


Risk Owner : Divisi Sumber Daya Manusia


Risk Agent : Tim PPG Divisi Sumber Daya Manusia

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	Bisa Terjadi	4	Tinggi	12	Moderate to High	0	1. Pelaksanaan Sosialisasi dilakukan secara rutin dan tepat sasaran terhadap karyawan yang membutuhkan serta melaksanakan saluran komunikasi manajemen dan karyawan melalui program HUY	Baik	Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department	2	Jarang Terjadi	3	Moderat	6	Low to Moderate	- 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	Pemenuhan SLA Rekrutmen 2 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. Ketidakcocokan 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 Kementerian BUMN melalui FHCI tidak tercapai	388971223.13	1	Sangat Jarang Terjadi	4	Tinggi	4	Moderate	0	1. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Prosedur / SOP , - Monitoring Pekerjaan sesuai dengan SOP Rekrutmen - Melakukan Koordinasi dengan Unit Kerja (User) Sebelum proses Rekrutmen dilaksanakan - Melakukan Koordinasi dengan pihak FHCI terkait jadwal Perusahaan	Baik	Departemen SDM Strategis	1	Sangat Jarang Terjadi	3	Moderat	3	Low to Moderate	Membuat Standar Kompetensi Tenaga Kerja di Unit Kerja	1. Mobilisasi Tenaga Keja 2. Menambahkan Jadwal Over Time	31-12-2024	1. Departemen SDM Strategis
3	Jumlah keikutsertaan Konseling Karyawan 100 %	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	Bisa Terjadi	4	Tinggi	12	Moderate to High	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 Terjadi	3	Moderat	6	Low to Moderate	Memetakan karyawan berdasarkan tingakt keterikatan dan kepuasan kerja pada unit kerjanya dan memfilter berdasarkan unit kerja tersebut	Jika peserta konseling tidak tercapai 100 % yang ditentukan, 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
4	Health Care Expense per Current Employee Rp 37,5 juta/orang	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Keuangan	negatif	Peningkatan Karyawan dan Keluarga Tertanggung yang sakit	1. Peningkatan tarif biaya pengobatan 2. Kondisi lingkungan yang memburuk 3. Gaya Hidup Karyawan tidak sehat	1. Biaya Kesehatan Meningkat	0	3	Bisa Terjadi	4	Tinggi	12	Moderate to High	0	1. Negosiasi diskon korporat dengan Provider Fasilitas Kesehatan Program peningkatan kesehatan karyawan	Efektif	Departemen SDM Operasional	2	Jarang Terjadi	4	Tinggi	8	Moderate to High	Negosiasi Tarif Diskon Korporate ke Provider Fasilitas Kesehatan Program peningkatan Kesehatan Karyawan	Menjelaskan faktor-faktor penyebab terjadinya peningkatan biaya kesehatan Meminta penambahan anggaran untuk biaya kesehatan	31-12-2024	1. Departemen SDM Operasional

