

: 004/RM-FORM/I/2024 Revisi Tanggal Revisi : 31 Januari 2024

Risk Owner Risk Agent : Divisi Sumber Daya Manusia

Risk Agent	: Tim PPG [Divisi Sum	ber Daya Man	usia																	
		Kateg	ori Sub		ldentifil	asi Risiko		Analisis	Risiko Inh	eren		Evaluasi	Risiko		Analisis	Risiko Res	idual		Perlakuan Risi	ko	
No Sasaran	Tema Risiko (T1	Picik	o Kategor	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
LABA SEBELUM PAJAK S																					_
Laba Sebelum Pajak sebesar Rp	Enterprise Risk Managemen (ERM)		negatif	Tidak tercapainya pemenuhan Laba sebelum pajak sebesar Rp -56,5	Belum tercapainya efisiensi di Divisi SDM	Belum efektif dan efisiensi kinerja karyawan Tingkat pemahaman karyawan belum merata Informasi yang kurang menyeluruh dari unit kerja terkait pencapaian kinerja, program kerja, roadmap dan strategi	10000000	1 Sangat Jarang Terjadi	1 Sangat Rendah	1 Low	0	Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas 2. Komitmen manajemen/pimpinan 3. Efektifitas dan efisiensi operasional 4. Reliabilitas pelaporan keuangan 5. Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku 6. Prosedur / SOP 7. Penggunaan teknologi/sistem	Terkontrol	Divisi Sumber Daya Manusia	1 Sangat Jarang Terjadi	1 Sangat Rendah	1 Low	Sosialisasi penerapan pedoman kebijakan dan panduan kerja dengan standar operasional prosedur pengelolaan keuangan.	indikator-indikator yang menjadi penyebab tidak tercapai - Melakukan perbaikan terhadap	31-12-2024	41 . Divisi Sumber Daya Manusia
PEMENUHAN SLA REKRU 2 Pemenuhan SLA Rekrutmen 3 bulan	Enterprise Risk Managemer (ERM)	Risiko S & ant Organis	DM negatif	Informasi yang kurang menyeluruh dari unit kerja terkait kompetensi dan spesifikasi Tenaga Kerja	Kandidat yang sesuai dengan spesifikasi kebutuhan terbatas 2. Ketidakcocokan	terhambatnya proses di Unit Kerja karena kekurangan SDM 2. Menambahkan Jadwal over time untuk menutupi tenaga kerja yang kurang I3. Target yang ditentukan Kementrian BUMN melalui FHCI tidak tercapai	388971223.13	3 1 Sangat Jarang Terjadi	4 Tinggi	4 Moderate	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 pinak FHCI terkait jadwal Perusahaan		Departemen SDM Strategis	1 Sangat Jarang Terjadi	4 Tinggi	4 Moderate	a Membuat Standar Kompetensi Tenaga Kerja di Unit Kerja	1. Mobilisasi Tenaga Keja 2. Menambahkan Jadwal Over Time	31-12-2024	41. Departemen SDM Strategi
TINGKAT KETERIKATAN P		-,		1																	
3 Tingkat Keterikatan Karyawan 8,1	Enterprise Risk Managemei (ERM)	& Organis		kebijakan perusahaan tidak tersampaikan dengan baik dan komunikasi manajemen dan karyawan kurang baik	Peserta sosialisasi tidak tepat sasaran 2. Peserta sosialisasi tidak tepat sasaran dan tidak ada sarana komunikasi Manajemen dan karyawan	Sasaran skor keterikatan karyawan 8.1 tidak tercapai 2. Sasaran skor keterikatan karyawan 8.1 tidak tercapai karyawan 8.1 tidak tercapai SET 1,2?RI JUMLAH KARYAWA		3 Bisa Terjadi	4 Tinggi	12 Moderate to High	0	Pelaksanaan Sosialisasi dilakukan secara rutin dan tepat sasaran terhadap karyawan yang membutuhkan serta melaksanakan saluran komunikasi manajemen dan karyawan mulului program HUHY	Baik	Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department	2 Jarang Terjadi	3 Moderat		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	41. Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department



 No.
 : 004/RM-FORM/I/2024

 Revisi
 : 1

 Tanggal Revisi
 : 31 Januari 2024

IXIS	k Ager	TIL	: Tim PPG Div	visi Sumber	Daya Man	usia				_													
				Kategori	Sub		Identifik	asi Risiko	_	Analisis	Risiko Inhe	ren		Evaluasi	Risiko		Analisis R	isiko Res	idual		Perlakuan Ris	iko	
No	o	Sasaran	Tema Risiko (T1)	Risiko (T2)	Kategor Risiko	i Peristiwa (T3)	Penyebab	Dampak Kualitatif	Dampak Kuantitatif	Kemungkinan		Level	Urgency	Control	Risk Control Assessment	PIC	Kemungkinan I		Level	Rencana Proaktif	Rencana Reaktif	Target Waktu	Risk Treatment Owner
	Pemy Peny Sesu targe karyz	ementasi Blueprint ienuhan yandang Disabilitas uai Undang-Undang et 1,27ri jumlah awan organik	Risk s Management g (ERM)	Risiko Kepatuhan	negatif	tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	Jumlah Source Kandidat yang sesuai dengan spesifikasi kebutuhan terbatas	Reputasi Perusahaan menurun dan akan mendapat teguran dari regulator	Rp161961488	4 Sangat Mungkin Terjadi	4 Tinggi 1	6 Moderate to High	0	Komitmen manajemen/pimpinar 2. Kepatuhan atas hukum dan peraturar yang berlaku 3. Prosedur / SOP 4 UU Nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas - SOP Rekrutmen - Kerjasama dengan Vendor Eksternal		Divisi Sumbe Daya Manusia	2 Jarang 4 Terjadi	Tinggi		- 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		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
5	Kepe Terh: Kary:	esertaan Diklat esertaan Diklat eadap Jumlah rawan (organik) 879	Enterprise Risk % Management (ERM)	Risiko SDM &	 	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	pengendalian gratifikasi (Briberry)		n	2 Jarang Terjadi	3 Moderat 6	Low to Moderate	0	1. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jela: 2. Komitmen manajemen/pimpinar 3. Kepatuhan atas hukum dan peraturar 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	5 1	Departemen Pembelajarar dan Sertifikasi		Rendah	4 Low to Moderate	-	Sosialisasi pengendalian gratifikasi kepada stakeholder, manajemen, karyawan/unit kerja, provider. Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK)	31-12-2023	1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi



No.	: 004/RM-FORM/I/2024
Revisi	:1
Tanggal	: 31 Januari 2024

Risk Owner : Divisi Sumber Daya Manusia

Risk Agent		: Tim PPG Div	isi Sumber I	Daya Manu	ısia																	
			Kategori	Sub		Identifik	asi Risiko		Analisis	Risiko Inhe	en		Evaluasi Ris	siko		Analisis R	isiko Resi	idual		Perlakuan Risi	ko	
No S	Sasaran	Tema Risiko (T1)	Risiko (T2)	Kategori Risiko	Peristiwa (T3)	Penyebab	Dampak Kualitatif	Dampak Kuantitatif	Kemungkinan	Dampak	Level	Urgency		Risk Control Assessment	PIC	Kemungkinan [Dampak	Level	Rencana Proaktif	Rencana Reaktif	Target Waktu	Risk Treatment Owner
6 Tingkat ke asesmen		Enterprise I Risk Management ((ERM)	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Target karyawan yang dapat mengikuti asesmen uji kompetensi tidak terpenuhi.	Ketidaksesuaian standar kompetensi kerja dengan kompetensi yang dimiliki karyawan	Ketidakakuratan sasaran kinerja individu	62500	1 Sangat Jarang Terjadi	1 Sangat 1 Rendah	Low		Pembagian tugas, Effungsi dan wewenang yang jelas Komitmen manajemen/pimpinan S. Efektifitas dan efisiensi operasional Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku Forsedur / SOP S. 1. RKAP dengan Persetujuan Pelaksanaan RKAP Corporate Policy Manual, SOP 3. Keputusan Direksi yang relevan. 4. Kontrak Kerja dengan Penyedia Jasa/Barang	Pe da	epartemen embelajaran an ertifikasi		Sangat Rendah		Sosialisasi pemutahiran pedoman atau panduan perumusan standar kompetensi kerja khusus	pemutahiran pedoman atau	22-01-2024	Departemen Pembelajarar dan Sertifikas
7 Tingkat ke asesmen		Enterprise Risk & Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	Ü	Memberikan gimmick (sesuatu yang berguna untuk menarik perhatian dengan mengelabui lawan) kepada karyawan/asesi untuk mendapatkan target SDM terdaftar yang dapat mengikuti Asesmen Kompetensi.		Penyimpanan hasil pengukuran, sehingga % SDM Terdaftar Yang Dapat Mengikuti Asesmen Kompetensi yang sebenarnya tidak dapat dipastikan	113000000	2 Jarang Terjadi	3 Moderat 6	Low to Moderate	0	1. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas 2. Komitmen manajemen/pimpinan 3. Efektifitas dan efisiensi operasional 4. Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku 5. Prosedur / SOP 6. Penggunaan teknologi/sistem 7. 1. Corporate Policy Manual 2. Keputusan Direksi yang relevan terkait pelaksanaan asesmen kompetensi 3. Service Level Agreemen (SLA). 4. Risk Management & Compliance Manual Bab X. Anti Fraud Program. 5. Pakta Integritas yang ditandatangani oleh karyawan dan provider/pihake eksternal	Pe da	epartemen embelajaran an ertifikasi	2 Jarang Terjadi 2	Rendah	Moderate	Sosialisasi pengendalian gratifikasi kepada karyawan peserta asesmen kompetensi. Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK)	Perusahaan (AKHLAK) Menguatkan koordinasi dengan atasan	31-12-2024	1. Departemen Pembelajarar dan Sertifikas



No.	: 004/RM-FORM/I/2024
Revisi	: 1
Tanggal	: 31 Januari 2024

Risk Owner : Divisi Sumber Daya Manusia

Risk Agent : Tim PPG Divisi Sumber Daya Manusia

No. Serverin Market II (Processor Market III			Kategori	Sub		Identifik	asi Risiko		Analisis	Risiko Inhe	eren		Evaluasi Ris	isiko		Analisis I	Risiko Resi	dual		Perlakuan Ris	iko	
Bellevieren (ISC). Compared to the material control of the material control o	No Sasaran		Risiko	Kategori	Peristiwa (T3)	Penyebab	Dampak Kualitatif		Kemungkinan	Dampak	Level	Urgency		Control	PIC	Kemungkinan	Dampak	Level	Rencana Proaktif			Treatment
assermen 90% Risk Kepatuhann Management (ERM) Roder Risk Kepatuhann wutur pengelolanan sertifikasi kompetensi kerja layanan sertifikasi kompetensi kerja layanan sertifikasi kompetensi kerja layanan sertifikasi kompetensi kerja layanan sertifikasi kompetensi kerja Rendah Manusia Sumber Daya Manusia sertifikasi kompetensi kerja layanan sertif		Risk Management			stakeholder terhadap Bimbingan Teknis Kompetensi dengan sistem manajemen pembelajaran untuk memenuhi kompetens	dan keterlambatan penyediaan program pembelajaran untuk Bimtek Kompetensi terhadap kebutuhan	kepuasan terhadap sistem manajemen pembelajaran untuk Bimtek Kompetensi dalam memenuhi kebutuhan		3 Bisa Terjadi	2 Rendah 6		0	yang jelas dan detail 2. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas 3. Komitmen manajemen/pimpinan 4. Efektifitas dan efisiensi operasional 5. Reliabilitas pelaporan keuangan 6. Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku 7. Prosedur / SOP 8. Penggunaan teknologi/sistem 9. 1. RKAP dengan Persetujuan Pelaksanaan RKAP 2. Corporate Policy Manual, SOP 3. Keputusan Direksi yang relevan. 4. Service Level	Pen dan	mbelajaran 1			2 Low	Bimtek LIGHT	penerapan pedoman kebijakan atau standar operasional prosedur Bimbingan Teknis dengan	31-12-2024	
Indeks Implementasi AKHLAK 50 Risk & Risk Komplementasi AKHLAK 50 Risk Risk AKHLAK 50 Risk Risk Risk Risk Risk Risk Risk Risk		Risk Management		negatif	stakeholder terhadap layanan sertifikasi	penerapan pedoman mutu pengelolaan layanan sertifikasi	kepuasan terhadap layanan	1250000		2 Rendah 4		0	yang jelas dan detail 2. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas 3. Komitmen manajemen/pimpinan 4. Efektifitas dan efisiensi operasional 5. Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku	Pen dan	mbelajaran n				dan kebijakan mutu serta penerapan SOP Sistem Layanar Sertifikasi		31-12-2024	Sumber Daya
AKHLAK 50 Risk Management Organisasi (ERM) AKHLAK 50 Risk Management Organisasi (ERM) AKHLAK 50 Risk Management Organisasi (ERM) Akhlak belum tepat digunakan Akhlak 50 tidak tercapai bulak tercapai digunakan Akhlak belum tepat digunakan Akhlak 50 tidak tercapai bulak tercapai bulak tercapai digunakan Akhlak 50 tidak tercapai bulak tercapai digunakan Akhlak 50 tidak tercapai bulak tercapai bulak tercapai bulak tercapai bulak digunakan Akhlak belum tepat digunakan Akhlak 50 tidak tercapai bulak tercapai bulak tercapai bulak digunakan Akhlak 50 tidak tercapai bulak tercapai bulak tercapai bulak tercapai bulak digunakan Akhlak belum tepat digunakan Akhlak belum tepat digunakan Akhlak 50 tidak tercapai bulak tercapai bulak tercapai bulak digunakan Akhlak belum tepat digunakan Akhlak 50 tidak tercapai bulak tercapai bulak tercapai bulak digunakan Akhlak 50 tidak tercapai bulak tercapai bulak tercapai bulak digunakan Akhlak 50 tidak tercapai bulak tercapai bulak tercapai bulak tercapai bulak digunakan Akhlak 50 tidak tercapai bulak tercapai bulak tercapai bulak digunakan Akhlak 50 tidak tercapai bulak tercapai bulak digunakan Akhlak 50 tidak tercapai									1 1													
JUMLAH INOVASI YANG MASUK KATEGORI MINIMAL SILVER 1	AKHLAK 50	Risk Management (ERM)	& Organisasi	Š	tidak terimpementasi dengan baik sehingga indeks tidak tercapai	Akhlak belum tepat			3 Bisa Terjadi	4 Tinggi 1		0	manajemen/pimpinan 2. Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku 3. SURAT EDARAN NOMOR: SE- 7 /MBU/Q7 /2020 TENTANG NILAI- NILAI UTAMA (CORE VALUES) SUMBER DAYA MANUSIA BADAN USAHA MILIK	Res Bus Part Indu Rela	sources siness rtner and ustrial lation		3 Moderat	Moderate	Perubahan Core Value AKhlak - Membuat sosialisasi dan penerapan budaya dilingkungan	terhadap Program yang	31-12-2024	Sumber Daya Manusia 2. Human Resources Business Partner and Industrial Relation



 No.
 : 004/RM-FORM/I/2024

 Revisi
 : 1

 Tanggal Revisi
 : 31 Januari 2024

Risk Agent	: Tim PPG Di	visi Sumber	Daya Manu	ısia																	
		Kategori	Sub		Identifik	kasi Risiko		Analisis	Risiko Inh	eren		Evaluasi	Risiko		Analisis	Risiko Resi	dual		Perlakuan Risi	ko	
No Sasaran	Tema Risiko (T1)	Risiko (T2)	Kategori 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
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	Komitmen manajemen/pimpinar 2. Efektifitas dan efisiensi operasional 3. OMTI Departemen		Divisi Sumber Daya Manusia	2 Jarang Terjadi	3 Moderat 6		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		1. Divisi Sumber Day Manusia 2. Departemen Pembelajara dan Sertifika 3. Departemen SDM Operasional 4. Departemen SDM Strate 5. Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department
JUMLAH INOVASI YANG BA	ARU DIIMPLE	MENTASIK	AN 1		•	<u>-</u>	•	• •			•	-	•	•			'		•		
12 Jumlah inovasi yang baru diimplementasikan 1	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko SDM & Organisasi	l negatif	Adanya hambatan teknologi dan SDM dalam implementasi Inovasi	Inovasi yang akan d implementasikan belum tersedia sumberdaya pendukungnya	di 1. Tidak tercapainya inovasi yang harus di implementasikan sebanyak 1 Inovasi		3 Bisa Terjadi	2 Rendah	6 Low to Moderate	0	Komitmen manajemen/pimpinar Efektifitas dan efisiensi operasional Penggunaan teknologi/sistem	Efektif	Divisi Sumber Daya Manusia	1 Sangat Jarang Terjadi	2 Rendah 2	2 Low				1
PELAKSANAAN PROGRAM	1 IAKA 100%					*	•						•	•							•
13 Pelaksanaan Program IAKA 100%	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Kepatuhan	negatif	Memberikan fasilitas dan/atau sejumlah uang di luar batas ketentuan kepada Konsultan/Narasumbe atau pihak eksternal lain yang berhubungar dengan pengembangan budaya inovasi.	Konsultan/Narasumbe		108000000	1 Sangat Jarang Terjadi	1 Sangat Rendah	1 Low	0	Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail 2. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas 3. Komitmen manajemen/pimpinar 4. Kepatuhan atas hukum dan peraturar yang berlaku 5. Prosedur / SOP 6. 1. Corporate Policy Manual /SOP tentang pengadaan jasa berpedoman pada kebijakan pengadaan. 2. Keputusan Direksi yang relevan. 3. Service Level Agreemen (SLA). 4. Risk Management & Compliance Manual Bab X. Anti Fraud Program. 5. Pakta Integritas yang ditandatangani oleh karyawan	s	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	1 Sangat Jarang Terjadi	1 Sangat 1 Rendah	Low	Sosialisasi pengendalian gratifikasi kepada karyawan peserta asesmen kompetensi. Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK) secara berkala	Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK) Menguatkan koordinasi dengan atasan unit kerja, sehingga atasan unit kerja dapat memberikan pengawasan dalam proses pelaksanaan asesment unit kerja.	30-11-2024	1. Departemen Pembelajara dan Sertifika



 No.
 : 004/RM-FORM/I/2024

 Revisi
 : 1

 Tanggal Revisi
 : 31 Januari 2024

Risk Owner : Divisi Sumber Daya Manusia

Risk Agent	: Tim PPG D	ivisi Sumber	r Daya Man	usia																	
		Kategori	Sub		Identifik	asi Risiko		Analisis	Risiko Inhe	ren		Evaluasi R	lisiko		Analisis R	isiko Resi	idual		Perlakuan Ris	iko	
No Sasaran	Tema Risiko (T1)	Risiko (T2)	Kategori Risiko	Peristiwa (T3)	Penyebab	Dampak Kualitatif	Dampak Kuantitatif	Kemungkinan	Dampak	Level	Urgency		Risk Control Assessment	PIC	Kemungkinan I	Dampak	Level	Rencana Proaktif	Rencana Reaktif	Target Waktu	Risk Treatment Owner
14 Pelaksanaan Progra IAKA 100%	m Enterprise Risk Managemen (ERM)	Risiko Teknologi t	negatif	Inovasi belum menjadi budaya.	Tingkat kesiapan berinovasi belum terpenuhi.	Inovasi belum berjalan berkesinambungan.	100000000.0	1 Sangat Jarang Terjadi	4 Tinggi 4	Moderate	0	1. Pembagian tugas, B fungsi dan wewenang yang jelas 2. Komitmen manajemen/pimpinan 3. Efektifitas dan efisiensi operasional 4. Prosedur / SOP 5. Penggunaan teknologi/sistem	F	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	3 Bisa Terjadi 1	Sangat Rendah	3 Low	Sosialisasi pedoman atau panduan pengelolaan inovasi	Koordinasi pengelolaan inovasi, Survey kepuasaan pelaksanaan inovasi award	30-12-2024	1. Divisi Sumber Daya Manusia
PEMENUHAN PENEMPA	ATAN/PENUGAS	AN DIREKT	UR DAN K	│ OMISARIS ANAK PERU	USAHAAN 100%							teknologi/sistem							-		
15 Pemenuhan Penempatan/Penuga Direktur dan Komisa Anak Perusahaan 10	ris Managemen 00% (ERM)	-	i	tidak terpenuhinya Jabatan Direktur dan Komisaris Anak Perusahaan	Kandidat yang diusulkan atau yang menjadi kader tidak lolos fit and proper tesi	di Anak Perusahaan karena adanya vacant position	675000000	4 Sangat Mungkin Terjadi	4 Tinggi 1	6 Moderate to High	0	Prosedur / SOP B. Pengadakan pengadaan jasa headhunting - memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan yang diusulkan	5	Departemen SDM Strategis	3 Bisa Terjadi 4	Tinggi 1	Moderate to High				1
16 Milenial (<=42 tahun		Risiko SDN		Tidak terpenuhinya	1. Kurangnya jumlah	KPI Korporat tidak tercapai	0	3 Bisa Terjadi	4 Tinggi 1	2 Moderate	0	1. 1. Proyeksi E	Efektif [Divisi Sumber	2 Jarang 4	Tinggi	8 Moderate	1. Menyusun	1. Melakukan	31-03-2024	1 Divisi
Dalam Nominated Talent (KPI dari K.BUMN) 12,5%	Risk Managemen (ERM)	& t Organisasi		target Kementerian BUMN untuk meningkatkan keterwakilan milenial untuk job target Direksi BUMN.	kandidat/suksesor internal	1. Kr i Kulpulat tidak teluapai	o de la companya de l	o bisa reijaui	4 mggi i	to High	Ü	rencana talenta. 2. Koordinasi internal Komite Talenta dan Komite Nominasi & Remunerasi. 3. Review talent secara berkala.	[Jaya Manusia	Terjadi	Tilliggi		rencana suksesi. 2. Memberikan program pengembangan kepada talenta BOD-1.	talent review. 2.		Sumber Daya Manusia
PEREMPUAN DALAM N 17 Perempuan Dalam		Risiko SDN		-,'	1 Kurangnya jumlah	KPI Korporat tidak tercapai.		3 Bisa Terjadi	4 Tinggi 1	2 Modorato	0	1. 1. Proyeksi E	Efektif [Divisi Sumber	2 Jarana 4	Tinggi	9 Moderate	1 Monusun	1. Melakukan	31-03-2024	1 Divisi
Nominated Talent (K dari K.BUMN) 25%	Managemen (ERM)	& t Organisasi		Tidak terpenuhinya target Kementerian BUMN untuk meningkatkan keterwakilan perempuan untuk job target Direksi BUMN	Kurangnya jumlah kandidat/suksesor internal.	1. KPI Korporat tidak tercapai.		3 bisa rerjadi	4 linggi i	to High	Ü	1. I. Proyeksi rencana talenta. 2. Koordinasi internal Komite Talenta dan Komite Nominasi & Remunerasi. 3. Review talent secara berkala.	[Daya Daya Manusia	2 Jarang 4 Terjadi	Tinggi	to High	Menyusun rencana suksesi. 2. Memberikan program pengembangan kepada talenta BOD-1.	talent review. 2.		T. DIVISI Sumber Daya Manusia
18 Health Care Expense		Risiko	negatif	Peningkatan	Peningkatan tarif	Biaya Kesehatan Meningkat	0	3 Bisa Terjadi	4 Tinggi 1	2 Moderate	0	Negosiasi diskon E	Efektif [Departemen	2 Jarang 4	Tinggi	8 Moderate	Negosiasi Tarif	Menjelaskan	31-12-2024	1.
per Current Employe Rp 40 juta/orang	ee Risk Managemen (ERM)	Keuangan t		Karyawan dan Keluarga Tertanggung yang sakit	biaya pengobatan			- Jacob Torput		to High	Š	korporat dengan Provider Fasilitas Kesehatan Program peningkatan kesehatan karyawan	5	SDM Operasional	Terjadi	991	to High	Diskon Korporate ke Provider Fasilitas Kesehatan Program Peningkatan Kesehatan Karyawan	faktor-faktor penyebab terjadinya peningkatan		Departemen SDM Operasional
% KAJIAN EVALUASI S	TRUKTUR REMU	INERASI PE	ERURI 100°	%			•	1			•					' '			,		1



 No.
 : 004/RM-FORM/I/2024

 Revisi
 : 1

 Tanggal Revisi
 : 31 Januari 2024

Risk Owner : Divisi Sumber Daya Manusia

Risk Agent	: Tim PP	G Divisi	i Sumber [Daya Manı	ısia																	
			Kategori	Sub		Identifik	asi Risiko		Analisis	Risiko Inhe	ren		Evaluasi	Risiko		Analisis I	Risiko Res	sidual		Perlakuan Risi	ko	
No Sasaran	Tem Risiko	a	Risiko (T2)	Kategori Risiko	Peristiwa (T3)	Penyebab	Dampak Kualitatif	Dampak Kuantitatif	Kemungkinan	•	Level	Urgency	Control	Risk Control Assessment	PIC	Kemungkinan	Dampak	Level	Rencana Proaktif	Rencana Reaktif	Target Waktu	Risk Treatment Owner
19 % Kajian Evaluasi Struktur Remuner Peruri 100%	rasi Risk Manage (ERM)	Op ment	perasional	negatif	Tidak terlaksananya kajian konsultasi penyusunan remunerasi eksekutif tahun 2024	Hasil Kajian Konsultasi melebihi batas waktu deadline	Penyusunan remunerasi eksekutif tahun 2024 tidak membandingkan dengan remunerasi yang ada di pasar tenaga kerja	600000000	3 Bisa Terjadi	4 Tinggi 1:	2 Moderate to High	0	Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas Komitmen manajemen/pimpinan		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
JUMLAH PESERTA P						I	L B B L B L B L B L B L B L B L B L B L	I=	lala: = : ::	مان باما				les cos	la .	Tal . I	ا داد		liz s	l		
20 Jumlah Peserta Program Right Siz Organisasi 10 ora	Manage (ERM)	& ment Or	siko SDM rganisasi	Ü	Peserta Pensiun Dini yang diajukan tidak sesuai dengan kriteria pada kebijakan perusahaan yang berlaku	memenuhi kualifikasi	Program Right Sizing Tidak Berjalan	500000000	3 Bisa Terjadi	3 Moderati S	Moderate	0	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	Departemen SDM Operasional
PEMENUHAN PENGE						la u e	A Rather had to a con-	00000000	I al .	4 =			A IZ	Er. Ler	In	[a]	4 =	0 14 1	In		04 40 0004	
21 Pemenuhan pengelolaan dan pelayanan karyaw 100%	(ERM)	Op ment	siko perasional	negatif	Pemenuhan pengeloaan dan pelayanan karyawan terkendala	Human Eror Sistem Eror	Keluhan dari karyawan maupun instansi eksternal akibat keterlambatan dan/ketidaksesuaian pembayaran Temuan Audit Arsip kekaryawanan rusak/hilang Fasilitas tidak tepat sasaran Ketidakpuasan karyawan	20000000	2 Jarang Terjadi	4 Tinggi 8	Moderate to High	0	Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail 2. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas 3. Komitmen manajemen/pimpinan 4. Efektifitas dan efisiensi operasional 5. Reliabilitas pelaporan keuangan 6. Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku 7. Prosedur / SOP 8. Penggunaan teknologi/sistem	Efektif	Departemen SDM Operasional	2 Jarang Terjadi	4 Tinggi	to High	Pemrosesan pelayanan karyawan menggunakan sistem Menjalanankan setiap kegiatan sesuai dengan SOP yang berlaku Maintenance sistem		31-12-2024	1. Departemen SDM Operasional
JUMLAH KEIKUTSER						1	1	-	T-T				1	I	1	1.1	-1 1		li.	I		
22 Jumlah keikutsert Koseling Karyawa orang	an 100 Risk Manage (ERM)	Op ment	siko perasional	negatif	konseling untuk peningkatan dirinya	sebagai gangguan mental yang perlu ditangani	Karyawan yang mengikuti konseling tidak mencapai 100 Orang karyawan	0	3 Bisa Terjadi	4 Tinggi 1:	2 Moderate to High	0	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		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
			siko SDM		SI SIHADE 24 JAM (SI		4 Kaluban tidal tanadanaile		la larana	0 14-44	1 4	- 0	1. Prosedur / SOP	Efektif	II tomana	lol Issues	المصاحة	4 Low to			l	
23 Pemenuhan Tang Keluhan Karyawa Aplikasi SiHade 2 (Senin-Jumat)	n di Risk	&		negatir	Karyawan menjadi tidak antusias terhadap layanan SDM sehingga keluhan tidak terselesaikan	Sarana aplikasi untuk menyampaikan keluhan tidak familiar dengan karyawan	Keluhan tidak terselesaika tepat waktu 24 jam selama hari kerja		2 Jarang Terjadi	3 Moderat 6	S Low to Moderate	0	Prosedur / SOP Penggunaan teknologi/sistem	Erektif	Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department	2 Jarang Terjadi	zıkendah	4 Low to Moderate				11
MENCIPTAKAN HUB							1		T-T					· 	T	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·					· I	
24 Menciptakan hubu industrial yang ha 100%	rmonis Risk	&	siko SDM rganisasi	negatif	Terjadinya perselisihan antara karyawan dengan Manajemen	Kkomunikasi antara perusahaan dan manajemen tidak berjalan dengan baik	Citra Perusahaan menjadi buruk karen hubungan industrial yang tidak harmonis		3 Bisa Terjadi	4 Tinggi 1:	2 Moderate to High	0	Komitmen manajemen/pimpinan 2. 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				1



 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

Risk Agent	: Tim PPG Div	isi Sumber	Daya Mani	usia																	
		Kategori	Sub		Identifik	asi Risiko		Analisis	Risiko Inhe	ren		Evaluasi	Risiko		Analisis F	Risiko Res	sidual		Perlakuan Ris	siko	
No Sasaran	Tema Risiko (T1)	Risiko (T2)	Kategori 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
MENINGKATKAN PEMAHA	AMAN KARYAW	AN TERHA	DAP KEE	IJAKAN KEKARYAWA	NAN 70%			•													
25 Meningkatkan pemahaman karyawan terhadap kebijakan kekaryawanan 70%		Risiko SDM & Organisasi	negatif	kebijakan perusahaan tidak tersampaikan dengan baik	Kurangnya Sosialisasi terhadap kebijakan perusahaan	Karyawan menjadi tidak paham akan kebijakan yang dikeluarkan perusahaan sehingga menimbulkan Trust Issue		2 Jarang Terjadi	3 Moderat 6	Low to Moderate	0	Efektifitas dan efisiensi operasional 2. Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku Prosedur / SOP Penggunaan teknologi/sistem	Efektif	Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department	2 Jarang : Terjadi	2 Rendah	4 Low to Moderate				1
SKOR SURVEY IMPLEME	NTAGI DEGDECT	TEIII WOD	KDI ACE	SEDESAD			-					teknologi/sistem	1								
26 Skor Survey Implementasi Respectf Workplace sebesar	Enterprise If it it is i	Risiko SDM & Organisasi	negatif	Adanya tindakan RWF yang terjadi pada karyawan namun tidak berani untuk melaporkan	untuk melaporkan k tindaka Pelecehan, Diskriminasi dan Kekerasan	Penerapan berperilaku saling menghargai di tempat kerja belum optimal sehinggan gskor pengukuran tidak tercapai		3 Bisa Terjadi	3 Moderat 9	Moderate	0	Efektifitas dan efisiensi operasional 2. Prosedur / SOP	Efektif	Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department	2 Jarang : Terjadi	3 Moderat	6 Low to Moderate				1
TINDAK LANJUT PERMIN								lal .	مان بعاما				les vas	1		l				_	
27 Tindak lanjut permintaan/kebutuhan organ ekstra nonstruktural 100%		Risiko SDM & Organisasi	negatif	Pengelolaan Organ ekstra Nonstruktural menjadi tidak terkontrol	Perencanaan dan laporan Organ Ekstra tidak sesuai schedul	Tidak terpenuhinya kebutuhan orga ekstar Nonstruktural		2 Jarang Terjadi	3 Moderat 6	Low to Moderate	0	Komitmen manajemen/pimpinan Efektifitas dan efisiensi operasional		Human Resources Business Partner and Industrial Relation Department	2 Jarang 2 Terjadi	2 Rendah	4 Low to Moderate				1
INDEX KEPUASAN KARY																					
28 Index Kepuasan Karyawan Organik dalam Pelatihan 3,25	Risk & & Management(Tingkat kepuasan karyawan dibawah target yang ditetapkan	memahami pertanyaar survey 2. 2. Tingkat	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	Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas 2. Komitmen manajemen/pimpinan 3. Efektifitas dan efisiensi operasional 4. Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku 5. Prosedur / SOP 6. 1. Corporate Policy Manual 2. Keputusan Direksi yang relevan terkait pelaksanaan asesmen kompetensi 3. Service Level Agreemen (SLA). 4. Risk Management & Compliance Manual Bab X. Anti Fraud Program. 5. Pakta Integritas yang ditandatangani oleh karyawan dan provider/pihak eksternal	s n	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	1 Sangat Jarang Terjadi	1 Sangat Rendah		Sosialisasi pelatihan dan TNA	Koordinasi penerapan pedoman kebijakan atau standar operasional prosedur pelatihan	22-01-2024	1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi



 No.
 : 004/RM-FORM/I/2024

 Revisi
 : 1

 Tanggal Revisi
 : 31 Januari 2024

ategori Risiko (T2) Kate Risi iko SDM negat	egori siko Peristiwa (T3)	Penyebab 1. 1. Karyawan tidak dapat memahami	_	Dampak Kuantitatif 10000000	Kemungkinan 1 Sangat Jarang Terjadi	Dampak 1 Sangat 1 Rendah	Level Low		Kontrak pekerjaan Eyang jelas dan detail Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas Komitmen manajemen/pimpinan Efektifitas dan efisiensi operasional Kepatuhan atas	Risk Control Assessment Efektif	PIC Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	Analisis R Kemungkinan I 1 Sangat 1 Jarang Terjadi		Level	Rencana Proaktif Sosialisasi	Reaktif W	rget kittu Risk Treatment Owner -2024 1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikas
Risiko (T2) Kate (T2) Risi	egori Peristiwa (T3) atif Index kepuasan pembelajaran dalam aplikasi dibawah targe	1. 1. Karyawan tidak dapat memahami t pertanyaan survey kepuasan 2. 2. Tingkat pemahaman karyawan belum merata 3. 3. Indikator-indikator survey kepuasan belum terdefinisi	1. 1. Rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan berkurang 2. 2. Tingkat kepercayaan karyawan berkurang 3. 3. Motivasi dan produktivitas karyawan menurun	Kuantitatif	1 Sangat Jarang	1 Sangat 1		0	Kontrak pekerjaan I yang jelas dan detail 2. Pembagjan tugas, fungsi dan wewenang yang jelas 3. Komitmen manajemen/pimpinan 4. Efektifitas dan efisiensi operasional 5. Kepatuhan atas	Control Assessment	Departemen Pembelajaran dan	1 Sangat 1 Jarang	Sangat 1			Reaktif W Survey Budaya 30-1 Perusahaan (AKHLAK) Evaluasi kegiatan pelatihan dan	-2024 1. Departemen Pembelajaran
	pembelajaran dalam aplikasi dibawah targe	dapat memahami t pertanyaan survey kepuasan 2. 2. Tingkat pemahaman karyawan belum merata 3. 3. Indikator-indikator survey kepuasan belum terdefinisi	terhadap perusahaan berkurang 2. 2. Tingkat kepercayaan karyawan berkurang 3. 3. Motivasi dan produktivitas karyawan menurun		Jarang		Low		yang jelas dan detail 2. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas 3. Komitmen manajemen/pimpinan 4. Efektifitas dan efisiensi operasional 5. Kepatuhan atas	F	Pembelajaran dan	Jarang		Low	Sosialisasi	Perusahaan (AKHLAK) Evaluasi kegiatan pelatihan dan	Departemen Pembelajaran
									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								
iko SDM negati	atif Index Kepuasan terhadap Asesmen Kompetensi dibawah		terhadap perusahaan berkurang 2. 2. Tingkat kepercayaan karyawan berkurang	1000000	1 Sangat Jarang Terjadi	1 Sangat 1 Rendah	Low		yang jelas dan detail 2. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas 3. Komitmen manajemen/pimpinan 4. Efektifitas dan efisiensi operasional 5. Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku 6. Prosedur / SOP 7. Penggunaan	F	Pembelajaran dan	1 Sangat 1 Jarang Terjadi	Sangat 1 Rendah	Low	Sosialisasi Program Asesmen	Sosialisasai hasil 30-1 Survey, Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK) Menguatkan koordinasi dengan atasan unit kerja, sehingga atasan unit kerja dapat memberikan pengawasan dalam proses pelaksanaan asesment unit kerja	-2024 1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikas
gani:	SDM nega	terhadap Asesmen Sasi Kompetensi dibawah target yang ditetapkan	SDM negatif terhadap Asesmen Kompetensi dibawah target yang ditetapkan 2. Tingkat pemahaman karyawan belum merata 3. Indikator-indikator survey kepuasan belum terdefinisi dengan baik	SDM negatif Index Kepuasan terhadap Asesmen Kompetensi dibawah target yang ditetapkan 2. Tingkat pemahaman karyawan belum merata 3. Indikator-indikator survey kepuasan belum terdefinisi dengan baik	SDM negatif Index Kepuasan terhadap Asesmen Kompetensi dibawah target yang ditetapkan karyawan belum merata 3. Indikator-indikator survey kepuasan belum terdefinisi dengan baik	SDM negatif Index Kepuasan terhadap Asesmen Kompetensi dibawah target yang ditetapkan 2. Tingkat pemahaman karyawan belum merata 3. Indikator-indikator survey kepuasan belum terhadap perusahasan berkurang 2. 2. 2. Tingkat kepercayaan karyawan berkurang 3. 3. Motivasi dan produktivitas karyawan menurun merata 3. Indikator-indikator survey kepuasan belum terhadap perusahasan berkurang 2. 1. Tingkat pemahaman karyawan berkurang 3. 3. Motivasi dan produktivitas karyawan menurun menurun belum terdefinisi dengan baik	SDM negatif Index Kepuasan terhadap Asesmen Kompetensi dibawah target yang ditetapkan Resasa 3. Indikator-indikator survey kepuasan belum merata 3. Indikator-indikator survey kepuasan belum terhadap perusahanan berkurang 2. 2. 2. Tingkat kepercayaan karyawan berkurang 3. 3. Motivasi dan produktivitas karyawan menurun merata 3. Indikator-indikator survey kepuasan belum terhadap perusahanan berkurang 2. 2. 2. Tingkat kepercayaan karyawan berkurang 3. 3. Motivasi dan produktivitas karyawan menurun menata 3. Indikator-indikator survey kepuasan belum terhadap perusahanan berkurang 2. 2. 2. Tingkat kepercayaan karyawan menurun menata 3. Indikator-indikator survey kepuasan belum terhadap perusahanan berkurang 2. 2. 2. Tingkat kepercayaan karyawan berkurang 3. 3. Motivasi dan produktivitas karyawan menurun menata 3. Indikator-indikator survey kepuasan berkurang 4. 2. 2. 2. Tingkat kepercayaan karyawan berkurang 4. 3. Motivasi dan produktivitas karyawan menurun menata 3. Indikator-indikator survey kepuasan berkurang 4. 3. Motivasi dan produktivitas karyawan berkurang 5. 3. Motivasi dan produktivitas karyawan menurun menata 3. Indikator-indikator survey kepuasan berkurang 4. 3. Motivasi dan produktivitas karyawan berkurang 5. 3. Motivasi dan produktivitas karyawan berkurang 6. 3. Motivasi dan produktivitas	SDM negatif Index Kepuasan terhadap Asesmen Kompetensi dibawah target yang ditetapkan Rayawan belum merata 3. Indikator-indikator survey kepuasan belum terdefinisi dengan baik	PETENSI 3,25 SDM negatif sassi Index Kepuasan terhadap Asesmen Kompetensi dibawah target yang ditetapkan kepuasan karyawan belum merata 3. Indikator-indikator survey kepuasan belum terdefinisi dengan baik 1. 1. Rasa memiliki karyawan terkurang 10000000 1 3 Sangat 1 Sangat 1 Jarang Terjadi 2. 2. Tingkat kepercayaan karyawan berkurang 3. 3. 3. Motivasi dan produktivitas karyawan menurun	PETENSI 3,25 SDM negatir Index Kepuasan terhadap Asesmen Kompetensi dibawah target yang ditetapkan 2. Indikat or-indikator survey kepuasan belum merata 3. Indikator-indikator survey kepuasan belum terdefinisi dengan baik 3. Indikator-indikator survey kepuasan baik 3. Indikator-indikator	Bab X. Anti Fraud Program. 3. Program Pengendalian Gratifikasi 4. Sistem Pelaporan WBS 6. Pembentukan Tim Implementasi PPG sesual Surat Keputusan Direksi nomor: SKEP-71/II/2022 tanggal 2 Februari 2022 SDM negatif Index Kepuasan terhadap Asesmen Kompetensi dibawah target yang ditetapkan Rayawan berkurang 2. Tingkat pemahaman 3. 3. Motivasi dan produktivitas karyawan berkurang 2. Tingkat pemahaman 3. 3. Motivasi dan produktivitas karyawan bertum merata 3. Indikatori-ndikator survey kepuasan belum terdefinisi dengan baik Program as belum terdefinisi dengan baik Program as belum terdefinisi dengan baik Program	PETENSI 3,25 SDM negatif Index Kepuasan terhadap Asesmen Kompetensi dibawah target yang ditetapkan belum terdefinisi dengan baik Indikator-indikator survey kepuasan baik	PETENSI 3,25 SDM negatif lange sasi sasi	PETENSI 3,25 SDM negarif Index Kepuasan Index Kepu	PETENSI 3.25 SDM hegatit Index Kepuasan terhadap Asesmen Korpeterisi dibawah target yang diletapkan asia J. Lindikator-indikator survey kepuasan belum terdefinisi dengan baik PETENSI 3.25 Department India Repusah Index Kepuasan terhadap Asesmen Korpeterisi dibawah target yang diletapkan asia J. Lindikator-indikator survey kepuasan belum terdefinisi dengan baik PETENSI 3.25 Department I Sangat I Sanga	PETENSI 3,25 SDM hegatif lindex Kepuasan tehadap Asesmen Kompetensi dibawah pertanyaan survey larget yang ditetapkan Sasi Survey kepuasan belum terdefinisi dengan baik 1. Rasa memiliki karyawan todak Kepuasan tehadap Asesmen Kompetensi dibawah pertanyaan survey larget yang ditetapkan Survey kepuasan belum terdefinisi dengan baik 1. Rasa memiliki karyawan todak tehadap Asesmen Kompetensi dibawah pertanyaan survey larget yang ditetapkan Survey kepuasan belum terdefinisi dengan baik 1. Rasa memiliki karyawan todak terhadap Asesmen Kompetensi dibawah pertanyaan survey kepuasan belum terdefinisi dengan baik 1. Rasa memiliki karyawan todak terhadap Asesmen Kompetensi dibawah pertanyaan survey kepuasan belum terdefinisi dengan baik 1. Rasa memiliki karyawan todak terhadap Asesmen Kompetensi dibawah pertanyaan survey kepuasan belum terdefinisi dengan baik 1. Rasa memiliki karyawan todak terhadap Asesmen Kompetensi dapat memahami (apat memahami kepercayaan kapat memahami kapercayaan kapat memahami (apat memahami kapercayaan kapat memahami kapercayaan kapat memahami (apat memahami kapercayaan kapat memahami kapat memahami kapat memahami (apat memahami kapat mem	Bab X. Anti Fraud Program. 3. Program Pengendalian Grafificadi 4. Statem Pelaporan WBS 5. Implementals IPPG sesual Surat Keptusasan Ierhadap Assemen Kepusasan Ierhadap Assemen Ierhadap Perusahanan Ierhadap Assemen Ierhadap I



No. : 004/RM-FORM/I/2024

Revisi : 1

Tanggal Revisi : 31 Januari 2024

Risk Owner : Divisi Sumber Daya Manusia

: Tim PPG Divisi Sumber Daya Manusia Risk Agent Identifikasi Risiko Analisis Risiko Inheren Evaluasi Risiko Analisis Risiko Residual Perlakuan Risiko Kategori Sub Tema Risk Sasaran Risiko Kategor Dampak Target Rencana Risiko (T1 Peristiwa (T3) Penyebab Dampak Kualitatif Kemungkinan Dampak Level Urgency Control Control Kemungkinan Dampak Level Rencana Proaktif Treatment (T2) Risiko Kuantitatif Reaktif Waktu Owner Assessmen 31 % Kualifikasi SLA Waktu Enterprise Risiko . Terlambatnya 464566474 3 Bisa Terjadi 4 Tinggi 12 Efektif Low to Sosialisasi SLA Mitigate/Reduce: 31-12-2024 1 negatif Terlambatnya proses . Tenaga kerja existing 0 1. Kontrak pekerjaan Departemen Jarang 2 Rendah Development 100% meniadi burn out karena harus Penentuan Risk Operasiona pemenuhan tenaga enverahan iumlah yang jelas dan detail Pembelaiarar Teriadi Departemen Manageme kerja sehingga unit encana rekrut dan menyelesaikan pekerjaan yang Pembagian tugas, deadline Pembelajaran kerja tidak bisa kualifikasi tenaga kerja seharusnya dikerjakan oleh fungsi dan Sertifikasi penyerahan dan Sertifikasi melakukan fungsi dan tenaga yang akan direkrut wewenang yang jelas kebutuhan dan tugasnya Komitmen kualifikasi tenaga manajemen/pimpinar keria -4. Efektifitas dan Mengurangi efisiensi operasional waktu proses Kepatuhan atas rekrutmen hukum dan peraturan Melakukan yang berlaku shortlisted 6. Prosedur / SOP candidates (ex-. - Berkoordinasi PKWT, ex Magang, dengan unit keria terkait (PPIC/atasan Database unit kerja) tentang Eksternal) kebutuhan dan kualifikasi calon tenaga kerja baru -Berkoordinasi dengan penyedia jasa rekrutmen terkait timeline dan kualifikasi calon tenaga kerja % KARYAWAN YANG MENGIKUTI PEMBELAJARAN MELALUI LMS 90% 32 % Karyawan yang Keluhan karyawan dan 1. Kelemahan Menurunnya tingkat 2000000 1. Pembagian tugas, Baik Sangat Mitigate/Reduce: 31-12-2024 1. Risiko Sangat Sangat Departemen Sangat Koordinasi Mengikuti Pembelajaran Risk Kepatuhan stakeholder terhadap penerapan pedoman kepuasan terhadap layanan Jarang fungsi dan Pembelajaran Jarang Rendah penerapan pedoman - Koordinasi Departemen layanan pelatihan Melalui LMS 90% Managemen mutu pengelolaan Terjadi wewenang yang jelas Terjadi kebijakan atau penerapan . Pembelajaran Sertifikasi (ERM) layanan pelatihan Efektifitas dan standar operasional pedoman dan Sertifikasi efisiensi operasional prosedur Bimbingan kebijakan atau 3 Kenatuhan atas Teknis dengan standar LIGHT PERURI hukum dan peraturar operasional yang berlaku prosedur 4. Prosedur / SOP Bimbingan 5. Penggunaan Teknis dengan teknologi/sistem LIGHT PERURI 6. 1. RKAP dengan Koordinasi Persetujuan dengan atasan Pelaksanaan RKAP unit kerja agar 2. Corporate Policy dapat Manual, SOP 3. memberikan Keputusan Direksi pengawasan yang relevan. 4. dalam proses Service Level pelatihan melakukan Agreemen (SLA) survey/evaluasi kepuasan level 1 % KEPESERTAAN DIKLAT TERHADAP JUMLAH KARYAWAN (ORGANIK) 85



No.	: 004/RM-FORM/I/2024
Revisi	:1
Tanggal	: 31 Januari 2024

			Kategori	Sub	Identifikasi Risiko				Analisis	Risiko Inhe	ren		Evaluasi	Risiko		Analisis	Risiko Res	sidual		Perlakuan Ris	siko	
No	Sasaran	Tema Risiko (T1)	Risiko (T2)	Kategori 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 Treatmer Owner
ŀ	% Kepesertaan Diklat Terhadap Jumlah Karyawan (organik) 85		Risiko Kepatuhan		seperti: akomodasi transportasi, dokumen	atau larangan mengenai pengendalian gratifikasi (Briberry)	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 2. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas 3. Komitmen manajemen/pimpinar 4. Efektifitas dan efisiensi operasional 5. Reliabilitas pelaporan keuangan 6. Kepatuhan atas hukum dan peraturar yang berlaku 7. Prosedur / SOP 8. Penggunaan teknologi/sistem 9. 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 20222		Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	2 Jarang Terjadi	2 Rendah		Sosialisasi pengendalian gratifikasi kepada peserta diklat dan Divisi PSP Internalisasi Budaya Perusahaan (AKHLAK)	Survey Budaya Perusahaan (AKHLAK), Evaluasi kegiatan pelatihan dan sertifikasi		1. Departeme Pembelaja dan Sertifik



 No.
 : 004/RM-FORM/I/2024

 Revisi
 : 1

 Tanggal Revisi
 : 31 Januari 2024

	Kiok Agent		Kategori	Sub	Identifikasi Risiko					Analisis	Risiko Inhe	en		Evaluasi	Risiko		Analisis	Risiko Resi	dual		Perlakuan Risiko		
N	Sasaran	Tema Risiko (T1)	Risiko (T2)	Kategori Risiko	Peristiwa (T3)	Penyebab	Dampak Kualitatif	Dampak Kuantitatif	Ken	mungkinan	Dampak	Level	Urgency	Control	Risk Control Assessment	PIC	Kemungkinan	Dampak	Level	Rencana Proaktif	Rencana Reaktif	Target Waktu	Risk Treatment Owner
	% Kepesertaan Diklat Terhadap Jumlah Karyawan (organik) 85	Risk Management (ERM)		negatif	Menerima dan/atau meminta oleh-oleh yang melebihi batas ketentuan sebagai ucapan terima kasih dari karyawan yang mengikuti pelatihan	Tidak memahami aturan atau larangan mengenai pengendalian gratifikasi (Briberry)	memenuhi kebiasaan yang sudah menjadi budaya.	300000000	2	Terjadi	3 Moderat 6	Moderate	0	1. Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail 2. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas 3. Komitmen manajemen/pimpinar 4. Efektifitas dan efisiensi operasional 5. Reliabilitas pelaporan keuangan 6. Kepatuhan atas hukum dan peraturar yang berlaku 7. Prosedur / SOP 8. Penggunaan teknologi/sistem 9. 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/III/2022 tanggal 2 Februari 2022		Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	Terjadi		Moderate	Sosialisasi pengendalian gratifikasi kepada peserta diklat dan Divisi PSP Internalisasi Budaya Perusahaan (AKHLAK)			Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi
3:	% Kepesertaan Diklat Terhadap Jumlah Karyawan (organik) 85	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Reputasi	negatif	Keterlambatan realisasi pembayaran	Kegagalan memenuhi SLA pembayaran akibat kerumitan dan keterlambatan pengelolaan biaya	Penilaian reputasi negatif dar pihak eksternal.	i300000	5 H	Hampir Pasti Terjadi	1 Sangat 5 Rendah	Low to Moderate	0	Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas 2. Komitmen manajemen/pimpinar 3. Efektifitas dan efisiensi operasional 4. Reliabilitas pelaporan keuangan 5. Kepatuhan atas hukum dan peraturar yang berlaku 6. Prosedur / SOP 7. Penggunaan teknologi/sistem 8. 1. RKAP dengan Persetujuan Pelaksanaan RKAP 2. Corporate Policy Manual, SOP 3. Keputusan Direksi yang relevan. 4. Service Level Agreemen (SLA)	5	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	3 Bisa Terjadi	2 Rendah (Mitigate/Reduce: Sosialisasi penerapan pedoman kebijakan dan panduan kerja dengan standar operasional prosedur pengelolaan keuangan.	pedoman kebijakan dan panduan kerja		1. Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi



No.	: 004/RM-FORM/I/2024
Revisi	: 1
Tanggal Revisi	: 31 Januari 2024

Risk A	Agent	: Tim PPG Di	visi Sumber	Daya Manı	usia																		
		Tema Kate		Sub		Identifil	asi Risiko			Analisis	Risiko Inhe	ren		Evaluasi	Risiko		Analisis	Risiko Resi	idual	Perlakuan Risiko			
No	Sasaran	Tema Risiko (T1)	Risiko (T2)	Kategori Risiko	Peristiwa (T3)	Penyebab	Dampak Kualitatif	Dampak Kuantitatif	Ken	mungkinan	Dampak	Level	Urgency	Control	Risk Control Assessment	PIC	Kemungkinan	Dampak	Level	Rencana Proaktif	Rencana Reaktif	Target Waktu	Risk Treatment Owner
T	6 Kepesertaan Diklat Ferhadap Jumlah Karyawan (organik) 85	Enterprise Risk Management (ERM)	Risiko Kepatuhan	negatif	Keluhan karyawan da stakeholder terhadap layanan pelatihan	n 1. Kelemahan penerapan pedoman mutu pengelolaan layanan pelatihan	Menurunnya tingkat kepuasan terhadap layanan pelatihan	200000.0	2	Jarang Terjadi	2 Rendah 4	Low to Moderate	0	Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas Komitmen manajemen/pimpinan S. Efektifitas dan efisiensi operasional Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku Forsedur / SOP Penggunaan teknologi/sistem 7. 1. RKAP dengan Persetujuan Pelaksanaan RKAP Corporate Policy Manual, SOP 3. Keputusan Direksi yang relevan. 4. Service Level Agreemen (SLA)		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	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi
JUMI	AH INOVASI YANG D	 DAFTARKAN	DI HKI 15											Agreemen (SLA)							kepuasaii ievei i		
37 J	.AH INOVASI YANG Di umlah Inovasi yang Didaftarkan di HKI 15	Enterprise	Risiko Kepatuhan	negatif	Memberikan fasilitas dan/atau sejumlah uang di luar batas ketentuan kepada Konsultan/Narasumbe atau pihak eksternal lain yang berhubunga dengan pengembangan budaya inovasi.	1. Tidak memahami secara lengkap tentang aturan dan larangan pemberian irgratifikasi kepada Konsultan/Narasumben atau pihak eksternal lain yang berhubungal dengan pengembangan budaya inovasi.		108000000	2	Jarang Terjadi	4 Tinggi E	Moderate to High	0	1. Kontrak pekerjaan yang jelas dan detail 2. Pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas 3. Komitmen manajemen/pimpinan 4. Efektifitas dan efisiensi operasional 5. Reliabilitas pelaporan keuangan 6. Kepatuhan atas hukum dan peraturan yang berlaku 7. Prosedur / SOP 8. 1. Corporate Policy Manual /SOP tentang pengadaan jasa berpedoman pada kebijakan pengadaan. 2. Keputusan Direksi yang relevan. 3. Service Level Agreemen (SLA). 4. Risk Management & Compliance Manual Bab X. Anti Fraud Program. 5. Pakta Integritas yang ditandatangani oleh karyawan dan provider/pihak eksternal	i	Departemen Pembelajaran dan Sertifikasi	2 Jarang Terjadi	1 Sangat : Rendah	2 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