

No. :046984F0RM02022
| Renal : 2
| Henriel : 2 | 13 Januari 2022

Unit Kerja:																									Risk Owner:			
NO	SASARAN KATEGORI SUB RISIKO RISIKO RESIKO		NO.			ANALISIS RI				IS RISIKO INHEREN			EVALUASI RISIKO							ALISIS RISIKO RESIDUAL					PERLAKUAN RISIKO			
	UNUNINA	RISIKO	RISIKO	PERISTIWA RISIKO	PENYEBAB RISIKO	KUALITATIF	DAMPAK RISIKO KUANTITATIF	KEMUI	NGKINAN	DAM	PAK	L	EVEL	URGENSI	KONTROL		K CONTROL SESSMENT	PIC	KEN	IUNGKINAN	DAMP	4K	LE	VEL	RENCANA PROAKTIF	RENCANA REAKTIF	TARGET WAKTU	ACCOUNTABLE UNIT
	Tuliskan seluruh sasaran unit keria dari	Pilih salah satu ienis risiko yang	Pilih risiko	Tuliskan Nama Risiko yang dipertimbangkan dapat	Uralkan penyebab terladinya	Uraikan dampak bersifat 'intangible' yang mungkin	Uraikan dampak yang bersifat 'tangible' yang	Tuliska	in besaran	Tuliskan	besaran	Tulisk	an besaran	Urutkan risiko yang telah didentifikani 8	Uraikan alat pengendalian risiko yang telah dimiliki untuk mengelola risiko. Alat pengendalian risiko tersebut dapat berupa	Dille -d	ektivitas kontrol	Sebutkan unit	Tulis	ikan besaran	Tuliskan b	saran	Tulskar	besaran	Uralkan rencana perlakuan terhadap penyebab dari risiko yang dipertimbangkan atau pemulihan	Uraikan contigency plan/rencana perlakuan terhadap dampak dari risiko yang	Tuliskan ladwal rencana	Tuliskan unit kerja vang berkaitan
	OMTI Tahun 2022	sesuai (dari 11 kategori risiko)	positif atau risiko negatif	mengganggu pencapaian Sasaran Perusahaan	risiko secara rinci, yang berasal dari eksternal dan/atau internal	'intangible' yang mungkin I timbul apabila terjadi peristiwa risiko (risk event)	mungkin timbul apabila terjadinya peristiwa risiko	kemu (skala	ungkinan i 1 s.d. 5)	dam (skala 1	pak Is.d. 5)	kem (skal	ungkinan a 1 s.d. 5)	dianalisis sesuai	pengendalian risiko tersebut dapat berupa pedoman, prosedur, instruksi keria, alur	(si	vala 1 sd. 5)	kerja	ke (sk	mungkinan ala 1 s.d. 5)	damp (skala 1 s	ik .d. 5)	kemu (skala	ngkinan 1 s.d. 5)	Orlant terical periaskan inmakap penyebah dari fisiko yang diperlimbangkan atau pemulihan dari dampak risiko. Dapat ditambahkan juga keterangan kategori atas perlakuan risiko yang ditetapikan: Assist Accord Militaria / Reduce: Tenerfor	dipertimbangkan atau pemulihan dari dampak risiko. Dapat ditambahkan juga keterangan kategori atas perlakuan risiko yang ditetapikan:	perlakuan risiko diterapkan	yang berkaitan dalam pelaksanaan rencana perlakuan risiko
	Laba sebelum pajak sebesar Rp -56,5	Kategori risiko)		Sasaran Perusahaan		event)	(risk event), yang hesarannya danat	-			Connect	_		dengan tingkat umensinya	pedoman, prosedur, instruksi kerja, alur kerja, metode, atau peralatan	ļ .	Tidak					ngat			Avoid: Accept: Mitigate / Reduce: Transfer	Avoid: Accept: Mitigate / Reduce: Transfer		risiko
- 1	свое эконот рарах эконом тр 50,5							1	Sangat Kecil	1	Sangat Rendah	1	Very Low			1	Terkontrol		1	Sangat Kecil	1 Re	ndah	1	Very Low				
