

No	Sasaran	Tema Risiko (T1)	Kategori Risiko (T2)	Sub Kategori Risiko	Identifikasi Risiko				Analisis Risiko Inheren			Evaluasi Risiko				Analisis Risiko Residual			Perlakuan Risiko									
					Peristiwa (T3)	Penyebab	Dampak Kualitatif	Dampak Kuantitatif	Kemungkinan	Dampak	Level	Urgency	Control	Risk Control Assessment	PIC	Kemungkinan	Dampak	Level	Rencana Proaktif	Rencana Reaktif	Target Waktu	Risk Treatment Owner						
1	Tingkat Keterikatan Karyawan 8,1	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	kebijakan perusahaan tidak tersampaikan dengan baik dan komunikasi manajemen dan karyawan kurang baik	1. Peserta sosialisasi tidak tepat sasaran 2. Peserta sosialisasi tidak tepat sasaran dan tidak ada sarana komunikasi Manajemen dan karyawan	1. Sasaran skor keterikatan karyawan 8.1 tidak tercapai 2. Sasaran skor keterikatan karyawan 8.1 tidak tercapai		3	Sedang	4	Besar	12	Medium	0	1. Pelaksanaan Sosialisasi dilakukan secara rutin dan tepat sasaran terhadap karyawan yang membutuhkan serta melaksanakan saluran komunikasi manajemen dan karyawan malului program HUH Y	Baik	Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department	2	Jarang	3	Sedang	6	Low	- Penggunaan Media sosial perusahaan untuk media branding karyawan (Employee Evangelist) - Melakukan analisis Employee Branding - Mengedukasi karyawan bagaimana menggunakan sosial media secara efektif		31-12-2024	1. Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department
2	Health Care Expense per Current Employee Rp 40 juta/orang	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Peningkatan Karyawan dan Keluarga Tertanggung yang sakit	1. Kondisi lingkungan yang memburuk 2. Gaya Hidup Tidak Sehat 3. Peningkatan tarif biaya pengobatan	1. Biaya Kesehatan Meningkat		4	Sering	4	Besar	16	High	0	1. Efektifitas dan efisiensi operasional	Efektif	Divisi Sumber Daya Manusia	3	Sedang	3	Sedang	9	Medium	Mengarahkan karyawan berobat ke klinik/RS provider dengan biaya pengobatan lebih efisien	Koordinasi dengan keuangan perusahaan	31-12-2024	1. Departemen SDM Operasional
3	Pemenuhan SLA Rekrutmen 3 bulan	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Informasi yang kurang menyeluruh dari unit kerja terkait kompetensi dan spesifikasi Tenaga Kerja	1. Jumlah Source Kandidat yang sesuai dengan spesifikasi kebutuhan terbatas 2. Ketidacocokan jadwal rekrutmen FHCI dengan Jadwal Perusahaan	1. terhambatnya proses di Unit Kerja karena kekurangan SDM 2. Menambahkan Jadwal over time untuk menutupi tenaga kerja yang kurang 3. Target yang ditentukan Kementrian BUMN melalui FHCI tidak tercapai	388971223.13	1	Sangat Jarang	4	Besar	4	Very Low	0	1. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas 2. Prosedur / SOP 3. - Monitoring Pekerjaan sesuai dengan SOP Rekrutmen - Melakukan Koordinasi dengan Unit Kerja (User) Sebelum proses Rekrutmen dilaksanakan - Melakukan Koordinasi dengan pihak FHCI terkait jadwal Perusahaan	Efektif	Departemen SDM Strategis	1	Sangat Jarang	4	Besar	4	Very Low	Membuat Standar Kompetensi Tenaga Kerja di Unit Kerja	1. Mobilisasi Tenaga Kerja 2. Menambahkan Jadwal Over Time	31-12-2024	1. Departemen SDM Strategis

No	Sasaran	Tema Risiko (T1)	Kategori Risiko (T2)	Sub Kategori Risiko	Identifikasi Risiko				Analisis Risiko Inheren			Evaluasi Risiko				Analisis Risiko Residual			Perlakuan Risiko										
					Peristiwa (T3)	Penyebab	Dampak Kualitatif	Dampak Kuantitatif	Kemungkinan	Dampak	Level	Urgency	Control	Risk Control Assessment	PIC	Kemungkinan	Dampak	Level	Rencana Proaktif	Rencana Reaktif	Target Waktu	Risk Treatment Owner							
4	Jumlah keikutsertaan Koseling Karyawan 100 orang	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Operasional	negatif	Karyawan tidak terinformasi terkait konseling untuk peningkatan dirinya	1. Konseling dianggap sebagai gangguan mental yang perlu ditangani	1. Karyawan yang mengikuti konseling tidak mencapai 100 Orang karyawan	0	3	Sedang	4	Besar	12	Medium	0	1. Sosialisasi pentingnya konseling psikology untuk peningkatan performa kinerja dan meminimalisir stress di klingkungan kerja.	Baik	Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department	2	Jarang	3	Sedang	6	Low	Memetakan karyawan berdasarkan tingakt keterikatan dan kepuasan kerja pada unit kerjanya dan memfilter berdasarkan unit kerja tersebut	Jika peserta konseling tidak tercapai 100 orang dalam, maka akan di lakukan pendataan ulang untuk konseling lanjutan terhadap responden atau peserta yang mempunyai minat dan penunjukan ke unit kerja	31-12-2024	1. Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department	
5	Kepesertaan Diklat Terhadap Jumlah Karyawan (organik) 87%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Menerima dan/atau meminta fasilitas, seperti: akomodasi transportasi, dokumen perjalanan, dan/atau barang atau sejumlah uang sebagai hadiah untuk memberikan rekomendasi atau mempengaruhi keputusan pemilihan provider penyelenggara pelatihan/ instruktur/ narasumber/konsultan.	1. Belum mengetahui dan memahami aturan atau larangan mengenai pengendalian gratifikasi (Bribery)	1. Provider penyelenggara pelatihan/ instruktur/narasumber/konsultan mengurangi kualitas pelatihan yang diberikan.		2	Jarang	3	Sedang	6	Low	0	1. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas 2. Komitmen manajemen/pimpinan 3. Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku 4. Prosedur / SOP 5. 1. Corporate Policy Manual /SOP tentang pelaksanaan diklat 2.Risk Management & Compliance Manual Bab X. Anti Fraud Program. 3. Program Pengendalian Gratifikasi 4. Sistem Pelaporan WBS 5. Pembentukan Tim Implementasi PPG sesuai Surat Keputusan Direksi nomor: SKEP-71/II/2022 tanggal 2 Februari 2022	Baik	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	2	Jarang	2	Kecil	4	Very Low	-	Sosialisasi pengendalian gratifikasi kepada stakeholder, manajemen, karyawan/unit kerja, provider. Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK)		31-12-2023	1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi