

PROFILE / IDENTIFIKASI RISIKO

Perangkat Daerah

: BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

SASARAN ORGANISASI	IKU	RISIKO				SISTEM PENGENDALIAN YANG ADA		LEVEL KEMUNGKINAN	DAMPAK LEVEL	BESARAN LEVEL RISIKO	KEGIATAN/AKTIVITAS MITIGASI	
		KEJADIAN	KATEGORI	PENYEBAB	DAMPAK	URAIAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN	EFEKTIVITAS					
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
MEWUJUDKAN ASN YANG PROFESIONAL, BERINTEGRITAS, NETRAL DAN BERKINERJA TINGGI	SISTEM MERIT	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Risiko Lainnya	belum disesuaikan dengan peraturan terbaru	adanya ketidaksesuaian pasal/peraturan	I.1.1	dilakukan perubahan kebijakan internal	Efektif	2	1	2	membuat perubahan pergub
	SISTEM MERIT	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;	Risiko Lainnya	terdapat pegawai yang belum melakukan uji kompetensi (pegawai pindahan dan pegawai yang belum mengikuti karena berhalangan saat jadwalnya)	data pemetaan talenta/kompetensi pegawai belum update menyeluruh	I.1.2	Verifikasi Data Awal-Pengawasan Sejak Rekonsiliasi Data-SK	Cukup Efektif	3	1	3	Membuat dan Mengembangkan Aplikasi SIAP Jabar agar Semua ASN MengUpload Data di Aplikasi SIAP JABAR
	SISTEM MERIT	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;	Risiko Lainnya	belum semua pegawai memiliki data kompetensi	pegawai yang belum memiliki data kompetensi maka tidak dapat dipetakan dalam talent pool	I.1.3	percepatan pengambilan data kompetensi untuk seluruh pegawai	Efektif	2	1	2	menyusun aplikasi assessment center yang dapat yang dapat melakukan pengambilan data kompetensi dalam jumlah yang banyak
	SISTEM MERIT	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbang-kan pola karir instansi;	Risiko Lainnya	terdapat beberapa jabatan yang mungkin kekurangan rencana suksesi karena tidak memenuhi kualifikasi pendidikan sesuai dengan syarat kompetensi jabatan yang ada	kekurangan rencana suksesi	I.1.4	dilakukan akuisisi talenta untuk pengisian jabatan	Efektif	3	1	3	Untuk JPT dilakukan pengisian JPT melalui mutasi JPT antar instansi, untuk JA dilakukan diklat bagi suksesor yang mendekati kriteria dengan uji kognptensi
	SISTEM MERIT	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	Risiko Lainnya	terdapat pegawai yang belum melakukan uji kompetensi (pegawai pindahan dan pegawai yang belum mengikuti karena berhalangan saat jadwalnya); Terdapat pegawai yang belum input data kompetensinya pada siap jabar (keterbatasan template input khususnya pada bagian riwayat pelatihan pada siap jabar)	data kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai belum update menyeluruh; kemungkinan muncul kurang tepatnya pengambilan jenis pengembangan kompetensi bagi pegawai	I.1.5	Menghimpun database jenis-jenis pelatihan; Percepatan update database kepegawaian pegawai	Efektif	3	1	3	penekanan kepada setiap pegawai untuk update database pada siap jabar; menghimpun database jenis pelatihan untuk dijadikan template input pada siap jabar
	SISTEM MERIT	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	Risiko Lainnya	belum tersedianya database terkait kompetensi pegawai; belum tersedianya database standar kompetensi teknis jabatan fungsional	penentuan jenis peningkatan kompetensi bagi setiap pegawai belum dapat dilakukan	I.1.6	percepatan pengambilan data kompetensi untuk seluruh pegawai; menghimpun data kompetensi teknis jabatan fungsional	Efektif	2	1	2	menyusun aplikasi pengembangan kompetensi yang dapat dijadikan fasilitas pengembangan kompetensi dari mulai penentuan treatment hingga pelaksanaan dan penilaian treatment; berkoordinasi dengan instansi pembina jabatan fungsional untuk menghimpun data kompetensi teknis jabatan fungsional
	SISTEM MERIT	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;	Risiko Lainnya	belum tersedianya database terkait kompetensi pegawai; belum tersedianya database standar kompetensi teknis jabatan fungsional	penentuan jenis peningkatan kompetensi bagi setiap pegawai belum dapat dilakukan	I.1.7	percepatan pengambilan data kompetensi untuk seluruh pegawai; menghimpun data kompetensi teknis jabatan fungsional	Efektif	3	1	3	menyusun aplikasi pengembangan kompetensi yang dapat dijadikan fasilitas pengembangan kompetensi dari mulai penentuan treatment hingga pelaksanaan dan penilaian treatment; berkoordinasi dengan instansi pembina jabatan fungsional untuk menghimpun data kompetensi teknis jabatan fungsional
	SISTEM MERIT	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	Risiko Lainnya	terjadinya penurunan fungsi saat maintenance	e-office sulit diakses	I.1.8	dilakukan pemberitahuan dan pengaturan waktu maintenance	Efektif	3	1	3	dilakukan pemberitahuan dini kepada seluruh pegawai bahwa akan dilakukan maintenance dan untuk waktu maintenance dilakukan di luar jam kerja serta jam dengan trafic yg padat
	SISTEM MERIT	Banyak aduan error penggunaan aplikasi KMOB	Risiko Lainnya	Konfigurasi fitur tidak disetel untuk menghindari terjadinya error	Perhitungan presensi tidak akurat	I.1.9	Melakukan pengujian sebelum rilis versi baru	Kurang Efektif	3	1	3	Memperkuat pengujian dan melakukan pembenahan konfigurasi aplikasi
	SISTEM MERIT	Banyak keluhan terkait penanganan error aplikasi KMOB	Risiko Lainnya	Sistem Helpdesk masih belum optimal	Perhitungan presensi tidak akurat	I.1.10	Bekerja sama dengan Fasilitator di PD sebagai helpdesk	Kurang Efektif	3	1	3	Memperbaiki sistem helpdesk (penambahan layer 2 helpdesk BKD)