2	Pemeruhan SLA Rekrutmen selama 3 bulan	SDM & Organisasi	Negatif	Keterlambatan Pemenuhan Permintaan Tenaga Kerja (dalam proses rekrutmen)	Informasi yang kurang menyeluruh dari unit kerja terkasi kompetersi dan spesifikasi Tenaga Kerja 2. Perbedaan Data Man Power Planning dengan Jurilah Permintaan Unit Kerja 3. Kedidakcockan jadwal Rekrutmen FHCI dengan jadwal Perusahaan	Berpengaruh pada proses di Unit Kerja karena kekurangan SDM Menambahkan jadwal over time untuk menutupi tenaga kerja yang kurang 3. Target yang BUMN melalui FHCI tidak tercapai	Rp 464,566,474	2	Kecil	4	Tinggi	8	Low		SOP Rekrutmen Data Man Power Planning Metalukan Koordinasi dengan Unit Kerja (Usar) sebelum Prozes A. Metakukan Koordinasi dengan pihak FHCI	2	Kurang	1. Departemen SDMS 2. Departemen HRBP & HI	1	Sangat Kecil	4 Ti	nggi	4	Very Low	Mitigate / Reduce : 1. Menciaphan Data Man Power Planning sessal dengan Tanger Produkt Sessal dengan Tanger Produkt Sessal dengan Tanger Produkt Sessal dengan Tangar Konpeteria Tenaga Konja di Unit Kinja	1. Mebilisasi Tenaga Kerja 2. Menambahkan Jadwal Over Time	31 Desember 2023	Divisi SDM Seluruh Unit Kerja
3	Tingkat Keterikatan Kanyawan dengan skor 8,1	SDM & Organisasi	Negatif	Tingkat keterikatan karyawan dibawah target yang ditetapkan	Karyawan tidak dapat memahami pertanyaan survey keterikatan 2. Tingkat pemahaman kanyawan belum merata 3. Indikator-indikator survey keterikatan belum terdefinisi dengan baik	Rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan berkurang Tingkat kapercayaan karyawan berkurang Andersang produktivitas karyawan menurun	Rp 400.000.000	2	Kecil	4	Tinggi	8	Low		Human Capital Policy No. 02.HCP/DU- DMN/22017 Sosialisasi Kebipikan Perusahaan Desain Kuesioner surey keterikatan yang mudah dipahami Review Indikaor survey keterikatan yang mengaphami Review Indikaor survey keterikatan yang menggambarkan kondisi perusahaan	3	Cukup	Departemen HRBP&HI	1	Sangat Kecil	3 Se	dang	3	Very Low	Miligato / Rodico: - Melskarmonio Fosializato Kelijstan Perusahaan kepada selurih kanyawan - Melsiskara nedesal rikuserior survey keteristan yang mudah dipahami oleh selurah - menoview utang indisaco survey keteristan yang indisaco survey keteristan yang mengambarian berdali metelor survey setembarian - menoview utang indisaco survey keteristan - surgey kapusahaan - Berhoordinasi dengan koroutian pelaksana survey kapusahaan indisali metelot survey	Mitigate / Reduce: - Melakukan evakaasi terhadap indikator-indikator yara merjadi penyebabi sidak tercapai - Rediskukan pelakian terhadap indikator yara - Rediskukan pelakian terhadap indikator yara - Melakukan sosiai d	31 Desember 2023	Seluruh Karyawan
4	Perumusan Human Capital Master Plan selesai 100%	SDM & Organisasi	Negatif	Tidak tersusunnya HC Masterplan.	Tidak mendapatkan rekanan yang sesuai untuk penyusunan HG Master Plan Plan 2. Anggaran yang tersedia tidak menculupi untuk mendapatkan rekanan yang cocok dengan Peruri. Adanya perubahan kebutuhan terkait strategi SDM.	KPI tidak tercapai Tidak tersadianya roadmap dan strategi SDM jangka panjang.	Rp 1.100.000.000	2	Kecil	4	Tinggi	8	Low		Perencanaan project dan timeline. Adanya tim counterpart. Match up dengan Terms of Reference yang telah disusun.	3	Cukup	Dep. SDMS	1	Sangat Kecil	1 Sa	ngat ndah	1	Very Low	Memiliki beberapa referensi konsultan. Menyusun Terms of Reference sesual kebutuhan.	Melakukan evaluasi Terms of Reference. Melakukan koordinasi aktif dengan konsultan.	30 Septermber 2023	Divisi SDM
5	Implementati Blugnirit Pemenuhan Penyandang Disabilitas sabesar 0,8% dari Jurahh Karyawan pada tahun Bluppirit dibuat	SDM & Organisasi	Negatif	Tidak tercapainya pemenuhan penyandang disabilitas sebesar 0,8% dari Jumlah Karyawan	Keterbatasan Source Calon Karyawan Penyandang Disabilitas Kualifikasi Kandidat Penyandang Disabilitas Kualifikasi Kandidat Penyandang Disabilitas itidak sesuai dengan kebutuhan Perusahaan 3. Fasilitas Perusahaan yang belum ramah disabilitas, sehingga belum bisa mengakomodir segala penyandang disabilitas.	KPI tidak tercapai tidak tercapainya budaya kerja yang inklusif.	Rp 50.600.000	3	Sedang	4	Tinggi	12	Medium		SOP Rekrutmen Data Man Power Planning Metalware Moordinasi dengan Unit Kerja (User) sebelum Proses Rekrutmen dilaksanakan Metalware Moordinasi dengan phake PHGI	3	Cukup	Dep. SDMS	3	Sedang	3 Se	dang	9	Medium	Bekerja sama dengan DPO (Disable Person Organization) untuk menambah source penyandang disabilitas 2. Membuat project plan terkat pemeruhan penyandang disabilitas	Berkoordinasi dengan DPO terkab penambahan source penyandang disabilitas untuk pemenuhan di tahun depan	31 Desember 2023	Divisi SDM
	N. Koppeterlan Dikisi terhadip Juriah Koryawan (organik) sahasar 80%	Kepatuhan	Negatif	Menerima dan/atau meminta fasilitas, seperti akonodasi transportasi, dokumen perjalanan, dan/atau barang atau sejumlah uang sebagai hadiah untuk memberikan rekomendas atau mempengaruhi keputusan pemilihan provider penyelenggara pelatihani rinsutukuri narasumber/konsultan.	Belum mengetahui dan memaharri atruran atau tarangan mengenal pengendakan gratifikasi (Briberry)	Provider penyelenggara pelatihan/ instruktur/narasumber /konsultan mengurangi kualitas pelatihan yang diberikan.	Rp 3.000.000	2	Kecil	3	Sedang	6	Low		Corporate Policy Manual /SOP tentang pelaksanaan diklat Zikik Management & Compliance Manual Bab. X Anti Faud Program. Program Pengendalian Craffikasi Statem Pelagoran WBS Pembentukan Tim Implementasi PPG sesual Suruk Keputusan Dreka onom: SKEP-71/II/20/22 tanggal 2 Februari 20/22	3	Cukup	Dep. PSP	2	Kecil	2 Re	ndah	4	Very Low	Mégate/Reduce: Sosialisasi pengendalan gsefikasi kepada pesenta sakapata Intermalikasi dadapa Perusahaan (AKHLAK)	Meigato/Reduce: Survey Budaya Percuahaan (AVHLAV) Evaluasi kegaitan pelaihan dan serifikasi	31 December 2022	Divisi Manajemen Risiko Divisi SDM
6		Kepatuhan	Negatif	Menerima dan/atau meminta oleh-oleh yang melebihi batas ketentuan sebagai ucapan terima kasih dari karyawan yang mengikuti pelatihan .	Tidak memahami aturan n atau larangan mengenai pengendalian gratifikasi (Briberry)	Peserta pelatihan dibebani pengeluaran biaya untuk memenuhi kebiasaan yang sudah menjadi budaya.	Rp 3.000.000.000	2	Kecil	3	Sedang	6	Low		Corporate Policy Manual /SOP tentang pelaksanaan diklat 2-Risk Management & Compliance Manual Bab X. Anti Fraud Program. 3- Program Pengendalian Grafifikasi 4- Sistem Pelaporan WBS 5- Pembentukan Tim Implementasi PPG sesuai Surat Keputusan Direksi nomor: SKEP-71/W2022 tanggali 2- Februari 2022.	3	Cukup	Dep. PSP	2	Kecil	2 Re	ndah	4	Very Low	Mitigate/Reduce: Sosialisasi pengendalian gratifikasi kepada peserta diklat dan Divisi PSP Internalisasi Budaya Perusahaan (AKHLAK)	Mtigate/Reduce: Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK) Evaluasi kegiatan pelatihan dan serifikasi	31 December 2023	Divisi Manajemen Risiko
		Reputasi	Negatif	Keterlambatan realisasi pembayaran.	Kegagalan memenuhi SLA pembayaran akibat kerumitan dan keterlambatan pengelolaan biaya	Penilalan reputasi negatif dari pihak ekstemal.	Rp 3.000.000	5	Tinggi	2	Kecil	10	Medium		RKAP dengan Persetujuan Pelaksanaan RKAP Corporate Policy Manual, SOP Keputusan Direksi yang relevan. Service Level Agreemen (SLA)	3	Cukup	Dep. PSP	3	Sedang	2 Re	ndah	4	Low	Miligate/Reduce: Sosialisasi penerapan pedoman kebijakan dan panduan kerja dengan standar operasional prosedur pengelolaan keuangan.	Mitigate/Reduce: Koordinasi penerapan pedoman kebijakan dan panduan kerja dengan standar operasional prosedur pengelolaan keuangan.	31 Desember 2023	Divisi Keuangan
		Kepatuhan	Negatif	Keluhan karyawan dan stakeholder terhadap layanan pelashan	Kelemahan penerapan pedoman mutu pengelolaan layanan pelasihan	Menurunnya tingkat kepuasan terhadap tayanan pelatihan	Rp 2.000.000	2	Kecil	2	Kecil	4	Very Low		RKAP dengan Persetijiaan Pelskaranan RKAP Copporabe Policy Manual, SOP Reputsiaan Direksi yang relevan. Servico Level Agreemen (SLA)	3	Cukup	Dep. PSP	2	Kecil	1 Sang	at Kecil	4	Very Low	Mitigate/Reduce: - Koordinasi penerapan pedoman kebijakan atau standar operasional prosedur Bimbingan Teknis	MiigaterReduce: Koordinasi penerapan pedoman kebijakan atau standar operasional prosedur Bimingan Teknie dengan LiGHT PERURI Koordinasi dengan atasan unit kerja agar dapat memberikan pengawasan dalam proses pelatihan — melakukan surveylevaluasi kepuasan level I	31 Desember 2023	Divisi IT
		SDM & Organisasi	Negatif	Memberikan gimmick (sesuatu yang berguna untuk menarik perhatian dengan mengelabui lawan) kepada karyawan/asesi untuk mendapatkan target SDM terdaftar yang dapat mengikuti Asesmen Kompetensi	Tidak menyadari bahwa il memberikan gimmick dengan nilai di atas kewajaran merupakan bentuk grafikasi.	Penyimpanan 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		Corporate Policy Manual Keputusan Direksi yang relevan terkait pelaksanan assesmen kompetensi Service Level Agreemen (SLA). Risk Management & Compliance Manual Bab X. Anti Fraud Program. Pakta Integritae yang diatnadatangani oleh karyawan dan provideripihak eksternal	3	Cukup	Dep. PSP	2	Kecil	2 Re	ndah	4	Very Low	Mitigate/Reduce: Sosialisaal pengendalian gratfikasi kepada kanyawan peserta asesmen kompetensi. Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK)	Mitgate/Reduce: Survey Budaya Perusahaan (AVHLAK) Menguatkan kondrinasi dengan atasan unit kerja, sehingga atasan unit kerja dapat memberikan pengawasan dalam proses pelaksanaan asesment unit kerja	31 December 2023	Divisi Manajemen Risiko
7	Tingkat kelulusan assessmert sebesar 90% dari jumlah asesi yang diusulkan	Operasional	Negatif	Keluhan karyawan dan stakeholder terhadap Bimbingan Teknis Kompetensi dengan sistem manajemen pembelajaran untuk memenuhi kompetensi karyawan	Ketidaksesualan dan keterlambatan penyediaan program pembelajaran untuk Birnisk Kompetensi terhadap kebutuhan kompetensi kanyawan.	Menurunnya tingkat kepusaan terhadap sistem manajemen pembelajaran urtuk Birntek Kompetersi dalam memenuhi kebutuhan kompetersi kanyawan.	Rp 2.000.000	3	Sedang	2	Kecil	6	Low		RKAP dengan Persetujuan Pelaksaranan RKAP Z Copporate Poley Manual, SOP Keputusan Direksi yang relevan. Service Level Agreemen (SLA)	3	Cukup	Dep. PSP	2	Kecil	1 Sang	at Kecil	2	Very Low	Mitigate/Reduce: Sosialisasi dan Bimtek LIGHT PERURI	Mitigate/Reduce: Koordinasi penerapan pedoman kebijakan atau satandar operasional prosedur Bimbingan Teknis dengan LIGHT PERURI	31 Desember 2023	Divisi IT
		SDM & Organisasi	Negatif	Target karyawan yang dapat mengikuti asesmer uji kompetensi tidak terpenuhi.	Ketidaksesuaian standar n kompetensi kerja dengan kompetensi yang dimiliki kanyawan	Ketidakakuratan sasaran Kinerja individu	Rp 62.500	2	Kecil	1	Sangat Rendah	2	Very Low		RKAP dengan Persetujuan Pelaksanaan RKAP Corporate Policy Manual, SOP Seputusan Direksi yang relevan. Kortrak Kerja dengan Penyedia Jasa/Barang	3	Cukup	Dep. PSP	2	Kecil	1 Sang	at Kecil	2	Very Low	panduan perumusan standar kompetensi	Mitigate/Reduce: Koordinasi pemutahiran pedoman atau panduan perumusan standar kompetensi kerja khusus	31 Desember 2023	Seluruh Unit Kerja

RISK REGISTER

Unit Kerj	unit Kerje:														Risk Owner:													
		SUB IDENTIFIKASI RISIKO							ANALISIS RISIKO INHEREN						EVALUASI RISIKO					ANA	ALISIS RIS	KO RESIDU	IAL		PERLAKUAN RISIKO			
NO	SASARAN	KATEGORI RISIKO	KATEGORI RISIKO PERISTIWA RISIKO PENYEBAB RISIKO KUALITATIF				DAMPAK RISIKO KEMUNGKII			NGKINAN DAMPAK LEVEL			URGENSI			RISK CONTROL ASSESSMENT PIC		KEMUNGKINAN DAMPAK			PAK	LEVEL		RENCANA PROAKTIF	RENCANA REAKTIF	TARGET WAKTU	ACCOUNTABLE	
		Kepatuhan	Negatif	Keluhan karyawan dan stakeholder terhadap layanan sertifikasi kompetensi kerja	Kelemahan penerapan pedoman mutu pengelolaan layanan sertifikasi kompetensi kerja	Menurunnya tingkat kepuasan terhadap layanan sertifikasi kompotensi kerja	Rp 1.250.000	2	Kecil	2	Sangat Ked	il 4	Very Low		I. RKAP dengan Persetujuan Pelaksanaan RKAP 2. Corporate Policy Manual, SOP 3. Keputusan Direksi yang relevan. 4. Service Level Agreemen (SLA)	3	Cukup	Dep. PSP	2	Rendah	1 San	gat Kecil	2	Very Low	Mitigate/Reduce: Sosialisasi pedoman dar kebijakan mutu serta penerapan SOP Sistem Layanan Sertifikasi Kompetensi Kerja	Mitigate / Reduce: Audit Mutu Internal	31 Desember 2023	Seluruh Unit Kerja
8	Indeks Implementasii AKHLAK dengan skor 50	Reputasi	Negatif	Skor Indeks Implementas AKHLAK dibawah angka 50	Kurangnya pengetahuan karyawan terhadap core value AKHLAK	KPI Perusahaan tidak tercapai Reputasi perusahaan yang turun	Rp 2.000.000.000	4	Besar	4	Tinggi	16	High		Sosialisasi core values AKHLAK Pembentukan Change Agent AKHLAK	1	Tidak Terkontrol	Dep. PSP	1 8	Sangat Kecil	1 5	iangat endah	1	Very Low	Mitigate/reduce: Sosialisasi Core Values AKHLAK Pembentukan Change Agent dan Change Leader AKHLAK	Mitigate/Reduce: Evaluasi hasil skor AKHLAK dan membuat program sosialisasi yang sesuai dengan latar belakang peserta	31 Desember 2023	Divisi SDM
9	Penyelesalan Roadmap Penyehatan Daria Perelun Marthaat Pasti selesal 100%	Keuangan	Negatif	Hasil kajian Roadmap penyehatan Dana Pensiun Manbar pusti belum seksai dilaksanakan atau hasil kajian tidak akurat	Pemenuhan data Kajian dari dana pensiun tidak 100%	MPI Perusahaan tidak tercapai Dana Pensiun Tidak Mempunyai Data Rasio Kecukupoan Dana Pendiri Harus memenuhi kekurangan Rasio Kecukupan Dana Teguran dari kementrian BI MBM	Rp 1.634.500.000	3	Sedang	4	Tinggi	12	Medium		Term of Reference Perjanjian Kerjasama Monitoring Progress pekerjaan secara berkala	4	Baik	Divisi SDM Divisi SDM Divisi SDM Strategis Division Keuangan Operasional	2	Kecil	4	Finggi	8	Low	Mitigate / Reduce : - Manguarlan koordinasi dengan dana pensiun - Menguarlan koordinasi dengan konsultan	- Memberikan surat peringatan kepada kensultan - Memunjuk konsultan penggarti - Menunjuk konsultan penggarti	TW II	Div Keuangan Stratogis Div Keuangan Operasional