<div><div>PERURI</div></div> <div>Risk Owner : Divisi Sumber Daya Manusia Risk Agent : Tim PPG Divisi Sumber Daya Manusia</div>																No.		: 004/RM-FORM/I/2024													
																Revisi		: 1													
																Tanggal Revisi		: 31 Januari 2024													
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									
5	Indeks Implementasi AKHLAK 70	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Tata Nilai AKHLAK tidak terimplementasi dengan baik sehingga indeks tidak tercapai	1. Metode Internalisasi Akhlak belum tepat digunakan	1. Sasaran Indeks Implementasi Akhlak 50 tidak tercapai		3	Bisa Terjadi	4	Tinggi	12	Moderate to High	0	1. Komitmen manajemen/pimpinan, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, SURAT EDARAN NOMOR : SE- 7 /MBU/Q7 /2020 TENTANG NILAI-NILAI UTAMA (CORE VALUES) SUMBER DAYA MANUSIA BADAN USAHA MILIK NEGARA	Efektif	Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department	2	Jarang Terjadi	3	Moderat	6	Low to Moderate	- Membuat Agent Perubahan Core Value AKhlak - Membuat sosialisasi dan penerapan budaya dilingkungan Perusahaan	- Evaluasi terhadap Program yang telah di jalankan	31-12-2024	1. Divisi Sumber Daya Manusia 2. Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department			
6	% Kajian Evaluasi Struktur Remunerasi Peruri 100%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Operasional	negatif	Tidak terlaksananya kajian konsultasi penyusunan remunerasi eksekutif tahun 2024	1. Hasil Kajian Konsultasi melebihi batas waktu deadline	1. Penyusunan remunerasi eksekutif tahun 2024 tidak membandingkan dengan remunerasi yang ada di pasar tenaga kerja	600000000	3	Bisa Terjadi	4	Tinggi	12	Moderate to High	0	1. Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail, Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan	Efektif	Departemen SDM Operasional	2	Jarang Terjadi	4	Tinggi	8	Moderate to High	Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas Komitmen manajemen/pimpinan	Koordinasi antara konsultan dengan BOD dan BOC Peruri	31-03-2024	1. Departemen SDM Operasional			
7	Jumlah Peserta Program Right Sizing Organisasi 5 orang	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Peserta Pensiun Dini yang diajukan tidak sesuai dengan kriteria pada kebijakan perusahaan yang berlaku	1. Karyawan yang memenuhi kualifikasi Pensiun Dini Tidak mendaftar	1. Program Right Sizing Tidak Berjalan	5000000000	3	Bisa Terjadi	3	Moderat	9	Moderate	0	1. Komitmen manajemen/pimpinan, Prosedur / SOP	Efektif	Departemen SDM Operasional	2	Jarang Terjadi	3	Moderat	6	Low to Moderate	Komitmen manajemen/pimpinan Prosedur / SOP	Menyampaikan justifikasi dan rekomendasi peserta Pensiun Dini dari unit kerja kepada direksi	31-12-2024	1. Departemen SDM Operasional			
8	Pemenuhan pengelolaan dan pelayanan karyawan 100%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Operasional	negatif	Pemenuhan pengeloaan dan pelayanan karyawan terkendala	1. Human Error 2. Sistem Error	1. Keluhan dari karyawan maupun instansi eksternal akibat keterlambatan dan/ketidaksesuaian pembayaran 2. Temuan Audit 3. Arsip kekaryawanan rusak/hilang 4. Fasilitas tidak tepat sasaran 5. Ketidakpuasan karyawan	200000000	2	Jarang Terjadi	4	Tinggi	8	Moderate to High	0	1. Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail, Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Reliabilitas pelaporan keuangan, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP , Penggunaan teknologi/sistem	Efektif	Departemen SDM Operasional	2	Jarang Terjadi	4	Tinggi	8	Moderate to High	Pemrosesan pelayanan karyawan menggunakan sistem Menjalanankan setiap kegiatan sesuai dengan SOP yang berlaku Maintenance sistem	perbaikan sistem evaluasi program layanan kekaryawanan	31-12-2024	1. Departemen SDM Operasional			
9	Pemenuhan Tanggapan Keluhan Karyawan di Aplikasi SiHade 24 jam (Senin-Jumat)	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Karyawan menjadi tidak antusias terhadap layanan SDM sehingga keluhan tidak terselesaikan	1. Sarana aplikasi untuk menyampaikan keluhan tidak familiar dengan karyawan	1. Keluhan tidak terselesaika tepat waktu 24 jam selama hari kerja		2	Jarang Terjadi	3	Moderat	6	Low to Moderate	0	1. Prosedur / SOP , Penggunaan teknologi/sistem	Efektif	Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department	2	Jarang Terjadi	2	Rendah	4	Low to Moderate	menanggapi setuiap pertanyaan dan keluhan yang masuk pada aplikasi sistem hepldesk sdm	memonitor jawaban terselsaikan dalam 24 jam	31-12-2024	1. Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department			
10	Menciptakan hubungan industrial yang harmonis 100%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Terjadinya perselisihan antara karyawan dengan Manajemen	1. Kkomunikasi antara perusahaan dan manajemen tidak berjalan dengan baik	1. Citra Perusahaan menjadi buruk karen hubungan industrial yang tidak harmonis		3	Bisa Terjadi	4	Tinggi	12	Moderate to High	0	1. Komitmen manajemen/pimpinan, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP	Efektif	Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department	2	Jarang Terjadi	4	Tinggi	8	Moderate to High	Menjalin komunikasi yang harmonis antara Manajemen dengan Karyawan melalui pertemuan yang dilakukan setiap triwulan, pembentukan lembaga kerjasama bipartit	mediasi anatar pihak yang bersilsih agar tercipta pemahaman bersama	31-12-2024	1. Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department			

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						
11	Implementasi Blueprint Pemenuhan Penyandang Disabilitas Sesuai Undang-Undang target 1,2 persen dari jumlah karyawan organik	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Kepatuhan	negatif	Ketidakpatuhan terhadap UU Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	1. Jumlah Source Kandidat yang sesuai dengan spesifikasi kebutuhan terbatas	1. Reputasi Perusahaan menurun dan akan mendapat teguran dari regulator	Rp161961488	4	Sangat Mungkin Terjadi	4	Tinggi	16	Moderate to High	0	1. Komitmen manajemen/pimpinan, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP , - UU Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas - SOP Rekrutmen - Kerjasama dengan Vendor Eksternal	Efektif	Divisi Sumber Daya Manusia	2	Jarang Terjadi	3	Moderat	6	Low to Moderate	- Rekrutmen Bersama FHCI - Kerjasama dengan Vendor Eksternal - Direct Approach ke Cafe Tuli - Meminta Referensi dari Karyawan Disabilitas Existing	Menjelaskan terkait tidak terpenuhinya Karyawan Disabilitas karena jumlah source kandidat yang sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan terbatas	31-12-2024	1. PERURI GROUP 2. Direktorat Currency & Security Solution 3. DIREKTORAT DIGITAL BUSINESS 4. DIREKTORAT KEUANGAN DAN MANAJEMEN RISIKO 5. Direktorat SDM 6. Teknologi 7. dan Informasi 8. DIREKTORAT UTAMA
12	Implementasi Roadmap Penyehatan Dana Pensiun Manfaat Pasti (KPI K.BUMN) 100%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Penyelenggaraan Program Penyusunan Kebijakan Strategi Alokasi Aset (SAA) dan Training tidak terlaksana	1. Kurangnya Sosialisasi terhadap kebijakan perusahaan 2. Belum terpilihnya konsultan penyelenggara training dan penyusunan kebijakan alokasi asset 3. terlambatnya timeline pelaksanaan oleh jasa konsultan	1. Karyawan menjadi tidak paham akan kebijakan yang dikeluarkan perusahaan sehingga menimbulkan Trust Issue 2. rencana penyehatan dana pensiun tidak berjalan dengan baik		2	Jarang Terjadi	3	Moderat	6	Low to Moderate	0	1. Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP	Efektif	Divisi Sumber Daya Manusia	2	Jarang Terjadi	2	Rendah	4	Low to Moderate			26-03-2024	1.
13	Implementasi Roadmap Penyehatan Dana Pensiun Manfaat Pasti (KPI K.BUMN) 100%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Penyelenggaraan Program Penyusunan Kebijakan Strategi Alokasi Aset (SAA) dan Training tidak terlaksana	1. Kurangnya Sosialisasi terhadap kebijakan perusahaan 2. Belum terpilihnya konsultan penyelenggara training dan penyusunan kebijakan alokasi asset 3. terlambatnya timeline pelaksanaan oleh jasa konsultan	1. Karyawan menjadi tidak paham akan kebijakan yang dikeluarkan perusahaan sehingga menimbulkan Trust Issue 2. rencana penyehatan dana pensiun tidak berjalan dengan baik		2	Jarang Terjadi	3	Moderat	6	Low to Moderate	0	1. Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP	Efektif	Divisi Sumber Daya Manusia	2	Jarang Terjadi	2	Rendah	4	Low to Moderate	Menyiapkan konsultan untuk Penyusunan Kebijakan Strategi Alokasi Aset (SAA) dan Training (pengadaan	penyeusaian dengan roadmap yang sudah ada	31-12-2024	1. Divisi Sumber Daya Manusia 2. Departemen SDM Operasional 3. Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department
14	Skor Survey Implementasi Respectful Workplace sebesar 75 %	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Adanya tindakan RWP yang terjadi pada karyawan namun tidak berani untuk melaporkan	1. Karyawan malu untuk melaporkan tindaka Pelecehan, Diskriminasi dan Kekerasan	1. Penerapan berperilaku saling menghargai di tempat kerja belum optimal sehinggan gskor pengukuran tidak tercapai		3	Bisa Terjadi	3	Moderat	9	Moderate	0	1. Efektifitas dan efisiensi operasional, Prosedur / SOP	Efektif	Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department	2	Jarang Terjadi	3	Moderat	6	Low to Moderate	Melakukan sosialisasi antisaspi penyalahgunaan RWP (tindak diskriminasi, pelecehan dan kekersan)	menyiapkan saluran komunikasi tindak penyalahgunaan RWP	31-12-2024	1. Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department

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						
15	Milenial (<=42 tahun) Dalam Nominated Talent (KPI dari K.BUMN) 12,5%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Tidak terpenuhinya target Kementerian BUMN untuk meningkatkan keterwakilan milenial untuk job target Direksi BUMN.	1. Kurangnya jumlah kandidat/suksesor internal	1. KPI Korporat tidak tercapai	0	3	Bisa Terjadi	4	Tinggi	12	Moderate to High	0	1. 1. Proyeksi rencana talenta. 2. Koordinasi internal Komite Talenta dan Komite Nominasi & Remunerasi. 3. Review talent secara berkala.	Efektif	Divisi Sumber Daya Manusia	2	Jarang Terjadi	4	Tinggi	8	Moderate to High	1. Menyusun rencana suksesi. 2. Memberikan program pengembangan kepada talenta BOD-1.	1. Melakukan talent review. 2. Melakukan koordinasi antara Komite Talenta dan Komite Nominasi & Remunerasi. 3. Berkoordinasi dengan Unit Kerja terkait dalam hal pencapaian KPI Korporat.	31-03-2024	1. Divisi Sumber Daya Manusia
16	Perempuan Dalam Nominated Talent (KPI dari K.BUMN) 25%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Tidak terpenuhinya target Kementerian BUMN untuk meningkatkan keterwakilan perempuan untuk job target Direksi BUMN	1. Kurangnya jumlah kandidat/suksesor internal.	1. KPI Korporat tidak tercapai.		3	Bisa Terjadi	4	Tinggi	12	Moderate to High	0	1. 1. Proyeksi rencana talenta. 2. Koordinasi internal Komite Talenta dan Komite Nominasi & Remunerasi. 3. Review talent secara berkala.	Efektif	Divisi Sumber Daya Manusia	2	Jarang Terjadi	4	Tinggi	8	Moderate to High	1. Menyusun rencana suksesi. 2. Memberikan program pengembangan kepada talenta BOD-1.	1. Melakukan talent review. 2. Melakukan koordinasi antara Komite Talenta dan Komite Nominasi & Remunerasi. 3. Berkoordinasi dengan Unit Kerja terkait dalam hal pencapaian KPI Korporat.	31-03-2024	1. Divisi Sumber Daya Manusia
17	Jumlah inovasi yang masuk kategori Minimal Silver 1	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Reputasi	negatif	Tidak adanya yang mengajukan inovasi, atau Inovasi tidak masuk kategori silver	1. Kurangnya dukungan dari unit kerja atau penyelenggara	1. Proses kerja yang tidak efektif		2	Jarang Terjadi	3	Moderat	6	Low to Moderate	0	1. Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, OMTI Departemen	Baik	Divisi Sumber Daya Manusia	2	Jarang Terjadi	3	Moderat	6	Low to Moderate	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	30-06-2024	1. Divisi Sumber Daya Manusia 2. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi 3. Departemen SDM Operasional 4. Departemen SDM Strategis 5. Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department
18	Tindak lanjut permintaan/kebutuhan organ ekstra nonstruktural 100%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Pengelolaan Organ ekstra Nonstruktural menjadi tidak terkontrol	1. Perencanaan dan laporan Organ Ekstra tidak sesuai schedul	1. Tidak terpenuhinya kebutuhan orga ekstar Nonstruktural		2	Jarang Terjadi	3	Moderat	6	Low to Moderate	0	1. Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional	Efektif	Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department	2	Jarang Terjadi	2	Rendah	4	Low to Moderate	Menyusun jadwal pertemuan antara organ ekstra dan pendiri atau pembina	penyusunan ulang waktu	31-12-2024	1. Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department