Keterangan:

Kolom 1 diisi dengan Sasaran Perangkat Daerah yang ada di Renstra
Kolom 2 diisi dengan Risiko Prioritas/Risiko yang teridentifikasi yang dapat menghambat pencapaian IKU Perangkat Daerah
Kolom 3 diisi dengan Kategori Risiko (jenis kategori terdapat di sheet kategori)
Kolom 4 diisi dengan penyebab peristiwa risiko saat terjadi pada tahun berjalan
Kolom 5 diisi dengan dampak peristiwa risiko pada tahun berjalan
Kolom 6 diisi dengan nomor urut
Kolom 7 diisi dengan pengendalian - pengendalian yang sudah ada/terpasang. Agar diungkap tidak hanya SOPnya saja.. Contoh; SOP Pemeliharaan: Gedung dibersihkan 2 kali sehari.
Kolom 8 diisi dengan efektif atau tidak efektif dari sistem pengendalian yang ada
Kolom 9 diisi sbb:

Catatan:
(karena penyebab, mungkin saja kejadian risiko sehingga dampak)

Kolom 10 diisi sbb:

Kolom 11 Diisi dengan nilai besaran risiko yang merupakan kombinasi antara level dampak dan kemungkinan

tabel 1

tabel 2

contoh :

berdasarkan tabel 1 level kemungkinan adalah 5 (Hampir pasti terjadi), dan Level dampak adalah 5 (sangat signifikan), maka hasil kombinasi berdasarkan tabel 1 ada di angka 1, yang dalam tabel 2 Prioritas Risikonya 1 , besaran risiko 25, masuk tingkatan 5 dengan level risiko sangat tinggi

Dilisi dengan kegiatan pengendalian yang akan dilaksanakan untuk mengatasi risiko, (menjauhi, mengatasi dampak,mengurangi kemungkinan munculnya, membagi risiko)