

RISK REGISTER														No. Revisi		069RM-FORMA0202											
														Revisi		2											
														Tanggal Revisi		31 Januari 2022											
														Risk Owner:													
NO	SASARAN	KATEGORI RIKKO	SUB KATEGORI RIKKO	IDENTIFIKASI RIKKO				ANALISIS RIKKO NHEREN				EVALUASI RIKKO				ANALISIS RIKKO RESIDUAL				PERLUKUAN RIKKO							
				PERISTIAWA RIKKO	PENYEBAB RIKKO	DAMPAK RIKKO KUALITATIF	DAMPAK RIKKO KUANTITATIF	KEMUNGKINAN	DAMPAK	LEVEL	URGENSI	KONTROL	RISK CONTROL ASSESSMENT	PIK	KEMUNGKINAN	DAMPAK	LEVEL	RENCANA PROAKTIF	RENCANA REAKTIF	TARGET WAKTU	ACCOUNTABLE UNIT						
	Tuliskan seluruh sasaran unit kerja dari OMTI Tahun 2022	Pilih salah satu jenis risiko yang sesuai (dari 11 kategori risiko)	Pilih risiko positif atau risiko negatif	Tuliskan Nama Risiko yang dapat diidentifikasi dan kategorikan risiko tersebut ke dalam kategori risiko yang sesuai (dari 11 kategori risiko)	Uraikan penyebab terjadinya risiko secara rinci, yang berasal dari eksternal dan/atau internal (link event), yang menyebabkan risiko	Uraikan dampak yang bersifat kualitatif yang mungkin timbul apabila terjadinya peristiwa risiko (link event), yang menyebabkan risiko	Uraikan dampak yang bersifat kuantitatif yang mungkin timbul apabila terjadinya peristiwa risiko (link event), yang menyebabkan risiko	Tuliskan besaran kemungkinan (skala 1 s.d. 5)	Tuliskan besaran dampak (skala 1 s.d. 5)	Tuliskan besaran kemungkinan (skala 1 s.d. 5)	Tuliskan besaran dampak (skala 1 s.d. 5)	Uraikan risiko yang telah diidentifikasi dan kategorikan risiko tersebut ke dalam kategori risiko yang sesuai (dari 11 kategori risiko)	Uraikan aksi pengendalian risiko yang telah diidentifikasi dan kategorikan risiko tersebut ke dalam kategori risiko yang sesuai (dari 11 kategori risiko)	Pilih efektivitas kontrol (skala 1 s.d. 5)	Selubung unit kerja	Tuliskan besaran kemungkinan (skala 1 s.d. 5)	Tuliskan besaran dampak (skala 1 s.d. 5)	Tuliskan besaran kemungkinan (skala 1 s.d. 5)	Uraikan rencana tindakan pengendalian risiko yang telah diidentifikasi dan kategorikan risiko tersebut ke dalam kategori risiko yang sesuai (dari 11 kategori risiko)	Uraikan contingency pemenuhan tindakan terhadap dampak dari risiko yang dapat ditanggulangi atau pemenuhan dari dampak risiko. Dapat ditanggulangi juga keterangan kategori atau penulisan risiko yang dapat ditanggulangi	Uraikan contingency pemenuhan tindakan terhadap dampak dari risiko yang dapat ditanggulangi atau pemenuhan dari dampak risiko. Dapat ditanggulangi juga keterangan kategori atau penulisan risiko yang dapat ditanggulangi	Tuliskan jadwal rencana pengendalian risiko	Tuliskan unit kerja yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan rencana pengendalian risiko				
1	Laba sebelum pajak sebesar Rp. 56,5							1	Sangat Kecil	1	Sangat Rendah	1	Very Low	1	Tidak Terjadi	1	Sangat Kecil	1	Sangat Rendah	1	Very Low						
2	Pemenuhan SLA Rekrutmen selama 3 bulan	SDM & Organisasi	Negatif	Keterlambatan Pemenuhan Permintaan Tenaga Kerja (dalam proses rekrutmen)	1. Informasi yang kurang memadai dari unit kerja terkait kompetensi dan spesifikasi Tenaga Kerja 2. Perbedaan Data Man Power Planning dengan Jumlah Permintaan Unit Kerja 3. Ketidaksiharian jadwal Rekrutmen PHCI dengan jadwal Perusahaan	1. Berpengaruh pada proses di Unit Kerja karena kekurangan SDM 2. Menambah beban kerja over time untuk memenuhi permintaan unit kerja yang kurang 3. Target yang ditentukan Kementerian BUMN melalui PHCI tidak tercapai	Rp. 464.566.474	2	Kecil	4	Tinggi	8	Low	1. SOP Rekrutmen 2. Data Man Power Planning 3. Melakukan Koordinasi dengan Unit Kerja (User) sebelum Proses Rekrutmen dilaksanakan 4. Melakukan Koordinasi dengan pihak PHCI	2	Kurang	1	Sangat Kecil	4	Tinggi	4	Very Low	Mitigate / Reduce 1. Menetapkan Data Man Power Planning sesuai dengan Target Produksi 2. Membuat Standar Kompetensi Tenaga Kerja di Unit Kerja	Mitigate / Reduce 1. Melakukan koordinasi dengan unit kerja 2. Menambahkan Jadwal Over Time	31 Desember 2023	1. Divisi SDM 2. Seluruh Unit Kerja	
3	Tingkat Keterlibatan Karyawan dengan skor 8,1	SDM & Organisasi	Negatif	Tingkat keterlibatan karyawan dibawah target yang ditetapkan	1. Karyawan tidak dapat memahami pertanyaan survey keterlibatan 2. Tingkat pemahaman karyawan belum merata 3. Indikator-indikator survey keterlibatan belum terdefinisi dengan baik	1. Karyawan tidak dapat memahami pertanyaan survey keterlibatan 2. Tingkat pemahaman karyawan belum merata 3. Indikator-indikator survey keterlibatan belum terdefinisi dengan baik	Rp. 400.000.000	2	Kecil	4	Tinggi	8	Low	1. Human Capital Policy No. G2HCPRDU-DMIX/2017 2. Sosialisasi Kebijakan Perusahaan 3. Desain Kuesioner survey keterlibatan yang mudah dipahami 4. Review indikator survey keterlibatan yang mengaitkan kondisi perusahaan	3	Cukup	1	Sangat Kecil	3	Sedang	3	Very Low	Mitigate / Reduce 1. Melakukan Sosialisasi Kebijakan Perusahaan kepada seluruh karyawan 2. Melakukan koordinasi dengan unit kerja 3. Melakukan koordinasi dengan unit kerja 4. Melakukan koordinasi dengan unit kerja	Mitigate / Reduce 1. Melakukan koordinasi dengan unit kerja 2. Melakukan koordinasi dengan unit kerja 3. Melakukan koordinasi dengan unit kerja	31 Desember 2023	Seluruh Karyawan	
4	Penyusunan Human Capital Master Plan selesai 100%	SDM & Organisasi	Negatif	Tidak tersusunnya HC Masterplan.	1. Tidak mendapatkan rekanan yang sesuai untuk penyusunan HC Master Plan 2. Anggaran yang tersedia tidak mencukupi untuk mendapatkan rekanan yang sesuai dengan kebutuhan 3. Adanya perubahan kebutuhan terkait strategi SDM	1. KPI tidak tercapai 2. Tidak tersedianya roadmap dan strategi SDM jangka panjang	Rp. 1.100.000.000	2	Kecil	4	Tinggi	8	Low	1. Perencanaan proyek dan timeline. 2. Adanya tim counterpart. 3. Match up dengan Terms of Reference yang telah disusun.	3	Cukup	Dep. SDMS	1	Sangat Kecil	1	Sangat Rendah	1	Very Low	1. Memiliki beberapa referensi konsultan. 2. Menyusun Terms of Reference sesuai kebutuhan.	1. Melakukan evaluasi Terms of Reference 2. Melakukan koordinasi awal dengan konsultan.	30 September 2023	Divisi SDM
5	Implementasi Blueprint Pemenuhan Penyandang Disabilitas sebesar 0,8% dari Jumlah Karyawan pada tahun Blueprint dibuat	SDM & Organisasi	Negatif	Tidak tercapainya pemenuhan penyandang disabilitas sebesar 0,8% dari Jumlah Karyawan	1. Keterbatasan Source Calon Karyawan 2. Penyalangan Disabilitas 3. Kualifikasi Kandidat Penyandang Disabilitas tidak sesuai dengan kebutuhan Perusahaan 4. Fasilitas Perusahaan yang belum ramah disabilitas, sehingga belum bisa mengakomodir segala penyandang disabilitas.	1. KPI tidak tercapai 2. Tidak tercapainya budaya kerja yang inklusif.	Rp. 50.600.000	3	Sedang	4	Tinggi	12	Medium	1. SOP Rekrutmen 2. Data Man Power Planning 3. Melakukan Koordinasi dengan Unit Kerja (User) sebelum Proses Rekrutmen dilaksanakan 4. Melakukan Koordinasi dengan pihak PHCI	3	Cukup	Dep. SDMS	3	Sedang	3	Sedang	9	Medium	1. Bekerja sama dengan DPO (Disability Person Organization) untuk menambah sumber penyandang disabilitas 2. Melakukan project plan terkait pemenuhan penyandang disabilitas	Berkoordinasi dengan DPO terkait penambahan sumber penyandang disabilitas untuk pemenuhan di tahun depan	31 Desember 2023	Divisi SDM
6	% Kepesertaan Dilat terhadap Jumlah Karyawan (organik) sebesar 85%	Kepatuhan	Negatif	Menerima dan/atau meminta fasilitas, seperti: akomodasi transportasi, dokumen perjalanan, dan/atau barang atau layanan yang sebagai tambahan sebagai pemenuhan kebutuhan rekamans (Biberry)	Belum mengetahui dan memahami aturan atau layanan mengenai pengendalian gratifikasi (Biberry)	Provider penyelenggara pelatihan instrukturanasumber konsultan	Rp. 3.000.000.000	2	Kecil	3	Sedang	6	Low	1. Corporate Policy Manual /SOP tentang pelaksanaan dilat 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: SKDP-7/II/2022 tanggal 2 Februari 2022	3	Cukup	Dep. PSP	2	Kecil	2	Rendah	4	Very Low	Mitigate/Reduce: Sosialisasi pengendalian gratifikasi kepada peserta dilat dan Dues PSP Internalisasi Budaya Perusahaan (AKHLAK)	Mitigate/Reduce: Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK) Evaluasi kegiatan pelatihan dan sertifikasi	31 Desember 2022	Divisi Manajemen Risiko Divisi SDM
				Menerima dan/atau meminta fasilitas yang melebihi batas ketentuan sebagai ucapan terima kasih dari karyawan yang mengikuti pelatihan .	Tidak memahami aturan atau layanan mengenai pengendalian gratifikasi (Biberry)	Peserta pelatihan (selain) pengeluaran biaya untuk memenuhi kebutuhan yang sudah menjadi budaya.	Rp. 3.000.000.000	2	Kecil	3	Sedang	6	Low	1. Corporate Policy Manual /SOP tentang pelaksanaan dilat 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: SKDP-7/II/2022 tanggal 2 Februari 2022	3	Cukup	Dep. PSP	2	Kecil	2	Rendah	4	Very Low	Mitigate/Reduce: Sosialisasi pengendalian gratifikasi kepada peserta dilat dan Dues PSP Internalisasi Budaya Perusahaan (AKHLAK)	Mitigate/Reduce: Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK) Evaluasi kegiatan pelatihan dan sertifikasi	31 Desember 2023	Divisi Manajemen Risiko
		Reputasi	Negatif	Keterlambatan realisasi pembayaran.	Kepuasan pemenuhan SLA pembayaran alat kesehatan dan keterlambatan pengembalian biaya	Penilaian reputasi negatif dari pihak eksternal.	Rp. 3.000.000	5	Tinggi	2	Kecil	10	Medium	1. RKAP dengan Penetapan Pelaksanaan RKAP 2. Corporate Policy Manual, SOP 3. Kebijakan Direksi yang relevan, 4. Service Level Agreement (SLA)	3	Cukup	Dep. PSP	3	Sedang	2	Rendah	4	Low	Mitigate/Reduce: Koordinasi penangan padoman kebijakan dan standar kerja dengan standar operasional prosedur pengelolaan keuangan	Mitigate/Reduce: Koordinasi penangan padoman kebijakan dan standar kerja dengan standar operasional prosedur pengelolaan keuangan	31 Desember 2023	Divisi Keuangan
		Kepatuhan	Negatif	Keluhan karyawan dan stakeholder terhadap layanan pelatihan	Keluhan pemenuhan padoman mutu pelayanan layanan pelatihan	Menurunnya tingkat kepuasan terhadap layanan pelatihan	Rp. 2.000.000	2	Kecil	2	Kecil	4	Very Low	1. RKAP dengan Penetapan Pelaksanaan RKAP 2. Corporate Policy Manual, SOP 3. Kebijakan Direksi yang relevan, 4. Service Level Agreement (SLA)	3	Cukup	Dep. PSP	2	Kecil	1	Sangat Kecil	4	Very Low	Mitigate/Reduce - Koordinasi penangan padoman kebijakan atau standar operasional prosedur Bimbingan Teknis dengan LIGHT PERURI	Mitigate/Reduce - Koordinasi penangan padoman kebijakan atau standar operasional prosedur Bimbingan Teknis dengan LIGHT PERURI	31 Desember 2023	Divisi IT
7	Tingkat kelakuan assessment sebesar 90% dari jumlah asesi yang diakukan	SDM & Organisasi	Negatif	Memberikan gimmick (sesuatu yang berguna untuk menarik perhatian dengan mengelabui lawan) kepada karyawan asesi untuk mendapatkan target SDM terdapat yang dapat mengikat Asesmen Kompetensi	Tidak menyadari bahwa memberikan gimmick dengan nilai di atas kewajaran merupakan bentuk gratifikasi	Penyimpangan hasil pengukuran, sehingga % SDM Terdaftar Yang Dapat Mengikuti Asesmen Kompetensi yang sebenarnya tidak dapat dipastikan.	Rp. 1.130.000.000	2	Kecil	3	Sedang	6	Low	1. Corporate Policy Manual 2. Kebijakan Direksi yang relevan terkait pelaksanaan asesmen kompetensi 3. Service Level Agreement (SLA) 4. Risk Management & Compliance Manual Bab X. Anti Fraud Program. 5. Fakta Integritas yang diidentifikasi oleh karyawan dan provider/pihak eksternal	3	Cukup	Dep. PSP	2	Kecil	2	Rendah	4	Very Low	Mitigate/Reduce: Sosialisasi pengendalian gratifikasi kepada karyawan peserta asesmen kompetensi. Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK)	Mitigate/Reduce: Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK) Koordinasi dengan asesi unit kerja dapat memberikan pengawasan dalam proses pelaksanaan asesmen unit kerja	31 Desember 2023	Divisi Manajemen Risiko
		Operasional	Negatif	Keluhan karyawan dan stakeholder terhadap Bimbingan Teknis Kompetensi dengan sistem manajemen pembelajaran untuk memenuhi kompetensi karyawan	Ketidaksiharian jadwal Rekrutmen PHCI dengan jadwal Perusahaan	Ketidaksiharian jadwal Rekrutmen PHCI dengan jadwal Perusahaan	Rp. 2.000.000	3	Sedang	2	Kecil	6	Low	1. RKAP dengan Penetapan Pelaksanaan RKAP 2. Corporate Policy Manual, SOP 3. Kebijakan Direksi yang relevan, 4. Service Level Agreement (SLA)	3	Cukup	Dep. PSP	2	Kecil	1	Sangat Kecil	2	Very Low	Mitigate/Reduce: Sosialisasi dan Bimbingan Teknis (LIGHT PERURI)	Mitigate/Reduce: Koordinasi penangan padoman kebijakan atau standar operasional prosedur Bimbingan Teknis dengan LIGHT PERURI	31 Desember 2023	Divisi IT
		SDM & Organisasi	Negatif	Target karyawan yang dapat mengikuti asesmen uji kompetensi tidak tercapai	Ketidaksiharian standar kompetensi kerja dengan kompetensi yang dimiliki karyawan	Ketidaksiharian standar kompetensi kerja dengan kompetensi yang dimiliki karyawan	Rp. 62.500	2	Kecil	1	Sangat Rendah	2	Very Low	1. RKAP dengan Penetapan Pelaksanaan RKAP 2. Corporate Policy Manual, SOP 3. Kebijakan Direksi yang relevan, 4. Kontrak Kerja dengan Penyedia Pelatihan	3	Cukup	Dep. PSP	2	Kecil	1	Sangat Kecil	2	Very Low	Mitigate/Reduce: Sosialisasi pemutakhiran pedoman atau panduan penunjang standar kompetensi kerja berbasis	Mitigate/Reduce: Koordinasi pemutakhiran pedoman atau panduan penunjang standar kompetensi kerja berbasis	31 Desember 2023	Seluruh Unit Kerja