PERURI

RISK REGISTER

No.

: 004/RM-FORM/I/2024

Revisi

: 1

Tanggal Revisi

: 31 Januari 2024

Risk Owner


: Divisi Sumber Daya Manusia

Risk Agent

: Tim PPG Divisi Sumber Daya Manusia

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						
19	Jumlah inovasi yang baru diimplementasikan 1	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Adanya hambatan teknologi dan SDM dalam implementasi Inovasi	1. Inovasi yang akan di implementasikan belum tersedia sumberdaya pendukungnya	1. Tidak tercapainya inovasi yang harus di implementasikan sebanyak 1 Inovasi		3	Bisa Terjadi	2	Rendah	6	Low to Moderate	0	1. Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Penggunaan teknologi/sistem	Efektif	Divisi Sumber Daya Manusia	1	Sangat Jarang Terjadi	2	Rendah	2	Low	-Mengidentifikasi lebih awal terkait inovasi program kerja di Unit Kerja	- Mengkaji ulang terkait implementasi dan menganggarkan untuk Implementasi tahun berikutnya	26-01-2024	1. Divisi Sumber Daya Manusia 2. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi 3. Departemen SDM Operasional 4. Departemen SDM Strategis 5. Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department
20	Tingkat kelulusan asesmen 90%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Target karyawan yang dapat mengikuti asesmen uji kompetensi tidak terpenuhi.	1. Ketidaksesuaian standar kompetensi kerja dengan kompetensi yang dimiliki karyawan	1. Ketidakakuratan sasaran kinerja individu	62500	1	Sangat Jarang Terjadi	1	Sangat Rendah	1	Low	0	1. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP , 1. RKAP dengan Persetujuan Pelaksanaan RKAP 2. Corporate Policy Manual, SOP 3. Keputusan Direksi yang relevan. 4. Kontrak Kerja dengan Penyedia Jasa/Barang	Efektif	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	1	Sangat Jarang Terjadi	1	Sangat Rendah	1	Low	Sosialisasi pemutahiran pedoman atau panduan perumusan standar kompetensi kerja khusus	Koordinasi pemutahiran pedoman atau panduan perumusan standar kompetensi kerja khusus	22-01-2024	1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi
21	Pelaksanaan Program IAKA 100%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko 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.	1. Tidak memahami secara lengkap tentang aturan dan larangan pemberian gratifikasi kepada Konsultan/Narasumber atau pihak eksternal lain yang berhubungan dengan pengembangan budaya inovasi.	1. Konsultan/Narasumber atau pihak eksternal lain yang berhubungan dengan pengembangan budaya inovasi mengurangi kualitas jasa yang diberikan.	1080000000	1	Sangat Jarang Terjadi	1	Sangat Rendah	1	Low	0	1. Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail, Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP , 1. Corporate Policy Manual /SOP tentang pengadaan jasa berpedoman pada kebijakan pengadaan. 2. Keputusan Direksi yang relevan. 3. Service Level Agreeemen (SLA). 4. Risk Management & Compliance Manual Bab X. Anti Fraud Program. 5. Pakta Integritas yang ditandatangani oleh karyawan	Baik	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	1	Sangat Jarang Terjadi	1	Sangat Rendah	1	Low	Sosialisasi pengendalian gratifikasi kepada karyawan peserta asesmen kompetensi. Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK) secara berkala	Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK) Memperkuat koordinasi dengan atasan unit kerja, sehingga atasan unit kerja dapat memberikan pengawasan dalam proses pelaksanaan asesment unit kerja.	30-11-2024	1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi

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						
22	Index Kepuasan Karyawan Organik dalam Pelatihan 3,25	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Tingkat kepuasan karyawan dibawah target yang ditetapkan	1. 1. Karyawan tidak memahami pertanyaan survey 2. 2. Tingkat pemahaman karyawan kurang merata 3. 3. Indikator-indikator survey keterikatan belum terdefinisi dengan baik 4. 4. Kurangnya sosialisasi dan pelayanan dalam pelatihan	1. 1. Rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan berkurang 2. 2. Tingkat kepercayaan karyawan berkurang 3. 3. Motivasi dan produktivitas karyawan menurun	10.000000	1	Sangat Jarang Terjadi	2	Rendah	2	Low	0	1. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP , 1. Corporate Policy Manual 2. Keputusan Direksi yang relevan terkait pelaksanaan asesmen kompetensi 3. Service Level Agreeemen (SLA). 4. Risk Management & Compliance Manual Bab X. Anti Fraud Program. 5. Pakta Integritas yang ditandatangani oleh karyawan dan provider/pihak eksternal	Baik	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	1	Sangat Jarang Terjadi	1	Sangat Rendah	1	Low	Sosialisasi pelatihan dan TNA	Koordinasi penerapan pedoman kebijakan atau standar operasional prosedur pelatihan	26-07-2023	1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi
23	Index Kepuasan Pembelajaran Dalam Aplikasi LMS 3,25	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Index kepuasan pembelajaran dalam aplikasi dibawah target yang ditetapkan	1. 1. Karyawan tidak dapat memahami pertanyaan survey kepuasan 2. 2. Tingkat pemahaman karyawan belum merata 3. 3. Indikator-indikator survey kepuasan belum terdefinisi dengan baik	1. 1. Rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan berkurang 2. 2. Tingkat kepercayaan karyawan berkurang 3. 3. Motivasi dan produktivitas karyawan menurun	10000000	1	Sangat Jarang Terjadi	1	Sangat Rendah	1	Low	0	1. Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail, Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP , Penggunaan teknologi/sistem, 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	Efektif	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	1	Sangat Jarang Terjadi	1	Sangat Rendah	1	Low	Sosialisasi	Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK) Evaluasi kegiatan pelatihan dan sertifikasi	30-11-2024	1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi



PERURI

RISK REGISTER

No.

: 004/RM-FORM/I/2024

Revisi

: 1

Tanggal Revisi

: 31 Januari 2024

Risk Owner

: Divisi Sumber Daya Manusia

Risk Agent

: Tim PPG Divisi Sumber Daya Manusia

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						
24	Index Kepuasan Terhadap Asesmen Kompetensi 3,25	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Index Kepuasan terhadap Asesmen Kompetensi dibawah target yang ditetapkan	1. Karyawan tidak dapat memahami pertanyaan survey kepuasan 2. Tingkat pemahaman karyawan belum merata 3. Indikator-indikator survey kepuasan belum terdefinisi dengan baik	1. 1. Rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan berkurang 2. 2. Tingkat kepercayaan karyawan berkurang 3. 3. Motivasi dan produktivitas karyawan menurun	10000000	1	Sangat Jarang Terjadi	1	Sangat Rendah	1	Low	0	1. Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail, Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP , Penggunaan teknologi/sistem	Baik	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	1	Sangat Jarang Terjadi	1	Sangat Rendah	1	Low	Sosialisasi Program Asesmen	Sosialisasai hasil Survey, Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK) Memperkuat koordinasi dengan atasan unit kerja, sehingga atasan unit kerja dapat memberikan pengawasan dalam proses pelaksanaan asesment unit kerja	30-11-2024	1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi
25	% Karyawan yang Mengikuti Pembelajaran Melalui LMS 90%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Kepatuhan	negatif	Keluhan karyawan dan stakeholder terhadap layanan pelatihan	1. Kelemahan penerapan pedoman mutu pengelolaan layanan pelatihan	1. Menurunnya tingkat kepuasan terhadap layanan pelatihan	2000000	1	Sangat Jarang Terjadi	1	Sangat Rendah	1	Low	0	1. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Efektifitas dan efisiensi operasional, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP , Penggunaan teknologi/sistem, 1. RKAP dengan Persetujuan Pelaksanaan RKAP 2. Corporate Policy Manual, SOP 3. Keputusan Direksi yang relevan. 4. Service Level Agreemen (SLA)	Baik	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	1	Sangat Jarang Terjadi	1	Sangat Rendah	1	Low	Koordinasi penerapan pedoman kebijakan atau standar operasional prosedur Bimbingan Teknis dengan LiGHT PERURI	Mitigate/Reduce: - Koordinasi penerapan pedoman kebijakan atau standar operasional prosedur Bimbingan Teknis dengan LiGHT PERURI - Koordinasi dengan atasan unit kerja agar dapat memberikan pengawasan dalam proses pelatihan - melakukan survey/evaluasi kepuasan level 1	31-12-2024	1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi


Risk Owner : Divisi Sumber Daya Manusia

Risk Agent : Tim PPG Divisi Sumber Daya Manusia

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						
26	% Kepesertaan Diklat Terhadap Jumlah Karyawan (organik) 86	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Kepatuhan	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. Peserta pelatihan dibebani pengeluaran biaya untuk memenuhi kebiasaan yang sudah menjadi budaya.	3000000	2	Jarang Terjadi	3	Moderat	6	Low to Moderate	0	1. Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail, Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Reliabilitas pelaporan keuangan, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP , Penggunaan teknologi/sistem, 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	Efektif	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	2	Jarang Terjadi	2	Rendah	4	Low to Moderate	Sosialisasi pengendalian gratifikasi kepada peserta diklat dan Divisi PSP Internalisasi Budaya Perusahaan (AKHLAK)	Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK) ,Evaluasi kegiatan pelatihan dan sertifikasi	31-12-2024	1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi
27	% Kualifikasi SLA Waktu Development 100%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Operasional	negatif	Terlambatnya proses pemenuhan tenaga kerja sehingga unit kerja tidak bisa melakukan fungsi dan tugasnya	1. Terlambatnya penyerahan jumlah rencana rekrut dan kualifikasi tenaga kerja	1. Tenaga kerja existing menjadi burn out karena harus menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh tenaga yang akan direkrut	464566474	3	Bisa Terjadi	4	Tinggi	12	Moderate to High	0	1. Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail, Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP , - Berkoordinasi dengan unit kerja terkait (PPIC/atasan unit kerja) tentang kebutuhan dan kualifikasi calon tenaga kerja baru - Berkoordinasi dengan penyedia jasa rekrutmen terkait timeline dan kualifikasi calon tenaga kerja	Efektif	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	2	Jarang Terjadi	2	Rendah	4	Low to Moderate	Sosialisasi SLA	Mitigate/Reduce: - Penentuan deadline penyerahan kebutuhan dan kualifikasi tenaga kerja - Mengurangi waktu proses rekrutmen - Melakukan shortlisted candidates (ex- PKWT, ex Magang, Database Eksternal)	31-12-2024	1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi

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						
28	Jumlah Inovasi yang Didaftarkan di HKI 15	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko 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.	1. Tidak memahami secara lengkap tentang aturan dan larangan pemberian gratifikasi kepada Konsultan/Narasumber atau pihak eksternal lain yang berhubungan dengan pengembangan budaya inovasi.	1. Konsultan/Narasumber atau pihak eksternal lain yang berhubungan dengan pengembangan budaya inovasi mengurangi kualitas jasa yang diberikan.	1080000000	2	Jarang Terjadi	4	Tinggi	8	Moderate to High	0	1. Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail, Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Reliabilitas pelaporan keuangan, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP , 1. Corporate Policy Manual /SOP tentang pengadaan jasa berpedoman pada kebijakan pengadaan. 2. Keputusan Direksi yang relevan. 3. Service Level Agreeemen (SLA). 4. Risk Management & Compliance Manual Bab X. Anti Fraud Program. 5. Pakta Integritas yang ditandatangani oleh karyawan dan provider/pihak eksternal	Efektif	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	3	Bisa Terjadi	1	Sangat Rendah	3	Low	Sosialisasi pengendalian gratifikasi kepada, provider, naraumber Internalisasi Budaya Perusahaan (AKHLAK)	Menguatkan koordinasi dengan atasan unit kerja, sehingga atasan unit kerja dapat memberikan dukungan dalam proses pengajuan inovasi unit kerja	30-11-2024	1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi
29	Laba Sebelum Pajak sebesar Rp -65,78	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Strategi	negatif	Biaya operasional melebihi target yang ditetapkan	1. Belum tercapainya efisiensi di Divisi SDM 2. Adanya program kerja/aktivitas tambahan di luar perencanaan 3. Adanya biaya tambahan dalam pelaksanaan program kerja di luar RKAP	1. Terjadinya kebocoran anggaran	100000000	2	Jarang Terjadi	2	Rendah	4	Low to Moderate	0	1. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Reliabilitas pelaporan keuangan, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP , Penggunaan teknologi/sistem, Monitoring realisasi anggaran secara berkala	Efektif	Divisi Sumber Daya Manusia	1	Sangat Jarang Terjadi	2	Rendah	2	Low	- Melaksanakan Sosialisasi Kebijakan Perusahaan kepada seluruh karyawan. - Sosialisasi penerapan pedoman kebijakan dan panduan kerja dengan standar operasional prosedur pengelolaan keuangan.	- Koordinasi dengan Divisi Keuangan Strategis - Pengalihan anggaran dari program kerja lain - Melakukan prioritas penggunaan anggaran	31-12-2024	1. Divisi Sumber Daya Manusia

