada peta proses bisnis instansi	Dokumen yang disampaikan oleh Dit. Operasi: Tahun 2016:	Perlu dilengkapi dengan dokumen terkait dengan pembangunan budaya kerja terhadap PNS di lingkungan Dit. Operasi, contoh training/sosialisasi, Capacity building dan in house training kepada pegawai tentang budaya kerja, rapat internal rutin Dit. Operasi dan dokumentasinya	Dokumen Evaluasi SOP yang menjadi dasar implementasi SOP
	b. Prosedur operasional tetap (SOP) telah diterapkan	Dokumen yang disampaikan oleh Dit. Operasi: Tahun 2016:	Keuntungan hasil observasi terhadap SOP di lingkungan Dit. Operasi (di contoh: SFR dan SOR), yang dapat telah dan merupakan SOP yang ditetapkan di lingkungan Dit. Operasi dan telah implementasi dengan aplikasi, dan telah implementasi pelaksanaan SOP TA 2016 hingga TA 2018	1. Laporan Hasil Pelaksanaan SOP/Hasil Monitoring Pelaksanaan SOP TA 2016 hingga TA 2018 2. Laporan Inovasi terhadap pelaksanaan SOP
	c. Prosedur operasional tetap (SOP) telah dievaluasi	Dokumen yang disampaikan oleh Dit. Operasi: Tahun 2016:	Perlu dilengkapi dengan dokumen terkait dengan pembangunan budaya kerja terhadap PNS di lingkungan Dit. Operasi, contoh training/sosialisasi, Capacity building dan in house training kepada pegawai tentang budaya kerja, rapat internal rutin Dit. Operasi dan dokumentasinya	1. Matriks monitoring dan evaluasi pengukuran sasaran mutu semester II Tahun 2016 dan Tahun 2017 2. Laporan Evaluasi Proses Perizinan berdasarkan ISO 9001:2015 Tahun 2016 dan 2017 3. Tinjauan Manajemen 4. Hasil Audit Eksternal dan Internal dalam rangka ISO
	2. E-Office (2)			
	a. Apakah sistem pengukuran kinerja unit sudah menggunakan teknologi informasi?	Sistem informasi yang digunakan oleh Dit. Operasi dalam pengukuran kinerja adalah aplikasi e-SKP Biro Kepegawaian Kominfo, SiREA untuk monitoring anggaran	Direktorat Operasi Sumber Daya telah menggunakan teknologi informasi dalam sistem pengukuran kinerja, yaitu dengan menggunakan e-SKP, SiREA untuk monitoring anggaran	Screen capture dari aplikasi-aplikasi yang digunakan

	<p>b. Apakah operasionalisasi manajemen SDM sudah menggunakan teknologi informasi?</p>	<p>Direktorat Operasi telah menggunakan teknologi informasi dalam hal operasionalisasi Manajemen SDM, sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplikasi SIREA (Sistem Informasi Realisasi Anggaran) - Aplikasi E-Office TNDE - Aplikasi Elektronik Perkantoran SIMAYA - Aplikasi absensi elektronik (APIK) Kominfo - Aplikasi SIMPEG - Aplikasi e-SKP - Aplikasi SIAP (Sistem Informasi Absensi Pegawai) SDPPI <p>Dokumen yang disampaikan oleh Direktorat Operasi adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Undangan No. 1400/.../10/2016 tentang Sosialisasi Penggunaan APIK di lingkungan Ditjen SDPPI 2. Manual penggunaan Aplikasi Elektronik Perkantoran SIMAYA beserta screen capture test case disposisi undangan Pelatihan Barang Jaka a/n Sri Mulyaningih 3. Screen capture/ test case aplikasi aplikasi (sistem Informasi) yang digunakan oleh Direktorat Operasi dalam operasionalisasi manajemen SDM, yaitu aplikasi SIREA, aplikasi TNDE (disposisi melalui Surat dan Nota Dinas Elektronik) a/n Monika Novianti, aplikasi SIAP 	<p>Direktorat Operasi telah menjamin dalam operasionalisasi manajemen SDM yang menggunakan teknologi informasi secara terpadu yaitu dengan terdapat sistem informasi yang dimiliki oleh Direktorat/ Ditjen/ SDPPI.</p> <p>- Aplikasi di habitat dipergunakan untuk proses penerimaan Surat, dengan menggunakan aplikasi berbasis pada Aplikasi SIREA, serta undangan dan pengantrean di lingkungan yang berbasis aplikasi, dan pengantrean yang berbasis aplikasi pada Aplikasi SIMPEG</p> <p>Untuk memastikan bahwa Direktorat Operasi juga bertanggung jawab dengan fungsi layanan operasionalisasi manajemen SDM dengan menggunakan teknologi informasi.</p>	<p>Laporan Inovasi operasionalisasi manajemen SDM dengan menggunakan teknologi Informasi</p>
	<p>c. Apakah pemberian pelayanan kepada publik sudah menggunakan teknologi informasi?</p>	<p>Direktorat Operasi Sumber Daya telah menggunakan teknologi informasi dalam pemberian pelayanan kepada publik, sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contact Center dalam hal penanganan informasi dan pengaduan masyarakat terkait pelayanan perizinan spektrum frekuensi radio - Aplikasi Antrian dan Aplikasi Pengunjung Loket pada Pusat Pelayanan Terpadu Ditjen SDPPI - Riosk/IV Layanan di Loket Pusat Pelayanan Terpadu SDPPI di Monas Merdeka Lt. 11 terkait jenis-jenis layanan, mekanisme, dan tarif layanan - Sistem Informasi Manajemen SDPPI (SIMS) dalam proses perizinan spektrum frekuensi radio - Sistem Host to Host dalam pembayaran BHP spektrum frekuensi radio dan sertifikasi operator radio <p>Inovasi berupa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - E-licensing pelayanan perizinan spektrum frekuensi radio dan sertifikasi operator radio (TA 2016-2017) - Website Postel.go.id - Penerapan Tanda Tangan Digital untuk Penerbitan ISR yang dibuktikan dengan Surat Edaran Ditjen SDPPI No. 31 tahun 2018 tentang Ponevapan Tanda Tangan Digital dalam Pelayanan Perizinan Penggunaan SFR (TA 2018) - Screen capture Bukti Tanda Tangan Digital <p>Pengujian yang dilakukan adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Akses Call center melalui website postel.go.id yang dibuktikan dengan Screen Capture/ Test Case untuk call center SDPPI terkait help desk dan pengaduan masyarakat terkait pelayanan Perizinan SFR 2. Screen Capture atau Akses kios 3. Screen Capture Akses Informasi e-licensing 4. Nodin No. 111/.../04/2016 tentang Laporan Pelaksanaan Contact Center bulan April 2016 	<p>Perlu dilakukan pengujian Direktorat Operasi untuk membuktikan pelayanan kepada publik dengan menggunakan teknologi Informasi dan melakukan inovasi berupa layanan Host to Host dan B2B untuk perizinan.</p> <p>Pengujian dilaksanakan dengan metode observasi terhadap layanan yaitu pemeriksaan berita perizinan SFR dan sertifikasi perangkat telekomunikasi melalui loket di Gedung Monas Merdeka Lt. 11. Direktorat Operasi telah menggunakan layanan di loket dengan sistem antrian elektronik, informasi mengenai pelayanan prosedur, mekanisme perizinan dan pengaduan serta tarif perizinan telah dipublikasikan melalui Media yang terdapat di platform web terkait permohonan perizinan oleh calon pemohon. Selanjutnya, pengantrean/ antrian juga dilakukan terhadap call center (hotline) dan pengantrean masyarakat yang diurus melalui website postel.go.id serta penggunaan tanda tangan digital untuk surat di bidang Monas Merdeka Lt. 11</p> <p>Berikut inovasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perlu dilengkapi dengan SDP dan Laporan Monitoring/ Evaluasi Hasil Licensing melalui IT Digital (SR) 	<p>Perlu dilengkapi dengan SOP dan Laporan Monitoring/Evaluasi (baik E-licensing maupun IT Digital/ISR)</p>
	<p>d. Apakah telah dilakukan monitoring dan dan evaluasi terhadap pemanfaatan teknologi Informasi dalam pengukuran kinerja unit, operasionalisasi SDM, dan pemberian layanan kepada publik?</p>	<p>Dokumen yang disampaikan oleh Direktorat Operasi SD:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nota Dinas Nomor 111/D/SDPPI/SP.02/05/04/2016 tanggal 11 April 2016 tentang Laporan Kondisi Loket Pusat Pelayanan Terpadu Ditjen SDPPI bulan Maret 2016 2. Nota Dinas No. 964/D/SDPPI/SP.D2.05/03/2016 tanggal 29 Maret 2016 tentang Laporan Rapat Evaluasi Pekerjaan Peningkatan Pusat Pelayanan Terpadu Ditjen SDPPI 3. Undangan Rapat No. 1422/D/SDPPI/SP.02.05/04/2016 tanggal 25 April 2016 tentang Undangan Tidak Lanjut Penyelesaian Contact Center Layanan Perizinan SDPPI 4. Laporan Mingguan Pemeliharaan dan Operasional Sistem Informasi Manajemen Spektrum Kominfo (September - Oktober 2016) <p>Terdapat beberapa dokumen yang disampaikan tidak relevan karena menggambarkan implementasi dan bukan money pada unsur ini yaitu Nota Dinas xx/D/SDPPI/SP.03.02/06/2016 tanggal xx Juni 2016 tentang Refreshment training penggunaan e-licensing dan optimisasi pelaksanaan sistem teknik oleh UPT bagi Wabdi di daerah; dan Laporan Rekastruksi Pegawai Oktober 2016 (karena dokumen ini tidak menunjukkan evaluasi dari sisi Ti nya).</p>	<p>Dari hasil review, Direktorat Operasi telah melaksanakan Keterbukaan Informasi publik berdasarkan UU No. 14 Tahun 2008 pasal 7, dengan menyediakan dan memberikan informasi publik yang berada dalam kewenangannya (terkait perizinan), selain informasi yang dikawatirkan, dengan menggunakan sarana dan media elektronik maupun non elektronik. Untuk penyebaran informasi pada Direktorat Operasi ada pada Subdit Komunikasi dan Data</p> <p>Terkait hal ini agar Direktorat Operasi juga menyampaikan bukti terkait penerapan UU No. 14 Tahun 2008 terkait klasifikasi informasi (informasi yang wajib disediakan dan diumumkan secara berkala; informasi yang wajib diumumkan secara serentak; informasi yang wajib tersedia setiap saat; informasi yang dipecahkan)</p>	<p>Laporan Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan sistem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informasi absensi elektronik - SIREA - Perjudin - Pengantrean digital - E-billing pajak yang dilakukan secara berkala
<p>3 Keterbukaan Informasi Publik (1,5)</p>				
	<p>a. Kebijakan tentang keterbukaan Informasi publik telah diterapkan</p>	<p>Dokumen yang telah disampaikan oleh Direktorat Operasi untuk memenuhi unsur ini adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - UU no 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik - Kepdir Operasi SD No. 05 tahun 2016 tentang Daftar PIC Dokumentasi Kegiatan dan Pengelolaan Web Ditjen SDPPI Di Operasi Tahun 2016 - Screen Capture berupa dokumen/berita Direktorat yang diunggah di website postel.go.id tahun 2016 (berupa berita-berita dan laporan-laporan) - Laporan Pelaksanaan Konsultasi Publik dan Workshop MANAJEMEN SDPPI tanggal 2 Juni 2006 - Foto Dokumentasi billboard tentang perizinan frekuensi dan Alan layanan masyarakat dengan media bus - Materi bahan informasi terkait layanan pelayanan perizinan spektrum frekuensi radio dan Sertifikasi Operator Radio - Materi Cetak brosur dan flyer izin stasiun radio penyalaran TV dan radio siaran 	<p>Dari hasil review, Direktorat Operasi telah melaksanakan Keterbukaan Informasi publik berdasarkan UU No. 14 Tahun 2008 pasal 7, dengan menyediakan dan memberikan informasi publik yang berada dalam kewenangannya (terkait perizinan), selain informasi yang dikawatirkan, dengan menggunakan sarana dan media elektronik maupun non elektronik. Untuk penyebaran informasi pada Direktorat Operasi ada pada Subdit Komunikasi dan Data</p> <p>Terkait hal ini agar Direktorat Operasi juga menyampaikan bukti terkait penerapan UU No. 14 Tahun 2008 terkait klasifikasi informasi (informasi yang wajib disediakan dan diumumkan secara berkala; informasi yang wajib diumumkan secara serentak; informasi yang wajib tersedia setiap saat; informasi yang dipecahkan)</p>	<p>bukti terkait penerapan UU No. 14 Tahun 2008 terkait Klasifikasi Informasi</p>
	<p>b. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik</p>	<p>Dokumen yang telah disampaikan oleh Di. Operasi SD adalah sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laporan Bulanan update informasi pelayanan perizinan di Di. Operasi bulan Maret dan April 2016 	<p>Dari dokumen yang disampaikan belum membahas tentang money pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik, monitoring yang dilakukan baru sebatas pelaksanaan pelayanan perizinan.</p> <p>Terkait hal ini, Di. Operasi akan melengkapi dengan laporan money kebijakan Keterbukaan informasi publik sesuai UU no. 14 tahun 2008</p>	<p>laporan money kebijakan Keterbukaan informasi publik sesuai UU no. 14 Tahun 2008</p>

III. PENYATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM (15)			
1. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan			
a. Apakah kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan?	Direktorat Operasi Sumber Daya telah menyusun kebutuhan pegawai dengan mengacu pada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan, dibuktikan dengan : - Dokumen analisis jabatan di lingkungan Direktorat Operasi Sumber Daya	Belum ada bukti analisis jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan.	1. Laporan Pengisian Formasi Jabatan di e-Formasi. 2. Peta Jabatan terbaru Direktorat Operasi SD (jika ada). 3. Analisis Beban Kerja setiap Jabatan di Direktorat Operasi SD.
b. Apakah penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan?	Direktorat Operasi Sumber Daya telah menetapkan pegawai hasil rekrutmen sesuai formasi yang telah ditetapkan oleh Kemom PAN-RB dengan : - SK Penempatan dan dokumen rencana kebutuhan pegawai	Belum ada dokumen terkait rekrutmen CPNS / PNS dan susutansi / PPP/ Instansi Kerja lain	1. SK CPNS dan PNS hasil rekrutmen yang terakhir 2. Dokumen Peta Jabatan/Kebutuhan Pegawai yang menjadi dasar rekrutmen CPNS atau PNS.
c. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja?	Terhadap proses penempatan pegawai hasil rekrutmen dalam rangka memenuhi kebutuhan telah dilakukan sebagai berikut : - Mengevaluasi penempatan pegawai di lingkungan Dit. Operasi Sumber Daya - Memonitor dan mengevaluasi hasil kinerja pegawai outsource untuk petugas Pusat Pelayanan Terpadu dan Contact Center Ditjen SDPPI untuk Tahun 2016 (Laporan kinerja yang dituangkan dalam laporan Monov Pusat pelayanan Terpadu Ditjen SDPPI dan Contact Center) - Memonitor dan mengevaluasi kinerja pegawai tenaga kontrak lepas untuk dukungan perlintasan spektrum frekuensi radio dan sertifikasi operator radio untuk Tahun 2016 (Laporan bulanan pegawai honorer)	Belum ada bukti monitoring terhadap pegawai	Laporan Monov Penempatan Pegawai hasil rekrutmen CPNS atau PNS
2. Pola Mutasi Internal (2)			
a. Dalam melakukan pengembangan karier pegawai, apakah telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan?	Direktorat Operasi Sumber Daya telah melakukan mutasi antar jabatan sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan karier pegawai dibuktikan dengan dokumen seperti : - SK Mutasi pegawai		SK Mutasi Pegawai di tahun 2017
b. Apakah dalam melakukan mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan?	Direktorat Operasi Sumber Daya melakukan mutasi pegawai antar jabatan dengan memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi dan juga unit kerja memberikan pertimbangan terkait hal ini dengan acuan PP No. 63 Tahun 2009 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS, dibuktikan dengan : - SK mutasi pegawai - SOP Mutasi Pegawai	Belum ada dokumen pola mutasi internal dan dokumen pertimbangan terkait pegawai	1. Pola Mutasi Internal (bisa diatur di BKD, SetDitjen, atau Internal Dit Ops). (jika ada). 2. Rikalah Rapat Penentuan Mutasi Pegawai / Dokumen Usulan Mutasi Pegawai
c. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kalkannya dengan perbaikan kinerja?	Direktorat Operasi Sumber Daya melakukan monitor dan evaluasi pelaksanaan mutasi pegawai sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan karier pegawai, dibuktikan dengan : - Laporan monov pelaksanaan mutasi pegawai sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan karier pegawai	Belum ada laporan monitoring terhadap pegawai	Laporan Monov Kepengawasan yang terkait dengan mutasi
3. Pengembangan pegawai berbasis kompetensi (3)			
a. Apakah Unit Kerja melakukan Training Need Analysis Untuk pengembangan kompetensi ?	Direktorat Operasi Sumber Daya telah melakukan Training Need Analysis untuk pengembangan kompetensi. Dibuktikan dengan dokumen yang memuat Training Need Analysis (Analisis Kebutuhan Dilat).		Analisis Kebutuhan Dilat Tahun 2017 dan 2018 (jika ada)
b. Dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai, apakah memperlimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai?	Direktorat Operasi Sumber Daya telah menyusun rencana pengembangan kompetensi pegawai dengan mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai dibuktikan dengan : - Analisis Kebutuhan Dilat yang memuat rencana pengembangan kompetensi pegawai - Dokumen yang memuat rencana pengembangan kompetensi pegawai. (Rencana in house training, capacity building untuk petugas Pusat Pelayanan Terpadu Ditjen SDPPI)		Analisis Kebutuhan Dilat Tahun 2017 dan 2018 (jika ada)
c. Persentase kesenjangan kompetensi pegawai yang ada dengan standar kompetensi yang ditetapkan untuk masing-masing jabatan	Direktorat Operasi Sumber Daya memiliki persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sebesar <25%. Dapat dibuktikan oleh hasil penilaian KPI (melebihi target)	Belum dapat melihat kesesuaian antara kebutuhan pegawai dan persyaratan yang dibutuhkan	1. Dokumen Informasi Faktor jabatan untuk setiap jabatan di Direktorat Operasi SD. 2. Profil Pegawai yang berisi pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti (jika ada)
d. Pegawai di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti dilat maupun pengembangan kompetensi lainnya.	Seluruh pegawai di Direktorat Operasi Sumber Daya telah diberikan kesempatan/hak untuk mengikuti dilat maupun pengembangan kompetensi lainnya, dibuktikan dengan : - Surat Tugas Dilat Unit Eselon II, IV dan staff di lingkungan Direktorat Operasi Sumber Daya - Nota Dinas dan Jadwal In House Training (Refreshment)		1. Rekap Pelatihan yang diikuti per karyawan di tahun 2017. 2. Sampling Surat Tugas mengikuti Pelatihan untuk eselon II, III, dan IV (masing-masing 1 untuk setiap jabatan) serta staff (masing-masing 1 setiap seksi / 1 tahun 2017)
e. Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, apakah unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada seluruh pegawai dengan cara : - Mengikutsertakan pegawai Direktorat Operasi Sumber Daya dalam kegiatan Training dan Bimtek baik dalam Negeri maupun luar Negeri sesuai dengan bidangnya. - Mengikutsertakan pegawai Direktorat Operasi Sumber Daya dalam kegiatan In House Training (Refreshment) - Mengikutsertakan pegawai Direktorat Operasi Sumber Daya dalam Dilat Kepemimpinan - Mengikutsertakan tenaga outsource Pusat Pelayanan Terpadu dan Contact Center Ditjen SDPPI dalam kegiatan In House Training dan Capacity Building	Direktorat Operasi Sumber Daya melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada seluruh pegawai dengan cara : - Mengikutsertakan pegawai Direktorat Operasi Sumber Daya dalam kegiatan Training dan Bimtek baik dalam Negeri maupun luar Negeri sesuai dengan bidangnya. - Mengikutsertakan pegawai Direktorat Operasi Sumber Daya dalam kegiatan In House Training (Refreshment) - Mengikutsertakan pegawai Direktorat Operasi Sumber Daya dalam Dilat Kepemimpinan - Mengikutsertakan tenaga outsource Pusat Pelayanan Terpadu dan Contact Center Ditjen SDPPI dalam kegiatan In House Training dan Capacity Building		1. Rekap Pelatihan yang diikuti per karyawan di tahun 2017. 2. Sampling Surat Tugas mengikuti Pelatihan untuk eselon II, III, dan IV serta staff di tahun 2017 (masing-masing 1 untuk setiap jabatan)
f. Apakah telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja?	Direktorat Operasi Sumber Daya melakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja, dibuktikan dengan : - Evaluasi KPI sebagai monov dalam hal perbaikan kinerja	Belum ada laporan tentang pelaksanaan analisis manfaat pengembangan kompetensi terhadap perbaikan kinerja	Laporan Monov Efektifitas Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2017
4. Penetapan kinerja Individu (4)			
a. Terdapat penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi	Direktorat Operasi Sumber Daya telah melakukan penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi, yaitu dengan : - Menyusun Standard Kinerja Pegawai (SKP) sesuai PP 46 Tahun 2011		PK Eselon I, II, III, dan IV serta sampling SKP staf (masing-masing sekur 1 orang) tahun 2017
b. Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya	Seluruh ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya dibuktikan dengan : - Standard Kinerja Pegawai (SKP) yang dibuat sesuai dengan standar kinerja pejabat di atasnya		PK Eselon I, II, III, dan IV serta sampling SKP staf (masing-masing sekur 1 orang) tahun 2017
c. Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	Direktorat Operasi Sumber Daya melakukan pengukuran kinerja individu dengan : - Penilaian SKP yang dilakukan secara tahunan - Penilaian kinerja petugas Pusat Pelayanan Terpadu Ditjen SDPPI oleh Supervisor - Penilaian kinerja Contact Center Ditjen SDPPI oleh Supervisor		1. Pengukuran Pencapaian PK Eselon II (B01, B02, dst) 2. Pengukuran Pencapaian PK Eselon III dan IV 3. Pengukuran Pencapaian SKP Pegawai (bulanan/semesteran/tahunan)

	d. Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian reward (pengembangan karir individu, penghargaan dll).	Hasil penilaian kinerja individu dijadikan dasar untuk mendapatkan reward : - Hasil penilaian SKP dijadikan dasar untuk penilaian individu dalam pembobotan remunerasi. - Direktorat Operasi Sumber Daya memberikan reward terhadap petugas Pusat Pelayanan Terpadu Ditjen SDPPI sesuai dengan hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh Supervisor	Pemberian Reward berupa benefit pengalangan ke keluarga petugas SKP sesuai reward untuk PNS termasuk ada	Dokumen Pengukuran Pemberian Reward (dapat berupa Promosi Jabatan/ Pelatihan/ Penambahan Fungsi sesuai pencapaian SKP (jika mencapai 125%)/ Reward lainnya) (jika ada)
	3. Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai (3)			
	a. Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku telah dilaksanakan/diimplementasikan	<ul style="list-style-type: none"> - Direktorat Operasi Sumber Daya telah memiliki, menerapkan dan membuat inovasi terkait aturan disiplin/kode etik/kode perilaku. Dibuktikan dengan: <ul style="list-style-type: none"> - Permen Kominfo Nomor 25 Tahun 2011 tentang Kode Etik Pegawai Kementerian Kominfo - Perdisj SDPPI Nomor 168/Direj/2011 tentang Kode Etik Pegawai Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika - Tata Tertib Petugas Pusat Pelayanan Terpadu Ditjen SDPPI 		
	6. Sistem Informasi Kepegawaian (1)			
	a. Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara berkala.	<ul style="list-style-type: none"> - Direktorat Operasi Sumber Daya telah memutakhirkan data kepegawaian melalui sistem informasi kepegawaian Kementerian Kominfo - E-PUPNS 		
	IV. Penguatan Akuntabilitas (10)			
	1. Keterlibatan pimpinan (5)			
	a. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> - Direktur Operasi Sumber Daya terlibat langsung pada Penyusunan Perencanaan : <ul style="list-style-type: none"> - Penyusunan Dokumen Renja - Pembuatan TOR dan RAB 	Inskri SK Direktur tentang keterlibatan diri sebagai pembuat kebijakan dalam kegiatan perencanaan secara langsung	Undangan dan Notulen Rapat Penyusunan Renja dan PK Tahun 2018
	b. Apakah pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Direktur Operasi Sumber Daya terlibat langsung pada Penetapan Kinerja : <ul style="list-style-type: none"> - Undangan terkait Penetapan Kinerja - Doumen PK 	Bukti Penyelenggaraan Kinerja Pelayanan Penetapan Kinerja sebelum menandatangani dokumen kesepakatan pimpinan secara langsung	Undangan dan Notulen Rapat Penyusunan Renja dan PK Tahun 2018
	c. Apakah pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> - Direktur Operasi Sumber Daya memantau pencapaian kinerja pegawai secara berkala, diantaranya : <ul style="list-style-type: none"> - Memonitor dan mengevaluasi penetapan kinerja Direktorat operasi Sumber Daya setiap semester - Terdapat laporan Kinerja Direktorat Operasi Sumber Daya bulanan dan mingguan - Evaluasi Kinerja pelayanan perizinan spektrum frekuensi radio dan sertifikasi operator radio berdasarkan Key Performance Indicator dan Standard pelayanan - Memantau dan mengevaluasi dan menilai SKP seluruh pegawai Dit. operasi SD 	Bukti Laporan Monitoring dan Uraian tentang pencapaian kinerja pegawai dan monitoring pencapaian kinerja secara langsung	
	2. Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (5)			
	a. Apakah dokumen perencanaan sudah ada	<ul style="list-style-type: none"> - Direktorat Operasi Sumber Daya telah memiliki seluruh dokumen : RENSTRA, RENJA, PKT, PK, IKU, IKKK, LAKIP 		RENJA dan PK Eselon II Tahun 2017
	b. Apakah dokumen perencanaan telah berorientasi hasil	<ul style="list-style-type: none"> - Dokumen perencanaan telah berorientasi hasil, dibuktikan dengan copy laporan pelaksanaan kegiatan (Laporan Kinerja) Dit. Operasi Sumber Daya berdasarkan RENSTRA, PKT, PK, IKU, IKKK, LAKIP. 		RENJA dan PK Eselon II Tahun 2017
	c. Apakah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU)	<ul style="list-style-type: none"> - Direktorat memiliki IKU (IKK) yang ditetapkan instansi Pusat yang dibuktikan dengan dokumen IKK yang mengacu pada PK 		RENJA dan PK Eselon II Tahun 2017
	d. Apakah indikator kinerja telah SMART	<ul style="list-style-type: none"> - Seluruh indikator kinerja Direktorat Operasi Sumber Daya telah dibuat dengan memenuhi unsur SMART dibuktikan dengan dokumen KPI 		RENJA dan PK Eselon II Tahun 2017
	e. Apakah laporan kinerja telah disusun tepat waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Direktorat Operasi Sumber Daya telah menyusun laporan kinerja tepat waktu dibuktikan dengan : <ul style="list-style-type: none"> - LAKIP - LAPTAH 		LAKIP 2017
	f. Apakah pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Seluruh pelaporan kinerja telah memberikan informasi tentang kinerja dibuktikan dengan : <ul style="list-style-type: none"> - Waogram - Rekonsiliasi penerimaan PNB BHP Frekuensi Radio yang melalui Host to Host maupun Non Host to Host - Rekonsiliasi penerimaan SPP BHP Frekuensi Radio - Melakukan pencocokan dan penelitian data BHP Frekuensi Radio - Melakukan pemutakhiran data pengguna spektrum frekuensi radio dan 		LAKIP 2017
	g. Apakah terdapat upaya peningkatan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Mengikutsertakan para pegawai dalam pelatihan/workshop yang terkait dengan akuntabilitas kinerja - Iku serta dalam penyusunan PK - Sertifikat pelatihan akuntabilitas kinerja 	Sertifikasi yang dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi PPI atau lembaga lain berdasarkan SLI. Menetapkan prosedur/kelembagaan yang bertanggung jawab untuk mengelola akuntabilitas kinerja secara berkelanjutan. SARIP, perencanaan strategis, perencanaan tahunan, dan	Rekap Pegawai yang menangan AKIP dan training yang diikuti di tahun 2017
	h. Pengelolaan akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang kompeten	<ul style="list-style-type: none"> - Pengelolaan akuntabilitas kinerja di Direktorat Operasi Sumber Daya adalah SDM yang berkompeten dibuktikan dengan : <ul style="list-style-type: none"> - Sertifikat pelatihan mengenai pengelolaan akuntabilitas kinerja. 	Sertifikasi yang dilaksanakan adalah sertifikasi PPI atau lembaga lain berdasarkan SLI. Menetapkan prosedur/kelembagaan yang bertanggung jawab untuk mengelola akuntabilitas kinerja secara berkelanjutan. SARIP, perencanaan strategis, perencanaan tahunan, dan	Rekap Pegawai yang menangan AKIP dan training yang diikuti di tahun 2017
	V. Penguatan Pengawasan (15)			
	1. Pengendalian Gratifikasi (8)			
	a. Telah dilakukan public campaign tentang pengendalian gratifikasi	<ul style="list-style-type: none"> - Public Campaign telah dilakukan secara berkala, dibuktikan dengan mengupdate informasi tentang pengendalian gratifikasi melalui : <ul style="list-style-type: none"> - Banner - Brosur - Buku Saku - Leaflet - Sticker - KIDSK - TV Media - Papan Penolakan Gratifikasi - Sosialisasi Pendidikan dan Budaya Anti Korupsi - Website www.postel.go.id 	Public campaign tentang pengendalian gratifikasi telah dilakukan melalui : <ul style="list-style-type: none"> - Banner - Brosur - Buku Saku - Pin - Leaflet - Sticker - db <p>Namun belum ada jadwal kegiatan yang membuktikan bahwa public campaign dilakukan secara berkala, sehingga nilai B</p>	- Jadwal kegiatan untuk membuktikan dilakukan secara berkala
	b. Pengendalian gratifikasi telah diimplementasikan	<ul style="list-style-type: none"> - Direktorat Operasi Sumber Daya telah mengimplementasikan pengendalian gratifikasi sesuai yang telah ditetapkan, dibuktikan dengan : <ul style="list-style-type: none"> - SOP Pelaporan Pengendalian Gratifikasi - Laporan Penerimaan Gratifikasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementasi pengendalian gratifikasi belum dapat dibuktikan dari dokumen yang ada. - Belum ada laporan pengendalian gratifikasi, inovasi terkait pengendalian gratifikasi yang sesuai dengan karakteristik unit kerja, SOP Pelaporan Gratifikasi, - Nalar - Untuk mendapatkan nilai B, agar: <ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan UPG dengan SK Dirjen atau Direktur; 2. Menetapkan prosedur/mekanisme penanganan gratifikasi 	- Penetapan Unit Pengendalian Gratifikasi - SOP Pelaporan Pengendalian gratifikasi - Laporan penerimaan gratifikasi

2	<p>Penerapan SPIP (3)</p> <p>a. Telah dibangun lingkungan pengendalian</p>	<p>Direktorat Operasi Sumber Daya telah membangun lingkungan pengendalian dengan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permen Kominfo No. 30 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah di Lingkungan Kementerian Kominfo - Membentuk Tim monitoring dan evaluasi Pusat Pelayanan Terpadu Ditjen SDPP dan Contact Center - Memberdayakan Supervisor bagi Petugas Pusat Pelayanan Terpadu dan Contact Center Ditjen SDPP - Mengikuti Sosialisasi SPIP - Perdjari SDPP Nomor 168 Tahun 2011 tentang Kode Etik Pegawai Ditjen SDPP - Terdapat Job Qualification (Permen Kominfo No. 1 Tahun 2016 dan dokumen Anjamb) - Struktur Organisasi sesuai kebutuhan (Struktur Organisasi) - Pembinaan SDM (Sosialisasi PBK) - Hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait (dengan pihak yang berkepentingan) yaitu dengan bekerjasama dengan BPKM untuk Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), dengan PI Pos Indonesia dalam hal pengiriman surat dinas pusat, dengan Bank Mandiri dan BNI untuk pembayaran BHP Frekuensi Radio - SOP terkait lingkungan pengendalian 	<p>Direktorat Operasi telah membangun lingkungan pengendalian sesuai dengan yang ditetapkan instansi pusat (Permen Kominfo No. 30 Tahun 2015)</p> <p>Nilai B;</p> <p>Untuk mendapatkan nilai A perlu dijelaskan inovasi terkait lingkungan pengendalian yang sesuai dengan karakteristik unit kerja</p>	<p>Dokumen inovasi lingkungan pengendalian yang sesuai dengan karakteristik unit kerja</p>
	b. Telah dilakukan penilaian risiko atas pelaksanaan kebijakan	<p>Direktorat Operasi Sumber Daya melakukan penilaian risiko atas seluruh pelaksanaan kebijakan dibuktikan dengan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dokumen pemetaan/penilaian risiko - TOR dan RAB 2017 yang memuat penilaian risiko 	<p>Ditjen SDPP sendiri pada tahun 2017 telah membuat peta risiko untuk level eselon I nya</p> <p>Berdasarkan Penilaian risiko pada tahun 2017 tersebut, baru sebagian kegiatan yang dinilai risikonya (BHP Frekuensi & Perijinan Frekuensi) sehingga nilai C</p> <p>Untuk mendapatkan nilai B, Direktorat Operasi agar melakukan Penilaian risiko atas seluruh kegiatan di lingkungan Direktorat Operasi (sesuai Pedoman Merikumenfo No 6 The 2017 tentang Manajemen Risiko, mulai identifikasi risiko, analisis risiko, sampai evaluasi risiko)</p>	Dokumen yang memuat penilaian risiko (TOR atau peta risiko)
	c. Telah dilakukan kegiatan pengendalian untuk meminimalisir risiko yang telah diidentifikasi	<p>Direktorat Operasi Sumber Daya telah melakukan kegiatan pengendalian diantaranya adalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menyediakan Pejabat Pengelola Pengaduan - Memberdayakan Supervisor pada Pusat Pelayanan Terpadu Ditjen SDPP - Penggunaan Security Code dalam blanko ISR dan Selftiket 	<p>Karena belum ada daftar kegiatan pengendalian apa saja yang perlu dilakukan (tertuat dalam penilaian risiko) maka belum dapat dikaji apakah kegiatan pengendalian telah dilakukan</p> <p>Nilai C, untuk mendapatkan nilai B perlu dilengkapi dengan Dokumen yang memuat list kegiatan pengendalian dan monitoring implementasinya</p>	Dokumen yang memuat list kegiatan pengendalian dan monitoring implementasinya
	d. SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait	<p>SPI telah diinformasikan dan dikomunikasikan, dibuktikan dengan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Undang dan Rinalah Rapat Pelaksanaan Sosialisasi Proses Pengembangan dan Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan SPIP dan Manajemen Risiko 	<p>Belum ada dokumen yang membuktikan bahwa Sistem Pengendalian Intern (SPI) telah dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait</p> <p>Yang menghadiri rapat pelaksanaan sosialisasi hanya perwakilan, SPI belum disosialisasikan ke seluruh pihak</p> <p>Nilai B, Untuk mendapatkan nilai A, Dit. Operasi agar menginformasikan dan mengkomunikasikan SPI kepada seluruh pihak terkait; a.l. bentuk kegiatan dapat berupa sosialisasi peta risiko kepada seluruh pegawai Dit. Operasi untuk meningkatkan budaya sadar risiko)</p>	Dokumen pelaksanaan sosialisasi Sistem Pengendalian Intern
	Pengaduan Masyarakat (3)			
	a. Kebijakan Pengaduan masyarakat telah diimplementasikan	<p>Direktorat Operasi Sumber Daya telah mengimplementasikan seluruh kebijakan pengaduan masyarakat sesuai yang ditetapkan dengan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Membentuk Unit pengelolaan pengaduan dibuktikan dengan Surat Perintah Tugas Pejabat Pengelola Pengaduan, - Membentuk Contact Center sebagai sarana pengaduan masyarakat dan unit pengelola pengaduan di Pusat Pelayanan Terpadu Ditjen SDPP. Direktorat Operasi juga telah mengikuti Kompetensi Inovasi Pelayanan Publik terkait dengan pengembangan Contact Center. 	<p>Dit. Operasi telah mengimplementasikan kebijakan pengaduan masyarakat melalui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Membentuk Unit pengelolaan pengaduan, perlu dibuktikan dengan Surat Perintah Tugas Pejabat Pengelola Pengaduan; - Membentuk Contact Center sebagai sarana pengaduan masyarakat dan unit pengelola pengaduan di Pusat Pelayanan Terpadu Ditjen SDPP. <p>Nilai A, inovasi dengan menggunakan web, call center, dan chat untuk media pengaduan</p>	Pelaksanaan Contact Center tahun 2018
	b. Hasil penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	<p>Direktorat Operasi Sumber Daya telah menindaklanjuti seluruh hasil penanganan pengaduan masyarakat, dibuktikan dengan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laporan penanganan pengaduan dari unit pengelola pengaduan dan laporan tindaklanjutnya. 	<p>Perlu dilengkapi dengan laporan penanganan aduan yang menunjukkan jumlah aduan yang masuk dan status tindak lanjutnya jika dapat dilengkapi maka nilai B</p> <p>Nilai D</p>	Laporan penanganan aduan yang menunjukkan jumlah aduan yang masuk dan status tindak lanjutnya
	c. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat	<p>Direktorat Operasi Sumber Daya telah melakukan monitoring dan evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat secara berkala (bulanan), dibuktikan dengan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laporan monitoring dan evaluasi bulanan untuk Contact Center dan Pusat Pelayanan Terpadu Ditjen SDPP sebagai salah satu unit pengelola pengaduan. 	<p>Money telah dilakukan bulanan, Nilai A</p> <p>Belum terdapat bukti sample 2 bulan.</p>	
	d. Hasil evaluasi atas penanganan pengaduan masyarakat telah ditindaklanjuti	<p>Direktorat Operasi Sumber Daya telah menindaklanjuti seluruh hasil penanganan pengaduan masyarakat dibuktikan dengan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rapat monitoring dan evaluasi pengaduan masyarakat yang telah ditindaklanjuti. 	<p>Belum ada kejelasan apakah telah ditindaklanjuti atau tidak Nilai C,</p> <p>Untuk mendapatkan nilai B atau A, agar dilengkapi dengan tindak lanjut atas hasil evaluasi penanganan pengaduan masyarakat (A jika seluruh tindak lanjut telah dilaksanakan)</p>	Laporan tindaklanjut penanganan pengaduan
	4 Whistle-Blowing System (3)			
	a. Apakah Whistle Blowing System sudah di internalisasi ?	<p>Direktorat Operasi Sumber Daya telah meningkatkan sosialisasi dan internalisasi kegiatan Whistle Blowing System dari seluruh SDPP melalui media komunikasi pada web, sehingga seluruh pegawai sumber Daya yang tahu Whistle Blowing System</p>	<p>Belum ada bukti untuk internalisasi WBS di Dit. Operasi, Nilai Tidak</p>	Dokumen pelaksanaan Internalisasi WBS di Dit. Operasi
	b. Whistle Blowing System telah diterapkan	<p>Direktorat Operasi Sumber Daya membentuk :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laporan penerapan whistle blowing system melalui survey kepada pegawai 	<p>Belum ada dokumen yang menunjukkan penerapan WBS di dalam Dit. Operasi</p>	Laporan penerapan Whistle Blowing System
	c. Telah dilakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System	<p>Direktorat Operasi Sumber Daya melakukan evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System dengan cara :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laporan evaluasi whistle blowing system - Memantau mengevaluasi pelaksanaan pengaduan yang dilakukan bulanan pada boxan Contact Center 	<p>Belum ada dokumen yang menunjukkan hasil evaluasi atas penerapan WBS</p> <p>Nilai D</p>	Laporan hasil evaluasi atas penerapan WBS
	d. Hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti	<p>Direktorat Operasi Sumber Daya telah menindaklanjuti seluruh hasil evaluasi atas penerapan Whistle Blowing System, dibuktikan dengan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laporan tindak lanjut whistle blowing system - Laporan evaluasi Contact Center 	<p>Belum ada dokumen yang menunjukkan tindaklanjut atas hasil evaluasi penerapan WBS</p> <p>Nilai D</p>	Laporan tindak lanjut hasil evaluasi penerapan WBS
	5 Penanganan Benturan Kepentingan (3)			

	a.	Telah terdapat identifikasi/pemetaan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama	Direktorat Operasi Sumber Daya telah mengidentifikasi/memetakan benturan kepentingan dalam tugas fungsi utama, dibuktikan dengan: - Permen Kominfo No 21 Tahun 2015 tentang Pedoman Penanganan Benturan Kepentingan di Lingkungan Kementerian Komunikasi dan Informatika - Peta benturan kepentingan dan penanganannya	Terdapat dokumen identifikasi dan penanganan benturan kepentingan di Dit Operasi Sumber Daya, perlu konfirmasi apakah dokumen resmi (dokumen yang diberikan oleh Dit Operasi belum ada penetapannya) Nilai YA	Peta benturan kepentingan dan penanganannya terbaru yang orodantangan pimpinan
	b.	Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan/internalisasi	Penanganan Benturan Kepentingan telah disosialisasikan, dibuktikan dengan surat edaran penanganan benturan kepentingan	Belum ada dokumen yang menunjukkan sosialisasi atas identifikasi penanganan benturan kepentingan tersebut Nilai D	Dokumen pelaksanaan sosialisasi atas hasil identifikasi penanganan benturan kepentingan
	c.	Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan	Penanganan Benturan Kepentingan telah diimplementasikan dibuktikan dengan: - Laporan penanganan benturan kepentingan	Belum ada dokumen yang membuktikan implementasi penanganan benturan kepentingan Dalam dokumen identifikasi ada proses penanganan, Nilai D	Laporan implementasi penanganan benturan kepentingan
	d.	Telah dilakukan evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan	Penanganan benturan kepentingan dievaluasi, dibuktikan dengan: - Laporan penanganan benturan kepentingan	Belum ada dokumen yang menunjukkan evaluasi atas penanganan benturan kepentingan Nilai D	Laporan evaluasi implementasi penanganan benturan kepentingan
	e.	Hasil evaluasi atas Penanganan Benturan Kepentingan telah ditindaklanjuti	Hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan ditindaklanjuti, dibuktikan dengan: - Laporan penanganan Benturan kepentingan yang memuat tindak lanjut penanganan benturan kepentingan	Belum ada dokumen yang menunjukkan tindak lanjut atas hasil evaluasi penanganan benturan kepentingan, Nilai D	Laporan tindak lanjut hasil evaluasi implementasi penanganan benturan kepentingan
VI. PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (10)					
1 Standar Pelayanan (3)					
	a.	Terdapat kebijakan standar pelayanan	Direktorat Operasi Sumber Daya telah memiliki Standar Pelayanan dibuktikan dengan SK Direktur Operasi Sumber Daya Nomor 6205.A Tahun 2015 tentang Penetapan Visi, Misi, Moto, Maksud, Etika Pelayanan, Hak dan Kewajiban, Penghargaan dan hukuman, Kompensasi, serta Standar Pelayanan di Direktorat Operasi Sumber Daya	Telah memiliki kebijakan atas standar pelayanan, Dokumen maklumat akan dilengkapi dengan yang terbaru Nilai B, Untuk mendapatkan nilai A, perlu dilengkapi dengan inovasi terkait standar pelayanan	Dokumen standar pelayanan terbaru - Inovasi terkait standar pelayanan
	b.	Standar pelayanan telah dimaklumkan	Direktorat Operasi Sumber Daya telah memiliki maklumat dari Standard Pelayanan yang dibuktikan dalam: - SK Direktur Operasi Sumber Daya Nomor 6205.A Tahun 2015 tentang Penetapan Visi, Misi, Moto, Maksud, Etika Pelayanan, Hak dan Kewajiban, Penghargaan dan hukuman, Kompensasi, serta Standar Pelayanan di Direktorat Operasi Sumber Daya	Telah memaklumkan dalam bentuk: - SK Direktur Operasi Sumber Daya Nomor 6205.A Tahun 2015 tentang Penetapan Visi, Misi, Moto, Maksud, Etika Pelayanan, Hak dan Kewajiban, Penghargaan dan hukuman, Kompensasi, serta Standar Pelayanan di Direktorat Operasi Sumber Daya Maklumat sudah ditetapkan, maklumat diumumkan di ruang rapat dan leket, nilai A (inovasi maklumat ?)	Dokumen maklumat terbaru
	c.	Terdapat SOP bagi pelaksanaan standar pelayanan	Direktorat Operasi Sumber Daya telah menetapkan seluruh SOP sesuai yang ditetapkan dan telah membuat inovasi terkait SOP yaitu percepatan waktu pelayanan perlintas spektrum frekuensi radio yang pada awalnya 44 hari kerja menjadi 21 hari kerja dan perlintas sertifikasi operator radio dari 14 hari kerja menjadi 10 hari kerja.	Telah memiliki SOP yang mengacu pada standar pelayanan. Inovasi berupa percepatan waktu pelayanan perlintas Nilai A	
	d.	Dilakukan rewu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP	Direktorat Operasi Sumber Daya telah melakukan review dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan organisasi dan juga memiliki inisiatif sendiri untuk melakukan rewu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP dengan: - Meriview standar pelayanan dan SOP perlintas spektrum frekuensi radio dan sertifikasi operator radio - Memonitor dan mengevaluasi penerapan SOP perlintas spektrum frekuensi radio (laporan bulanan ISO) - Memantau pelaksanaan sosialisasi standar pelayanan di Direktorat Operasi Sumber Daya melalui website www.postel.go.id, TV media, KIOSK, leaflet dan banner - Menindaklanjuti hasil rewu standar pelayanan dan SOP perlintas spektrum frekuensi radio dan sertifikasi operator radio (terdapat perubahan standar pelayanan pada SOP)	Sama dengan Uraian Penjelasan, perlu dilengkapi dengan dokumen rewu dan perbaikan atas standar pelayanan dan SOP pada TA 2017 (bisa berupa laporan ISO) rewu atas SOP dilakukan setiap tahun dalam bentuk audit ISO Nilai A	Laporan Audit ISO 2017
2 Budaya Pelayanan Prima (3)					
	a.	Telah dilakukan sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan Budaya Pelayanan Prima	Direktorat Operasi Sumber Daya telah melakukan seluruh sosialisasi/pelatihan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima, dibuktikan dengan: - Sertifikat Pelatihan Pelayanan Prima - "In House Training" dan "Capacity Building" bagi para petugas Pusat Pelayanan Terpadu dan Contact Center Ditjen SDPPI sebagai upaya penerapan budaya pelayanan prima - Melaksanakan briefing kepada Petugas Pusat Pelayanan Terpadu Ditjen SDPPI setiap hari untuk selalu mengingatkan tentang Budaya Pelayanan Prima	Telah ada bukti sosialisasi/pelatihan terkait budaya pelayanan prima berupa service excellence, in-house training, capacity building Nilai A	
	b.	Informasi tentang pelayanan mudah diakses melalui berbagai media	Direktorat Operasi Sumber Daya telah menyediakan informasi pelayanan yang dapat diakses melalui berbagai media, dibuktikan dengan misal: Menyediakan akses informasi yang up to date terkait pelayanan perlintas spektrum frekuensi radio dan sertifikasi operator radio di berbagai media informasi seperti website www.postel.go.id, TV Media, KIOSK, Brosur, Buku Saku, Leaflet, Banner.	Ya, informasi dapat diakses melalui web, media sosial, brosur, banner, leaflet, KIOSK, dsb Nilai A	Screenshot akses informasi
	c.	Telah terdapat sistem <i>punishment</i> (sanksi)/ <i>reward</i> bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	Direktorat Operasi Sumber Daya telah memiliki dan menerapkan sistem sanksi/reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar, dibuktikan dengan: - SK Direktur Operasi Sumber Daya Nomor 6205.A Tahun 2015 tentang Penetapan Visi, Misi, Moto, Maksud, Etika Pelayanan, Hak dan Kewajiban, Penghargaan dan hukuman, Kompensasi, serta Standar Pelayanan di Direktorat Operasi Sumber Daya - Sosialisasi best employee Pusat Pelayanan Terpadu Ditjen SDPPI dalam bentuk figura	Ya, sesuai uraian Penjelasan Sanksi belum diterapkan karena di maklumat, sanksi mengacu ke PP 53 dan hanya untuk PNS saja Nilai B, untuk mencapai nilai A agar menerapkan sanksi yang dapat diterapkan untuk ASN maupun non ASN	

	d. Telah terdapat sarana layanan terpadu/terintegrasi	Unit kerja telah memiliki sarana pelayanan secara terpadu/terintegrasi, dibuktikan dengan : - Permen Kominfo No. 40 Tahun 2014 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Bidang Komunikasi dan Informatika Kepada BKPM - Foto Pusat Pelayanan Terpadu Ditjen SDPP - SK Direktur Operasi Sumber daya Nomor 483 Tahun 2016 tentang Tim Monitoring dan Evaluasi terhadap kualitas layanan Pusat Pelayanan Terpadu dan Contact Center Ditjen SDPP Tahun Anggaran 2016 terkait pemantauan dan perbaikan terhadap sarana layanan terpadu pada Pusat Pelayanan Terpadu dan Contact Center Ditjen SDPP	Ya telah dilaksanakan dalam satu loket layanan terpadu Nilai A	
	e. Terdapat inovasi pelayanan	Direktorat Operasi Sumber Daya telah memiliki inovasi pelayanan yang seluruhnya berbeda dengan unit kerja lain di unit eselon I yang sama, dibuktikan dengan : - Mengikuti serakan Inovasi pelayanan perizinan Spektrum Frekuensi Radio pada kompetisi inovasi pelayanan publik yang dilaksanakan oleh Menpan-RB tentang "Asistensi Teknis pada Pusat Pelayanan Terpadu Perizinan Frekuensi Radio" dan "Simulasi BHP Frekuensi Radio pada Layanan Mandiri Perizinan Frekuensi Radio" - Update ISO 9001:2008 menjadi ISO 9001:2015	Ya, sesuai uraian Penjelasan, perlu dikuatkan dengan dokumen untuk Update ISO 9001 apakah telah dilaksanakan atau belum, Inovasi pelayanan dengan e-licensing, loket terpadu, perhitungan BHP melalui web, Nilai A	
	3. Penilaian kepuasan terhadap pelayanan (4)			
	a. Dilakukan survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan	Telah dilakukan survey kepuasan masyarakat (terhadap pelayanan perizinan spektrum frekuensi radio dan sertifikasi operator radio secara berkala (tahunan), dibuktikan dengan laporan hasil survei kepuasan masyarakat Tahun 2013-2015	Survey kepuasan masyarakat telah dilakukan secara berkala, (setiap tahun) Selain itu, Untuk pelayanan pada loket juga telah dilakukan survey kepuasan masyarakat (dibuktikan dengan dokumen rekapitulasi hasil survey) yang direkap empat bulan sekali	
	b. Hasil survey kepuasan masyarakat dapat diakses secara terbuka	Direktorat Operasi Sumber Daya telah mengumumkan hasil survei kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan perizinan spektrum frekuensi radio dan sertifikasi operator radio melalui berbagai media, yaitu melalui website www.postel.go.id , TV Media dan KIOSK.	Telah dipublikasikan di web, loket (TV media, Kiosk), Nilai A	
	c. Dilakukan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat	Direktorat Operasi Sumber Daya telah melakukan tindak lanjut atas seluruh hasil survey kepuasan masyarakat (berupa rekomendasi) terhadap kualitas pelayanan spektrum frekuensi radio dan sertifikasi operator radio	Perlu ada bukti dokumen bahwa rekomendasi yang muncul dari hasil survey telah ditindaklanjuti, Belum ada dokumen sehingga belum dapat dinilai Nilai D	Laporan tindak lanjut atas hasil survey kepuasan masyarakat