10	Inovasi yang masuk kategori silver sejumlah 1 Inovasi	Reputasi	Negatif	Tidak adanya yang mengajukan inovasi	Kurangnya dukungan dari unit kerja atau penyelenggara	Proses kerja yang tidak efektif	Rp-	3	Sedang	3	Sedang	9	Medium		1. OMTI Departemen	1	Tidak Terkontrol	Seluruh Unit Kerja dan Dep PSP	1 8	Sangat Kecil	1 5	iangat endah	1	Very Low	Mitigate /Reduce: 1. Menguatkan koordinasi dengan atasan unit kerja, sehingga atasan unit kerja dapat memberikan dukungan dalam proses pengajuan inovasi unit kerja 2. Penghargaan yang menarik	Mitigate /Reduce: Menguatkan koordinasi dengan atasan unit kerja, sehingga atasan unit kerja dapat memberikan dukungan dalam proses pengajuan inovasi unit kerja	TW⊞	Seluruh Unit Kerja
11	tnovasi yang baru diinglementasikan sejumlah 1 Inovasi	Kepatuhan	Negatif	Memberikan fasilita dan/atus siginumbh uang di luar batas ketentuan kepada Konsultan/Narasumber atau phak eksternal lain yang berhupungan dengan pengembangan budaya inovasi.	Tidak memahami secara kenjalap tenhang aturan da larangan pemberian gratifikasi kepada Konsulfan-Pharasumber atau pihak ekstemal lain yang berhubungan denga pengembangan budaya inovasi.	r atau pihak ekstemal lain yang berhubungan dengan pengembangan	Rp 1.080.000.000	1	Sangat Kec	ai 1	Sangat Rendah	1	Very Low		1. Copprate Policy Manual SQDP tentang pengadaan jiasa bepedoman pada kebijakan pengadaan. 2. Keputusan Direksi yang relevan. 3. Sarvice Level Agreemen (SLA). 4. Risk Management & Compliance Manual Bab X. Anti Fraud Program. 5. Pakita Integritas yang dimadakangani oleh kanyawan dan providerijihak eksternal providerijih	1	Tidak Terkontrol	Div. SDM	2	Kecil	3 5	edang	6	Low	Mitigatn/Roduce Sosialisasi pengendalian graefikasi kepada, provider, naraumber Internalisasi Budaya Perusahaan (NOHLAK)	Miggate /Reduce: Mengusikan koordinasi dengan atasan unit kerja, sehingga atasan unit kerja dapat membehan dakungan dalam proses pengajuan kronssi unit kerja	31 Desember 2023	Divisi Manajemen Risiko
12	% Program IAKA selesai 100%	Kepatuhan	Negatif	Memberikan fasilitas dan/atau sejumlah uang di luar batas ketentuan kepada Konsultan/Narasumber atau pihak eksternal lain yang berhubungan dengan pengembangan budaya inovasi.	Tidak memahami secara lengkap tentang aturan da larangan pembenian gratifikasi kepada Konsultan/Narasumber atau pihak eksternal lain yang berhubungan denga pengembangan budaya inovasi.	r atau pihak ekstemal lain yang berhubungan dengan pengembangan	Rp 1.080.000.000	2	Kecil	2	Rendah	4	Very Low		Corporate Policy Manual /SOP tentang pengadaan jaza bepedoman pada kebijakan pengadaan. Reputusan Direksi yang relevan. Service Level Agreemen (SLA). Risk Management & Compliance Manual Bab X. Anti Fraud Program. Pakta Integritas yang ditandatanoani oleh kanowan dan	3	Cukup	Dep. PSP	2	Kecil	1 5	iangat endah	2	Very Low	Miligate/Reduce: Sosialitasi pengendalian grafifikasi kepadata kanyawan peserta assemen kompetensi. Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK)	keria, sehingga atasan unit keria dapat	31 Desember 2023	Divisi Manajemen Risiko
		Teknologi	Negatif	Inovasi belum menjadi budaya.	Tingkat kesiapan berinova: belum terpenuhi.	i Inovasi belum berjalan berkesinambungan.	Rp 100.000.000	1	Sangat Kec	al 4	Tinggi	4	Very Low		RKAP dengan Persetujuan Pelaksanaan RKAP Corporate Policy Manual, SOP Keputusan Direksi yang relevan. SKVSKU	3	Cukup	Dep. PSP	1 8	Sangat Kecil	4	Гinggi	4	Very Low	Mitigate/Reduce: Sosialisasi pedoman atau panduan pengelolaan inovasi	Mitigate/Reduce: Koordinasi pengelolaan inovasi, Survey kepuasaan pelaksanaan inovasi award	31 Desember 2022	PRIFA
13	Milenial dalam Nominated Talent sebesar 12,5% dari total talent dan kandidat	SDM & Organisasi	Negatif	Tidak terpenuhinya target Kementerian BUMN untuk meningkatkan keterwakilan milenial untuk job target Direksi BUMN.	Kurangnya jumlah kandidat/suksesor internal	KPI Korporat tidak tercapai.		2	Kecil	4	Tinggi	8	Low		Proyeksi rencana talenta. Koordinasi internal Komite Talenta dan Komite Nominasi & Remunerasi Review talent secara berkala.		Tidak Terkontrol	Dep. SDMS	2	Kecil	4	Γinggi	8	Low	Menyusun rencana suksesi. Memberikan program pengembangan kepada talenta BOD-1.	Melakukan talent review. Melakukan koordinasi antara Komite Talenta dan Komite Nominasi & Remunerasi. Berkoordinasi dengan Unit Kerja terkait dalam hal pencapaian KPI Korporat.	31 Desember 2023	Divisi SDM
14	Perempuan dalam Nominated Talent sebesar 25% dari total talent eksisting dan kandidat	SDM & Organisasi	Negatif	Tidak terpenuhinya target Kementerian BUMN untuk meningkatkan keterwakilan perempuan untuk job target Direksi BUMN	Kurangnya jumlah kandidat/suksesor internal	KPI Korporat tidak tercapai.		2	Kecil	4	Tinggi	8	Low		Proyeksi rencana talenta. Koordinasi internal Komite Talenta dan Komite Nominasi & Remunerasi Review talent secara berkala.	a 1	Tidak Terkontrol	Dep. SDMS	2	Kecil	4	Гinggi	8	Low	Menyusun rencana suksesi. Memberikan program pengembangan kepada talenta BOD-1.	Melakukan talent review. Melakukan koordinasi antara Komite Talenta dan Komite Nominasi & Remunerasi. Berikoordinasi dengan Unit Kerja terkait dalam hal pencapaian KPI Korporat.	31 Desember 2023	Divisi SDM
15	Jumlah proses terdigitalisasi sejumlah 1 proses kerja	Teknologi	Negatif	tidak adanya proses kerja yang terdigitalasasi	kurangnya semangat kanyawan untuk mengubal proses kerja manual menjadi digital Sidak adanya kanyawan yang kompeten dibidang l' 3. kurangnya koordinasi dengan unit yang membidangi teknologi informasi	KPI tidak tercapai Proses Kerja membutuhkan waktu karena dikerjakan secara manual		3	Sedang	3	Sedang	9	Medium		Mengikuti Program Peruri Digital Academy Z. Koordinasi Internal dengan Unit yang membidangi IT Review Pekerjaan yang masih manual secara berkala	1	Tidak Terkontrol	Dep. SDMS Dep. SDMO Dep. HRBP & HI Dep. PSP	3	Sedang	2 F	endah	6	Low	Mengikuti Program Peruri Digital Academy Koordinasi Internal dengan Unit yang membidangi IT Review Pekarjaan yang masih manual secara berkala	Evaluasi Pekerjaan Manual dan me		

Karawang, 31 Maret 2023 Divisi Sumber Daya Manusia

> Esti Wuryani Kepala Divisi