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						
30	% Kepesertaan Diklat Terhadap Jumlah Karyawan (organik) 86	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Kepatuhan	negatif	Menerima dan/atau meminta oleh-oleh yang melebihi batas ketentuan sebagai ucapan terima kasih dari karyawan yang mengikuti pelatihan	1. Tidak memahami aturan atau larangan mengenai pengendalian gratifikasi (Bribery)	1. Peserta pelatihan dibebani pengeluaran biaya untuk memenuhi kebiasaan yang sudah menjadi budaya.	3000000000	2	Jarang Terjadi	3	Moderat	6	Low to Moderate	0	1. Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail, Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Reliabilitas pelaporan keuangan, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP , Penggunaan teknologi/sistem, 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	Efektif	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	2	Jarang Terjadi	2	Rendah	4	Low to Moderate	Sosialisasi pengendalian gratifikasi kepada peserta diklat dan Divisi PSP Internalisasi Budaya Perusahaan (AKHLAK)	Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK) Evaluasi kegiatan pelatihan dan sertifikasi	31-12-2024	1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi
31	% Kepesertaan Diklat Terhadap Jumlah Karyawan (organik) 86	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Reputasi	negatif	Keterlambatan realisasi pembayaran	1. Kegagalan memenuhi SLA pembayaran akibat kerumitan dan keterlambatan pengelolaan biaya	1. Penilaian reputasi negatif dari pihak eksternal.	3000000	5	Hampir Pasti Terjadi	1	Sangat Rendah	5	Low to Moderate	0	1. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Reliabilitas pelaporan keuangan, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP , Penggunaan teknologi/sistem, 1. RKAP dengan Persetujuan Pelaksanaan RKAP 2. Corporate Policy Manual, SOP 3. Keputusan Direksi yang relevan. 4. Service Level Agreemen (SLA)	Baik	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	3	Bisa Terjadi	2	Rendah	6	Low to Moderate	Mitigate/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	31-12-2024	1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi



PERURI

RISK REGISTER

No.

: 004/RM-FORM/I/2024

Revisi

: 1

Tanggal Revisi

: 31 Januari 2024

Risk Owner


: Divisi Sumber Daya Manusia

Risk Agent

: Tim PPG Divisi Sumber Daya Manusia

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						
32	% Kepesertaan Diklat Terhadap Jumlah Karyawan (organik) 86	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Kepatuhan	negatif	Keluhan karyawan dan stakeholder terhadap layanan pelatihan	1. Kelemahan penerapan pedoman mutu pengelolaan layanan pelatihan	1. Menurunnya tingkat kepuasan terhadap layanan pelatihan	2000000.0	2	Jarang Terjadi	2	Rendah	4	Low to Moderate	0	1. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP , Penggunaan teknologi/sistem, 1. RKAP dengan Persetujuan Pelaksanaan RKAP 2. Corporate Policy Manual, SOP 3. Keputusan Direksi yang relevan. 4. Service Level Agreeemen (SLA)	Baik	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	2	Jarang Terjadi	1	Sangat Rendah	2	Low	Mitigate/Reduce: - Koordinasi penerapan pedoman kebijakan atau standar operasional prosedur Bimbingan Teknis dengan LIGHT PERURI	Mitigate/Reduce: - Koordinasi penerapan pedoman kebijakan atau standar operasional prosedur Bimbingan Teknis dengan LiGHT PERURI - Koordinasi dengan atasan unit kerja agar dapat memberikan pengawasan dalam proses pelatihan - melakukan survey/evaluasi kepuasan level I	31-12-2024	1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi
33	Tingkat kelulusan asesmen 90%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko 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.	1. Tidak menyadari bahwa memberikan gimmick dengan nilai di atas kewajaran merupakan bentuk gratifikasi	1. Penyimpanan hasil pengukuran, sehingga % SDM Terdaftar Yang Dapat Mengikuti Asesmen Kompetensi yang sebenarnya tidak dapat dipastikan	1130000000	2	Jarang Terjadi	3	Moderat	6	Low to Moderate	0	1. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP , Penggunaan teknologi/sistem, 1. Corporate Policy Manual 2. Keputusan Direksi yang relevan terkait pelaksanaan asesmen kompetensi 3. Service Level Agreeemen (SLA). 4. Risk Management & Compliance Manual Bab X. Anti Fraud Program. 5. Pakta Integritas yang ditandatangani oleh karyawan dan provider/pihak eksternal	Baik	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	2	Jarang Terjadi	2	Rendah	4	Low to Moderate	Sosialisasi pengendalian gratifikasi kepada karyawan peserta asesmen kompetensi. Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK)	Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK) Menguatkan koordinasi dengan atasan unit kerja, sehingga atasan unit kerja dapat memberikan pengawasan dalam proses pelaksanaan asesment unit kerja	31-12-2024	1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi

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						
34	Tingkat kelulusan asesmen 90%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Operasional	negatif	Keluhan karyawan dan stakeholder terhadap Bimbingan Teknis Kompetensi dengan sistem manajemen pembelajaran untuk memenuhi kompetensi karyawan	1. Ketidaksesuaian dan keterlambatan penyediaan program pembelajaran untuk Bimtek Kompetensi terhadap kebutuhan kompetensi karyawan.	1. Menurunnya tingkat kepuasan terhadap sistem manajemen pembelajaran untuk Bimtek Kompetensi dalam memenuhi kebutuhan kompetensi karyawan.	2000000.0	3	Bisa Terjadi	2	Rendah	6	Low to Moderate	0	1. Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail, Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Reliabilitas pelaporan keuangan, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP , Penggunaan teknologi/sistem, 1. RKAP dengan Persetujuan Pelaksanaan RKAP 2. Corporate Policy Manual, SOP 3. Keputusan Direksi yang relevan. 4. Service Level Agreeem (SLA)	Efektif	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	2	Jarang Terjadi	1	Sangat Rendah	2	Low	Sosialisasi dan Bimtek LIGHT PERURI	Koordinasi penerapan pedoman kebijakan atau standar operasional prosedur Bimbingan Teknis dengan LiGHT PERURI	31-12-2024	1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi
35	Pelaksanaan Program IAKA 100%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Teknologi	negatif	Inovasi belum menjadi budaya.	1. Tingkat kesiapan berinovasi belum terpenuhi.	1. Inovasi belum berjalan berkesinambungan.	100000000.0	1	Sangat Jarang Terjadi	4	Tinggi	4	Moderate	0	1. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Prosedur / SOP , Penggunaan teknologi/sistem	Baik	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	3	Bisa Terjadi	1	Sangat Rendah	3	Low	Sosialisasi pedoman atau panduan pengelolaan inovasi	Koordinasi pengelolaan inovasi, Survey kepuasan pelaksanaan inovasi award	30-12-2024	1. Divisi Sumber Daya Manusia
36	Tingkat kelulusan asesmen 90%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Kepatuhan	negatif	Keluhan karyawan dan stakeholder terhadap layanan sertifikasi kompetensi kerja	1. Kelemahan penerapan pedoman mutu pengelolaan layanan sertifikasi kompetensi kerja	1. Menurunnya tingkat kepuasan terhadap layanan sertifikasi kompetensi kerja	1250000	2	Jarang Terjadi	2	Rendah	4	Low to Moderate	0	1. Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail, Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP	Baik	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	2	Jarang Terjadi	1	Sangat Rendah	2	Low	Sosialisasi pedoman dan kebijakan mutu serta penerapan SOP Sistem Layanan Sertifikasi Kompetensi Kerja	Audit Mutu Internal	31-12-2024	1. Divisi Sumber Daya Manusia



PERURI

RISK REGISTER

No.

: 004/RM-FORM/I/2024

Revisi

: 1

Tanggal Revisi

: 31 Januari 2024

Risk Owner

: Divisi Sumber Daya Manusia

Risk Agent

: Tim PPG Divisi Sumber Daya Manusia

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						
37	Prosentase pemenuhan jabatan struktural 75 %	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	tidak terpenuhinya jabatan pada level BOD-1 dan BOD-2	1. Kandidat yang diusulkan atau yang menjadi kader tidak lolos fit and proper test	1. Terhambatnya proses bisnis karena adanya vacant position	2855739204	4	Sangat Mungkin Terjadi	4	Tinggi	16	Moderate to High	0	1. - Melaksanakan Program Pengembangan terhadap Karyawan atau suksesor - Merekrutkan Tenaga Kontrak Pro Hire	Baik	Divisi Sumber Daya Manusia	2	Jarang Terjadi	3	Moderat	6	Low to Moderate	- Melakukan Program Pengembangan pada Karyawan atau suksesor - Melakukan Feedback Asesmen pada Karyawan yang tidak lolos fit and proper test	- Melakukan Program Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Pro Hire - Menerapkan POH pada unit kerja dengan posisi jabatan kosong	26-03-2024	1. Direktorat Currency & Security Solution 2. DIREKTORAT DIGITAL BUSINESS 3. DIREKTORAT KEUANGAN DAN MANAJEMEN RISIKO 4. Direktorat SDM 5. Teknologi 6. dan Informasi 7. Divisi Sumber Daya Manusia 8. DIREKTORAT UTAMA
38	Implementasi Human Capital Masterplan sebanyak 3 program	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Kepatuhan	negatif	Belum terpenuhinya target pelaksanaan HC Masterplan	1. kurangnya minat karyawan dalam pelaksanaan HC Masterplan	1. Ketidakakuratan sasaran kinerja HC Masterplan	10000000	3	Bisa Terjadi	1	Sangat Rendah	3	Low	0	1. Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail, Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP , Penggunaan teknologi/sistem	Efektif	Divisi Sumber Daya Manusia	3	Bisa Terjadi	1	Sangat Rendah	3	Low	Sosialisasi dan koordinasi pelaksanaan HC masterplan	Koordinasi pelaksanaan HC Masterplan	31-12-2024	1. Divisi Sumber Daya Manusia
39	Employee Developmet Score 100%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Belum terpenuhinya target kelulusan asesmen kompetensi bersertifikat BNSP pada karyawan di Divisi SDM	1. Ketidaksesuaian standar kompetensi kerja dengan kompetensi yang dimiliki SDM pada Div. SDM	1. Ketidakakuratan sasaran kinerja individu pada Div. SDM	10000000	3	Bisa Terjadi	1	Sangat Rendah	3	Low	0	1. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas, Komitmen manajemen/pimpinan, Efektifitas dan efisiensi operasional, Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku, Prosedur / SOP	Efektif	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	3	Bisa Terjadi	1	Sangat Rendah	3	Low	Sosialisasi pemutahiran pedoman atau panduan perumusan standar kompetensi kerja khusus	Koordinasi Pelaksaaan asesmen uji kompetensi	31-12-2024	1. Divisi Sumber Daya Manusia 2. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi