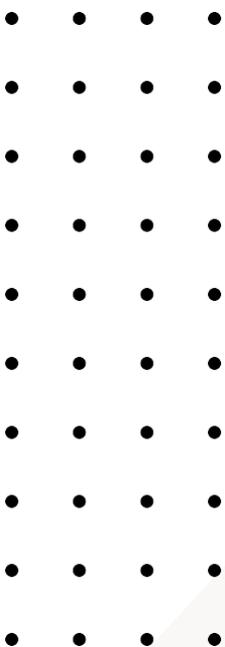




BKPSDM
KABUPATEN PURWAKARTA

2024

LAPORAN PENILAIAN RISIKO DAN RENCANA TINDAK PENGENDALIAN



Revisi Hasil
UHP INSPEKTORAT



**LAPORAN PENILAIAN RISIKO
DAN
RENCANA TINDAK PENGENDALIAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA**





KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas limpahan rahmatnya penyusunan Laporan Penilaian Risiko dan Rencana Tindak Pengendalian Tahun 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta dapat terselesaikan. Penilaian risiko merupakan salah satu tahapan strategis dalam implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah khususnya Bagian Ketiga pasal 13 ayat (1), disebutkan bahwa pimpinan instansi pemerintah wajib melakukan penilaian risiko.

Dengan disusunnya laporan penilaian risiko ini dan telah selaras dengan RPD Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026, maka dapat dilihat gambaran risiko yang dihadapi BKPSDM Kabupaten Purwakarta dalam mencapai tujuan/sasaran kegiatan yang telah ditetapkan, sehingga dapat diambil Langkah-langkah pencegahan maupun pengelolaannya melalui mekanisme manajemen risiko.

Besar harapan kami, laporan penilaian risiko dan Rencana Tindak Pengendalian ini, selain berguna bagi pihak internal, dalam hal ini BKPSDM Kabupaten Purwakarta, yang dilaksanakan bersama-sama seluruh OPD pada Pemerintah Kabupaten Purwakarta ini dapat turut berperan dalam upaya peningkatan tata Kelola pemerintah yang baik di Pemerintah Kabupaten Purwakarta.

Demikian laporan penilaian risiko ini dibuat, semoga bermanfaat. Terima kasih.

Purwakarta, 22 Januari 2024,

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Purwakarta



H. WAHYU WIBISONO

NIP. 19670829 199503 1 001



DAFTAR ISI

	Hlm
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
BAB I: PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Dasar Hukum	2
1.3 Tujuan Kegiatan	2
1.4 Ruang Lingkup	3
1.5 Metodologi	3
1.6 Sistematika Pelaporan	3
BAB II: GAMBARAN UMUM	
2.1 Tugas Pokok dan Fungsi	5
2.2 Struktur Organisasi	6
BAB III : PERBAIKAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN YANG DIHARAPKAN	
3.1 Kondisi Lingkungan Pengendalian Saat Ini	8
3.2 Rencana Perbaikan Lingkungan Pengendalian	8
BAB IV: PENILAIAN RISIKO DAN RENCANA TINDAK PENGENDALIAN	
4.1 Penilaian Risiko	10
4.1.1 Kriteria Penilaian Risiko dan Penetapan Selera Risiko	10
4.1.2 Penetapan Konteks/Tujuan	14
4.1.3 Identifikasi Risiko	21
4.1.4 Analisis Risiko	32
4.1.5 Peta Risiko	36
4.2 Rencana Tindak Pengendalian	37
4.3 Informasi dan Komunikasi	42
4.4 Pemantauan dan Evaluasi	44
BAB IV: PENUTUP	49
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Hlm
Tabel 3.1 Pemetaan Lingkungan Pengendalian	8
Tabel 3.2 RTP atas Kelemahan Lingkungan Pengendalian	9
Tabel 4.1 Skala Probabilitas Risiko	10
Tabel 4.2 Skala Skala Dampak Risiko	11
Tabel 4.3 Kriteria Penerimaan Resiko	12
Tabel 4.4 Matriks Analisis Risiko Dalam Skala 4	12
Tabel 4.5 Selera Risiko	13
Tabel 4.6 Risiko Prioritas	37
Tabel 4.7 Risiko Prioritas	39



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penilaian Risiko merupakan salah satu unsur dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 74 Tahun 2022 tentang Perubahan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 71 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengelolaan Risiko di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta. Dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 pada tanggal 28 Agustus 2008, maka unit/satuan kerja instansi Pemerintah diharapkan dapat mengidentifikasi terjadinya deviasi atau penyimpangan atas pelaksanaan kegiatan dibandingkan dengan rencana. Hal ini dimaksudkan sebagai umpan balik untuk melakukan tindakan koreksi atau perbaikan dalam mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut, dalam Peraturan Pemerintah tersebut disebutkan bahwa penilaian risiko terdiri atas identifikasi risiko dan analisis risiko

Ruang lingkup identifikasi risiko mencakup Langkah-langkah yang harus ditempuh dalam pelaksanaan identifikasi pada sektor publik yang terdiri atas identifikasi potensial, baik risiko yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal. Namun dalam identifikasi risiko perlu dilakukan penetapan konteks terlebih dahulu yang terkait dengan penetapan tujuan dan sasaran instansi pemerintah.

Sebagaimana diketahui, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah proses integral pada Tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Pemerintah Kabupaten Purwakarta selaku penyelenggara SPIP telah menerbitkan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 74 Tahun 2022 tentang Perubahan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 71 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengelolaan Risiko di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta. Penilaian



Risiko di Lingkungan BKPSDM Kabupaten Purwakarta ini disusun sebagai upaya mengintegrasikan antar SPIP dan antar sub unsur Penilaian Risiko sehingga wajib diselenggarakan, dengan harapan dapat mendorong peningkatan implementasi SPIP di Pemerintah Kabupaten Purwakarta.

SPIP terdiri LIMA unsur yaitu: (a) lingkungan pengendalian; (b) penilaian risiko; (c) kegiatan pengendalian; (d) informasi dan komunikasi; dan (e) pemantauan pengendalian Intern. Penerapan lima unsur ini dilaksanakan menyatu dan menjadi bagian integral dari kegiatan instansi pemerintah.

1.2 Dasar Hukum

Penyusunan laporan penilaian risiko di lingkungan BKPSDM Kabupaten Purwakarta diselenggarakan berdasarkan:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
- b. Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor Per-1326/KILB/2009 tentang Pedoman Teknis Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
- c. Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor Per – 688/KD/2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian Risiko di Lingkungan Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 74 Tahun 2022 tentang Perubahan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 71 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengelolaan Risiko di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purwakarta.

1.3 Tujuan Kegiatan

Tujuan Penyusunan laporan penilaian risiko dan rencana tindak pengendalian di lingkungan BKPSDM Kabupaten Purwakarta dengan poin-poin sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi dan menguraikan semua risiko potensial yang berasal, baik dari pihak internal maupun pihak eksternal;



- b. Memeringkat risiko-risiko yang memerlukan perhatian dan yang memerlukan perhatian penanganan segera atau tidak memerlukan tindakan lebih lanjut;
- c. Memberikan suatu masukan atau rekomendasi untuk meyakinkan bahwa terdapat risiko-risiko yang menjadi prioritas paling tinggi untuk dikelola dengan efektif;
- d. Memberikan informasi tentang adanya risiko dalam suatu kegiatan yang perlu diciptakan pengendaliannya.
- e. Sebagai bahan evaluasi pengendalian intern dalam implementasi SPIP.

1.4 Ruang Lingkup

Ruang lingkup kegiatan penilaian risiko pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta meliputi Sekretariat dan seluruh Bidang yang berada di lingkungan BKPSDM Kabupaten Purwakarta.

1.5 Metodologi

Metodologi yang digunakan dalam penilaian risiko pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta baik pada tahap identifikasi risiko dan analisis risiko adalah kualitatif, sedangkan Teknik yang digunakan adalah *brainstorming* dan *Focus Group Discussion* yang melibatkan seluruh bidang di lingkungan BKPSDM Kabupaten Purwakarta.

1.6 Sistematika Pelaporan

Laporan penilaian risiko BKPSDM Kabupaten Purwakarta ini disusun dalam struktur bab sebagai berikut:

Bab I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang, dasar hukum, tujuan, ruang lingkup, metodologi dan sistematika pelaporan dalam melaksanakan penilaian risiko di lingkungan BKPSDM Kabupaten Purwakarta.



Bab II GAMBARAN UMUM

Dalam bab ini diberikan gambaran singkat mengenai BKPSDM Kabupaten Purwakarta dari segi struktur organisasi, tujuan, sasaran, tugas pokok dan fungsi.

Bab III Perbaikan Lingkungan Pengendalian Yang Diharapkan

Bab IV Penilaian Risiko dan Rencana Tindak Lanjut

Bab V PENUTUP

Bab ini menguraikan secara singkat kesimpulan umum dari hasil penilaian risiko yang telah dilaksanakan.



BAB II GAMBARAN UMUM

2.1 Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta (Selanjutnya disingkat dengan BKPSDM Kabupaten Purwakarta) yang awalnya bernama Badan Kepegawaian dan diklat Daerah Kabupaten Purwakarta dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta, Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 148 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Nomor 180 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Setelah penyesuaian nomenklatur sebagaimana diatur Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota Yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan, maka ditetapkan Peraturan Bupati nomor 51 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.



“Membantu Bupati dalam Melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Fungsi Penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang Menjadi Kewenangan Daerah”



FUNGSI

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta menyelenggarakan fungsi Berdasarkan Peraturan Bupati nomor 51 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, fungsi BKPSDM Kabupaten Purwakarta adalah Sebagai berikut:

- a. Penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.5 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Tata Kerja (SOTK) BKPSDM Kabupaten Purwakarta mengacu pada Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 51 Tahun 2023. Terdiri atas:

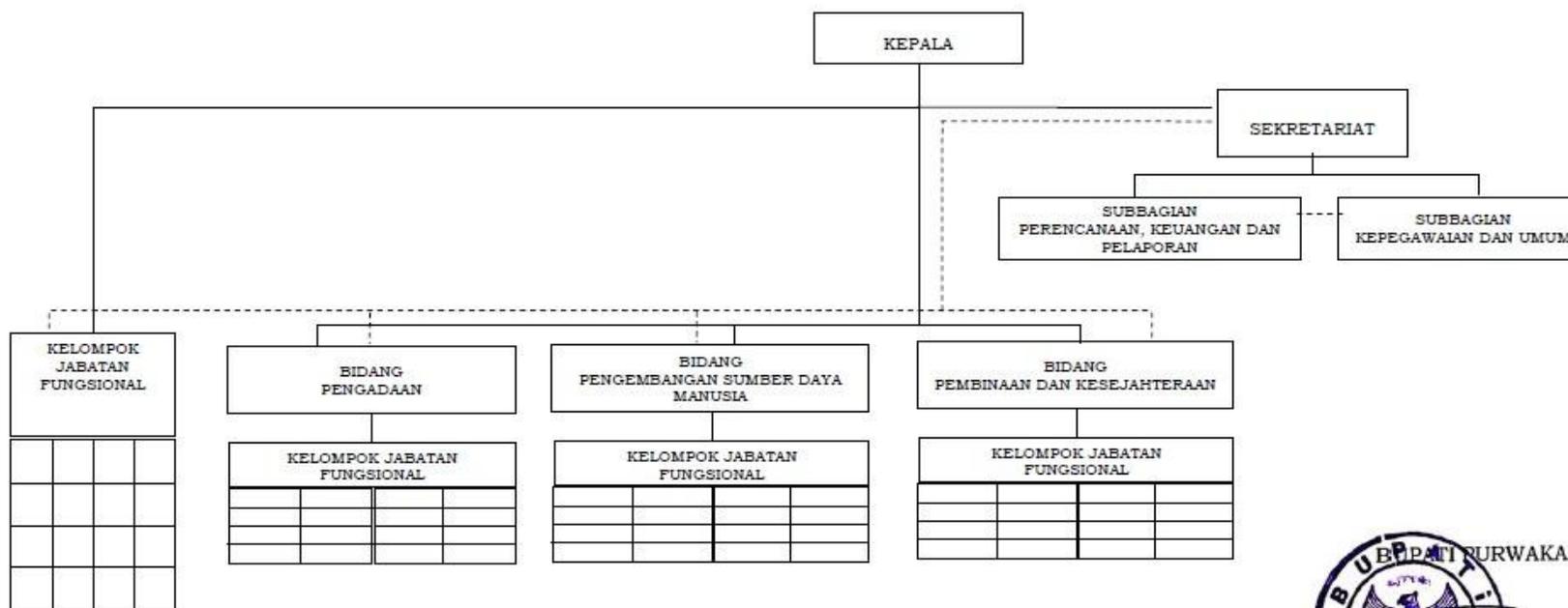
- a. Kepala;
- b. Sekretariat, terdiri atas:
 1. Subbagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan;
 2. Subbagian Kepegawaian dan Umum.
- c. Bidang Pengadaan dan Kelompok Jabatan Fungsional;
- d. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kelompok Jabatan Fungsional;
- e. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan dan Kelompok Jabatan Fungsional;
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.



Gambar 1. SOTK BKPSDM Kabupaten Purwakarta

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI PURWAKARTA
 NOMOR : 51 TAHUN 2023
 TANGGAL : 10 FEBRUARI 2023
 TENTANG : KEDUDUKAN SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI SERTA TATA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA





BAB III

PERBAIKAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN YANG DIHARAPKAN

1.1 Kondisi Lingkungan Pengendalian Saat Ini

Langkah strategis untuk mengetahui kondisi lingkungan pengendalian saat ini pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta yaitu:

1. Mengevaluasi Lingkungan Pengendalian dengan melaksanakan survei persepsi melalui pengisian Kuesioner Control Environment Evaluation (CEE) oleh pegawai BKPSDM Kabupaten Purwakarta.
2. Melakukan rekapitulasi isian Kuesioner Control Environment Evaluation (CEE) dengan fokus pernyataan sub-sub unsur Lingkungan Pengendalian terbanyak yang Tidak Memadai dan Kurang Memadai.

Berdasarkan hasil rekapitulasi isian kuesioner terhadap 8 (delapan) sub unsur lingkungan pengendalian diperoleh gambaran sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.1
Pemetaan Lingkungan Pengendalian

No.	Lingkungan Pengendalian	Kondisi
1.	Penegakan Integritas dan Nilai Etika	Memadai
2.	Komitmen terhadap Kompetensi	Memadai
3.	Kepemimpinan yang Kondusif	Memadai
4.	Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan	Memadai
5.	Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang Tepat	Memadai
6.	Kebijakan Pengembangan SDM	Memadai
7.	Pengawasan Internal yang Efektif	Memadai
8.	Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah	Memadai

Dari Hasil Evaluasi Lingkungan Pengendalian pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2023 seperti yang diuraikan pada Tabel 3.1 di atas, ditarik kesimpulan bahwa secara umum lingkungan pengendalian telah memiliki kondisi yang baik, dimana 8 sub unsur memiliki kondisi “Memadai”.

1.2 Rencana Perbaikan Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian yang kondusif merupakan unsur paling penting dalam penerapan pengendalian intern. BKPSDM Kabupaten Purwakarta mengharapkan terciptanya Lingkungan Pengendalian yang kondusif, sehingga mampu mendorong terciptanya perilaku dan tindakan yang lebih efisien dan efektif



dari seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Peningkatan kualitas perilaku dan tindakan tersebut diharapkan menjadi modal utama untuk menghasilkan aktivitas pengendalian yang handal guna mencapai tujuan BKPSDM Kabupaten Purwakarta.

Hasil evaluasi atas kondisi lingkungan pengendalian dengan pendekatan Control Environment Evaluation menunjukkan bahwa kedelapan sub unsur lingkungan pengendalian telah memiliki kondisi yang memadai. Namun demikian, masih terdapat beberapa kelemahan lingkungan pengendalian yang perlu segera diperbaiki seperti pada sub unsur lingkungan pengendalian “Penegakan Integritas dan Nilai Etika – terdapat media pengaduan masyarakat, baik pelatihan khusus maupun pelatihan terintegrasi secara berkala”. Sehingga perlu dilakukan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan dan merupakan prioritas untuk segera dilaksanakan sebagaimana dirumuskan pada Tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
RTP atas Kelemahan Lingkungan Pengendalian

No.	Kondisi Lingkungan Pengendalian yang Kurang Memadai	Rencana Tindak Pengendalian Lingkungan Pengendalian	Penanggung jawab	Target Waktu Penyelesaian	Realisasi Penyelesaian
a	b	c	d	e	f
I	Penegakan Integritas dan Nilai Etika				
1	Media pengaduan masyarakat masih menggunakan hotline via aplikasi “ <i>whatapps</i> ” yang ditampilkan minim pada web bkpsdm.purwakartakab.go.id , sehingga hamper tidak terlihat oleh pembaca.	Membuat sistem aplikasi untuk menerima pengaduan masyarakat	Sekretaris	Triwulan IV tahun 2024	Triwulan IV tahun 2024



BAB IV

PENILAIAN RISIKO DAN RENCANA TINDAK PENGENDALIAN

4.1 PENILAIAN RISIKO

Kriteria pengukuran merupakan ukuran keberhasilan dan biasanya disebut indikator kinerja kunci. Kriteria keberhasilan merupakan suatu ikhtisar tujuan jangka Panjang instansi yang digunakan sebagai dasar mengukur pencapaian tujuan instansi dan dampaknya. Dengan menggabungkan kriteria keberhasilan dan skala konsekuensi maka akan diketahui tingkat konsekuensi risiko yang mungkin terjadi. Kriteria keberhasilan atau indikator kinerja kunci dapat dinyatakan dengan sejumlah kriteria yang lebih kecil yang meliputi semua aspek keberhasilan.

4.1.1 Kriteria Penilaian Risiko dan Penetapan Selera Risiko

Dalam penilaian risiko perlu ditetapkan terlebih dahulu skala kemungkinan, skala dampak dan skala nilai risiko, adalah sebagai berikut:

a. Skala kemungkinan/probabilitas:

Kriteria penilaian terhadap tingkat probabilitas diperlukan untuk menjamin konsistensi dalam analisis kemungkinan terjadinya risiko. Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta menetapkan kriteria skala 4, dengan kategori probabilitas risiko dan operasionalisasinya dapat diilustrasikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Skala Probabilitas Risiko

Kategori Probabilitas	Skor	Uraian
Hampir pasti terjadi /sangat sering	4	Kemungkinan terjadinya risiko sangat sering (lebih dari 70% atau lebih dari 7 kali dalam 10 tahun)
Kemungkinan besar /sering terjadi	3	Kemungkinan terjadinya risiko sering (sebesar 41–70% atau 4 s/d 7 kali dalam 10 tahun)
Kemungkinan kecil / jarang	2	Kemungkinan terjadinya risiko rendah/kecil (sebesar 11 – 40% atau 1 s/d 4 kali dalam 10 tahun)



Sangat jarang	1	Kemungkinan terjadinya risiko sangat kecil (sebesar 0 – 10% atau 1 kali dalam
---------------	---	---

b. Skala Dampak:

Kriteria penilaian terhadap tingkat konsekuensi atau dampak risiko diperlukan untuk menjamin konsistensi dalam analisis dampak risiko. Kriteria skala dampak risiko yang ditetapkan Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta adalah kriteria skala 4. Dalam skala 4 kategori dampak risiko dan operasionalisasinya dapat diilustrasikan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Skala Dampak Risiko

Kategori Dampak	Skor	Uraian
Sangat signifikan / Sangat Besar	4	Pengaruh terhadap pencapaian tujuan sangat Signifikan
Signifikan / besar	3	Pengaruh terhadap pencapaian tujuan tinggi /Signifikan
Kurang signifikan / kecil	2	Pengaruh terhadap pencapaian tujuan rendah /kurang signifikan
Tidak signifikan / sangat Kecil	1	Pengaruh terhadap pencapaian tujuan tidak Signifikan

c. Skala Nilai Risiko

Skala nilai risiko atau matriks risiko merupakan hasil perkalian skor dampak risiko dan skor probabilitas risiko, yang diperlukan untuk menetapkan atau menyusun peta risiko prioritas sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai tingkat risiko yang dapat diterima (*acceptable risk*) maupun tingkat risiko yang tidak dapat diterima (*unacceptable risk*). Kriteria penerimaan risiko disajikan sebagai berikut:



Tabel 4.3
Kriteria Penerimaan Resiko

Skala Nilai Risiko	Skor	Kriteria untuk Penerimaan Risiko
Sangat rendah	1 – 2	Dapat diterima
Rendah	3 – 4	Dapat diterima
Tinggi	6 – 9	Harus menjadi perhatian manajemen dan diperlukan pengendalian yang baik
Sangat tinggi	12 – 16	Tak dapat diterima, diperlukan pengendalian yang sangat Baik

Untuk lebih memudahkan penentuan risiko prioritas dan acceptable/*unacceptable risk*, dapat pula digunakan matriks risiko berdasarkan skala dampak dan probabilitas risiko serta kriteria level risiko/*risk appetite* yang telah ditentukan. Matriks risiko yang di gunakan kriteria skala 4 dengan kategori nilai risiko dan operasionalisasinya dapat diilustrasikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Matriks Analisis Risiko Dalam Skala 4

Matriks Analisis Risiko			Dampak / Konsekuensi			
			Tidak signifikan	Kecil	Besar	Sangat Signifikan
			1	2	3	4
Kemungkinan Terjadinya Risiko	Hampir Pasti	4				
	Kemungkinan Besar	3				
	Kemungkinan Kecil	2				
	Sangat Jarang	1				

Keterangan:	Sangat rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
-------------	---------------	--------	--------	---------------

Penetapan area atau bidang yang menjadi risiko prioritas yang memerlukan penanganan/respon risiko pemerintah daerah dipengaruhi oleh selera risiko



atau preferensi manajemen pemerintah daerah. Dalam tabel di atas, kategori sangat tinggi (merah) dan tinggi (*orange*) merupakan area yang memiliki sisa risiko yang membutuhkan penanganan dengan prioritas yang sangat tinggi (*unacceptable risk*). Selanjutnya, untuk kategori moderat (kuning) menjadi prioritas berikutnya (*unacceptable risk*), sedangkan kategori rendah (biru) dan sangat rendah (hijau) merupakan risiko yang dapat ditoleransi dan diterima (*acceptable risk*).

d. Penetapan Selera Risiko dan Toleransi Risiko

Toleransi risiko terkait dengan penerimaan dan keluaran manfaat dari pengambilan suatu risiko spesifik dan memiliki sumber daya dan pengendalian yang tepat dalam rangka mentolerir risiko tersebut. Umumnya diekspresikan dalam kriteria kualitatif dan/atau kuantitatif. Selera Risiko menjadi dasar dalam penentuan toleransi risiko, yakni batasan besaran kuantitatif Level Kemungkinan terjadinya dan Level Dampak Risiko yang dapat diterima, sebagaimana dituangkan pada Kriteria Risiko. Penetapan Selera Risiko untuk setiap level risiko sebagai berikut:

- 2) Risiko pada level sangat rendah dan rendah dapat diterima dan tidak perlu dilakukan proses mitigasi risiko;
- 3) Risiko dengan level sedang diambil tindakan jika manfaat lebih besar daripada biaya. Toleransi Risiko berada pada level sedang;
- 4) Risiko dengan level tinggi dan sangat tinggi harus ditangani untuk menurunkan level risikonya.

Selera Risiko tersebut digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Selera Risiko

Level Risiko	Besaran risiko	Tindakan yang diambil
Sangat Tinggi (5)	12 - 16	Diperlukan tindakan segera utk mengelola risiko
Tinggi (4)	6 - 9	Diperlukan tindakan untuk mengelola risiko
Rendah (2)	3 - 4	Tidak diperlukan tindakan
Sangat Rendah (1)	1 - 2	Tidak diperlukan tindakan



4.1.2 Penetapan Konteks/Tujuan

Penetapan konteks manajemen risiko bertujuan untuk mengidentifikasi serta mengungkapkan sasaran organisasi, lingkungan dimana sasaran hendak dicapai, *stakeholders* yang berkepentingan, dan keberagaman kriteria risiko. Hal-hal tersebut akan membantu untuk mengungkapkan dan menilai sifat an kompleksitas dari risiko.

a. Penetapan Konteks Risiko Strategis Pemda

Nama Pemda	:	Pemerintah Kabupaten Purwakarta, Provinsi Jawa Barat
Tahun Penilaian	:	2024
Periode yang dinilai	:	Periode RPD Tahun 2024-2026
Sumber Data	:	RPD Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026
Visi	:	Purwakarta Cerdas, Sehat Dan Berakhlakul Karimah
Misi Strategis RPJMD	:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan Kualitas SDM Yang Berpendidikan dan Berakhlakul Karimah 2. Meningkatkan derajat Kesehatan masyarakat dan lingkungan hidup 3. Meningkatkan perekonomian masyarakat yang berdaya saing dan berbasis potensi lokal 4. Meningkatkan infrastruktur dan penataan wilayah 5. Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Yang Efektif, Efisien, Bersih dari KKN dan Memiliki Kepedulian Terhadap Masyarakat
Penetapan konteks Misi Risiko Strategis Pemda	:	5. Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Yang Efektif, Efisien, Bersih dari KKN dan Memiliki Kepedulian Terhadap Masyarakat.
Tujuan Strategis RPD	:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Profesional dan Berdaya Saing 2. Meningkatkan Derajat Kesehatan Masyarakat 3. Meningkatkan Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Ketahanan Bencana 4. Meningkatkan Pertumbuhan dan Daya Saing Perekonomian Masyarakat 5. Meningkatkan Pelayanan Kesejahteraan Sosial Masyarakat 6. Memperkuat Infrastruktur dalam Mendukung Pengembangan dan Penataan Wilayah 7. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel 8. Mewujudkan Kehidupan Masyarakat yang Berdaya Guna, Aman, Tenram dan Damai
Penetapan Konteks Tujuan Risiko Strategis	:	7. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel



Pemda		
Sasaran RPD	:	1. Meningkatnya Kualitas Mutu Pendidikan dan Kebudayaan
		2. Meningkatnya Produktivitas dan Daya Saing Masyarakat
		3. Meningkatnya Akses dan Mutu Pelayanan Kesehatan dan Keluarga Berencana
		4. Meningkatnya Kualitas Lingkungan Hidup
		5. Meningkatnya Kualitas Ketahanan Bencana
		6. Meningkatnya Pertumbuhan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah
		7. Meningkatnya Pertumbuhan Investasi dan Usaha Perdagangan dan Perindustrian
		8. Meningkatnya Potensi Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Masyarakat
		9. Meningkatnya Produksi Hasil Pangan, Pertanian dan Perikanan
		10. Meningkatnya Upaya Penanggulangan Kemiskinan
		11. Meningkatnya Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
		12. Meningkatnya Infrastruktur Konektivitas Antar Wilayah
		13. Meningkatnya Pengelolaan Infrastruktur yang Strategis dan Efisien
		14. Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah melalui penerapan SPBE
		15. Meningkatnya Maturitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
		16. Meningkatnya Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan
		17. Meningkatnya Ketentraman dan Kerukunan Masyarakat
Penetapan Konteks Sasaran Risiko Strategis Pemda	:	15. Meningkatnya Maturitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
IKU Sasaran RPJMD	:	1. Indek Pembangunan Manusia
		2. Rata-Rata Lama Sekolah
		3. Angka Harapan Lama Sekolah
		4. Persentase seni budaya daerah yang dikembangkan
		5. Tingkat Pengangguran Terbuka / Angka Pengangguran
		6. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)
		7. Persentase Pemuda Berprestasi
		8. Angka Harapan Hidup
		9. Laju pertumbuhan penduduk (LPP)



	10. Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH) Kab/Kota
	11. Indeks Ketahanan Daerah
	12. Indeks Risiko Bencana Indonesia (IRBI)
	13. Pertumbuhan Ekonomi
	14. Persentase Koperasi Aktif dan Sehat
	15. Pertumbuhan UMKM
	16. Inflasi
	17. Pendapatan Per Kapita / PDRB ADHB (Juta)
	18. Kontribusi Sektor Perdagangan dan Industri Terhadap PDRB (Trilyun)
	19. Nilai Realisasi Investasi PMA dan PMDN (Trilyun)
	20. Persentase Destinasi Wisata yang dikembangkan
	21. Kontribusi sektor pariwisata terhadap PAD
	22. Nilai Tukar Petani
	23. Skor Pola Pangan Harapan
	24. Kontribusi sektor pertanian/ perkebunan terhadap PDRB
	25. Angka Kemiskinan
	26. Indeks Gini/ Ketimpangan Pendapatan
	27. Pengeluaran Perkapita Disesuaikan (Juta)
	28. Indeks Pembangunan Gender (IPG)
	29. Indeks Perberdayaan Gender (IDG)
	30. Tingkat Kemantapan Jalan kabupaten/kota
	31. Cakupan Layanan Air Bersih
	32. Rasio kepatuhan IMB kab/ kota
	33. Cakupan Layanan Air Limbah Domestik
	34. Persentase Jaringan Irigasi Kabupaten Dalam Kondisi Baik
	35. Nilai SAKIP Kabupaten
	36. Indeks Kepuasan Masyarakat
	37. Indeks Reformasi Birokrasi
	38. Indeks SPBE
	39. Indeks Profesionalitas ASN
	40. Sistem Merit Kabupaten
	41. Nilai LPPD Kabupaten
	42. Opini BPK terhadap laporan keuangan
	43. Indeks Kemandirian Fiskal
	44. Indeks Pengelolaan Keuangan Daerah
	45. Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)
	46. Indeks Inovasi Daerah



		47. Indeks Desa Membangun
		48. Indeks Kerukunan Umat Beragama
Penetapan konteks IKU Risiko Strategis Pemda	:	39. Indeks Profesionalitas ASN 40. Sistem Merit Kabupaten
Prioritas pembangunan dan program unggulan	:	Prioritas Pembangunan Daerah Tahun 2024 :
		1. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pemajuan kebudayaan daerah;
		2. Peningkatan kualitas mutu pelayanan, akses pelayanan, dan sarana/ prasarana bidang Kesehatan dan KB;
		3. Reformasi sistem ketahanan bencana dan pengelolaan lingkungan hidup;
		4. Penguatan sosial ekonomi masyarakat melalui terobosan inovasi;
		5. Efektifitas tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik secara maju dan modern;
		6. Penyediaan infrastruktur dan konektivitas wilayah secara merata;
Urusan Pemerintahan Daerah	:	Urusan Pilihan Bidang SDM
Nama Dinas Terkait	:	1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tujuan, Sasaran, IKU dan Program yang akan dilakukan penilaian risiko	:	Tujuan: 1. Meningkatkan Kualitas SDM aparatur. 2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel
		Sasaran: 1. Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas Pegawai 2. Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah 3. Optimalisasi Penerapan Sistem Merit
		IKU: 1. Tingkat Profesionalitas ASN 2. Capaian SAKIP Perangkat Daerah 3. Indeks Kepuasan Masyarakat 4. Indeks Sistem Merit Kabupaten

b. Penetapan Konteks Risiko Strategis Perangkat Daerah

Nama OPD	:	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun Penilaian	:	2024
Periode yang dinilai	:	Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2024-2026



Urusan Pemerintahan Daerah	:	Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan	
Sumber Data	:	Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2024-2026	
Tujuan Strategis	:	1. Meningkatkan Kualitas SDM aparatur. 2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel	
Sasaran Strategis	:	1. Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas Pegawai	
		2. Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	
		3. Optimalisasi Penerapan Sistem Merit	
IKU Strategis	:	1. Tingkat Profesionalitas ASN	Kategori "Sedang"
		2. Capaian SAKIP Perangkat Daerah	Predikat "A"
		3. Indeks Kepuasan Masyarakat	Predikat "Baik"
		4. Indeks Sistem Merit Kabupaten	Kategori "Baik"
Program	:	1. PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	
	:	Tujuan Strategis	
		Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel	
	:	Sasaran	
		Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	
	:	IKU	
		1. Capaian SAKIP Perangkat Daerah	Predikat "A"
		2. Indeks Kepuasan Masyarakat	Predikat "Baik"
Program	:	2. KEPEGAWAIAN DAERAH	
Tujuan, Sasaran, IKU dan Program yang akan dilakukan penilaian risiko	:	Tujuan Strategis	
		Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel	
	:	Sasaran	
		Optimalisasi Penerapan Sistem Merit	
	:	IKU	
		Indeks Sistem Merit Kabupaten	Kategori "Baik"
Program	:	3. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
Tujuan, Sasaran, IKU dan Program yang akan dilakukan penilaian risiko	:	Tujuan Strategis	
		Meningkatkan Kualitas SDM aparatur	
	:	Sasaran	
		Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas Pegawai	



	:	IKU Strategis	
		Tingkat Profesionalitas ASN	Kategori "Sangat Rendah"

c. Penetapan Konteks Risiko Operasional

Nama OPD	:	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun Penilaian	:	2024
Periode yang dinilai	:	Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2024-2026
Urusan Pemerintahan Daerah	:	Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan
Sumber Data	:	Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2024-2026
Tujuan Strategis	:	1. Meningkatkan Kualitas SDM aparatur. 2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel
Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	:	1. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
		1.1 Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
		1.2 Mutasi dan Promosi ASN
		1.3 Pengembangan Kompetensi ASN
		1.4 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		2. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
		2.1 Pengembangan Kompetensi Teknis
		2.2 Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
		3. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH
		3.1 Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
		3.2 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
		3.3 Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
		3.4 Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
	3.5 Administrasi Umum Perangkat Daerah	



		3.6 Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
		3.7 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
		3.8 Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
Keluaran/Hasil Kegiatan	:	1. Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	409 Dokumen
		2. Jumlah Dokumen Mutasi dan Promosi ASN	8 Dokumen
		3. Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi ASN	245 Orang
		4. Jumlah Laporan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	2 Laporan
		5. Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan Kompetensi teknis	60 Orang
		6. Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi manajerial dan fungsional	3 Laporan
	Program, Kegiatan, dan Keluaran/Hasil Kegiatan yang akan dilakukan penilaian resiko	:	Program : Kepegawaian Daerah
		1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
		2. Mutasi dan Promosi ASN	
		3. Pengembangan Kompetensi ASN	
		4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
		Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia	
		1. Pengembangan Kompetensi Teknik	
		2. Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	



4.1.3 Hasil Identifikasi Risiko

**IDENTIFIKASI RISIKO STRATEGIS BKPSDM
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA**

Nama Pemerintah Daerah : Pemerintah Kabupaten Purwakarta
 Nama OPD : BKPSDM
 Tahun Penilaian : 2024
 Periode yang dinilai : Periode RPD (Tahun 2024-2026)
 Urusan Pemerintahan : Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan

No	Tujuan/ Sasaran Strategis/ Program		Indikator Kinerja	Risiko			Sebab			Dampak	
				Uraian	Kode Risiko	Pemilik	Uraian	Sumber	C/U C	Uraian	Pihak yang Terkena
a	b		c	d	e	f	g	h	i	j	k
1	RISIKO STRATEGIS PEMDA Bidang Kepegawaian										
1.1	Tujuan Strategis Pemda	7. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel									
1.1.2	Sasaran	15. Meningkatnya Maturitas Penyelenggara an	Indeks Profesionalitas ASN	Terdapat ASN yang tidak melaksanakan pendidikan lanjutan	RSP.24.01.05.01	Kepala Daerah	Kurangnya minat ASN untuk melanjutkan pendidikan formalnya	Eksternal	UC	Rendahnya Dimensi Kualifikasi ASN	ASN



		Pemerintahan Daerah	Sistem Merit Kabupaten	Rendahnya Pemahaman Aparatur Sipil Negara mengenai penerapan Sistem Merit dalam Kebijakan dan Manajemen ASN	RSP.24.01.05.02	Kepala Daerah	Kurangnya sosialisasi mengenai Sistem Merit dan pentingnya penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN	Internal dan Eksternal	UC	Rendahnya penerapan Sistem Merit	Kepala OPD dan OPD terkait
2	RISIKO STRATEGIS OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN										
2.1	TUJUAN 1 :	Meningkatkan Kualitas SDM aparatur									
2.1.1	SASARAN 1 :	Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas Pegawai	Tingkat Profesionalitas ASN	Banyak ASN yang tidak mengikuti pengembangan kompetensi	RSO.24.38.30.01	Kepala Badan	Penyelenggaraan diklat yang terbatas	Internal	C	Rendahnya Dimensi Kompetensi ASN	ASN
				Penyusunan Kinerja pegawai tidak sesuai	RSO.24.38.30.02	Kepala Badan	kurangnya pemahaman pegawai dalam penyusunan SKP	Internal	C	Kinerja pegawai yg tidak tepat	ASN
				Pegawai melakukan pelanggaran disiplin	RSO.24.38.30.03	Kepala Badan	Kurangnya pemahaman disiplin pegawai	Internal	C	Meningkatnya pelanggaran Disiplin	ASN
2.2	TUJUAN 2 :	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel									
2.2.1	SASARAN 2 :	Optimalisasi Penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit Kabupaten	kurangnya minat ASN dalam pengembangan kompetensi	RSO.24.38.30.04	Kepala Badan	kurangnya kompetensi ASN di bidang tertentu	Internal	C	mengakibatkan kekosongan jabatan tertentu	ASN



				Terganggunya pelaksanaan assesment kompetensi	RSO.24.38.30 .05	Kepala Badan	Mitra kerja (lembaga/pihak ketiga) mengubah jadwal pelaksanaan assesment tanpa berkoordinasi terlebih dahulu	Internal	C	Menghambat dalam penempatan pegawai baik JPT, Jabatan Administrasi maupun Fungsional, yang berdasarkan hasil assesment.	ASN
				Ketidakselarasan target kinerja unit kerja/instansi dengan target kinerja individu serta pengukuran kinerjanya	RSO.24.38.30 .06	Kepala Badan	Kurangnya pemahaman mengenai keselarasan target kinerja dan pengukuran kinerja	Internal	C	Pengukuran kinerja menjadi tidak transparan dan objektif	ASN
2.3	PROGRAM :	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Basis data pendidikan ASN tidak sesuai dengan database yang ada	RSO.24.38.30 .07	Kepala Bidang Pengadaan	rendahnya pengajuan penyesuaian ijazah	Eksternal	UC	Data kualifikasi pendidikan dan kompetensi tidak terupdate	ASN
			Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Rendahnya jumlah pegawai fungsional	RSO.24.38.30 .08	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Rendahnya minat pegawai untuk mengikuti uji kompetensi jabatan fungsional	Eksternal	UC	Kekosongan jabatan fungsional	ASN



			Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Terdapat pegawai fungsional yang tidak memiliki sertifikat kompetensi	RSO.24.38.30.09	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Pegawai fungsional tidak memiliki minat untuk mengikuti pengembangan kompetensi	Eksternal	C	Rendahnya pegawai fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi	ASN
			Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	peserta JPT tidak sesuai kompetensi	RSO.24.38.30.10	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Kurangnya kompetensi di posisi tertentu	Eksternal	UC	terganggunya kegiatan operasional PD tertentu	ASN
			Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	Pelaksanaan assement Jabatan Administrator yang tidak tepat waktu	RSO.24.38.30.11	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Menyesuaikan jadwal pelaksanaan berdasarkan ketersediaan waktu / jadwal dari pihak ketiga/mitra.	Eksternal	UC	Keterlambatan Pengisian Jabatan Administrator	ASN
			Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	Rendahnya peserta yang mengikuti Pelaksanaan Seleksi/Uji Kompetensi Jabatan Fungsional	RSO.24.38.30.12	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Kurangnya sosialisasi pelaksanaan Seleksi/Uji Kompetensi Jabatan Fungsional	Eksternal	UC	Kekosongan pemangku jabatan fungsional	ASN
			Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	Kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan kedisiplinan Pegawai bersifat dinamis	RSO.24.38.30.13	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Kurangnya sosialisasi aturan kedisiplinan pegawai	Internal	C	Terjadinya pelanggaran disiplin	ASN



			Persentase Pemberhentian ASN	Keterlambatan usulan pegawai yang akan purna bhakti/pensiun	RSO.24.38.30 .14	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Kelalaian pengelola kepegawaian pada perangkat daerah dan pegawai yang bersangkutan dalam melakukan pemberkasan	Eksternal	C	penerimaan penghargaan kepada ASN Purna bhakti tidak tepat waktu	ASN
			Persentase Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa	Keterlambatan usulan pegawai yang akan mendapatkan penghargaan dan tanda jasa	RSO.24.38.30 .15	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Pengusulan pegawai yang akan mendapatkan penghargaan dan tanda jasa tidak menjadi prioritas	Eksternal	UC	penerimaan penghargaan dan tanda jasa kepada ASN tidak tepat waktu	ASN
			Persentase pengadaan ASN sesuai formasi pegawai	Pengadaan ASN tidak sesuai kebutuhan formasi	RSO.24.38.30 .16	Kepala Bidang Pengadaan	Kesalahan pengelola kepegawaian masing-masing Instansi dalam menyusun rencana kebutuhan pegawai	Eksternal	UC	Kekosongan pegawai / pemangku jabatan	ASN
2.3.1	KEGIATAN :	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN								



2.3.1.1	SUB KEGIATAN :	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Tidak Terlaksananya Seleksi Penerimaan ASN	ROO.24.38.30 .01	Kepala Bidang Pengadaan	Kebijakan Pemerintah Pusat atau pemerintah daerah	Eksternal	UC	Kebutuhan Pegawai Tidak Terpenuhi	Masyarakat
2.3.1.2	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	disfungsi sistem atau sistem tidak bisa digunakan	ROO.24.38.30 .02	Kepala Bidang Pengadaan	adanya kendala di Software, hardware, jaringan, human error dan faktor eksternal	Eksternal	UC	Terkendalanya layanan administrasi kepegawaian	ASN, Masyarakat
2.3.1.3	SUB KEGIATAN :	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Data Base ASN Tidak Valid	ROO.24.38.30 .03	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	data pendukung tidak ada	Eksternal	UC	Data Base Tidak Up To Date	ASN, Masyarakat
2.3.1.4	SUB KEGIATAN :	Evaluasi data, informasi dan sistem informasi kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Tidak tersedianya data besar yg menjadi data pusat di kab pwk	ROO.24.38.30 .04	Kepala Bidang Pengadaan	perbedaan data yang dimiliki masing2 stakeholder	Eksternal	UC	terhambatnya pelayanan administrasi kepegawaian	ASN
2.3.2	KEGIATAN	Mutasi dan Promosi ASN									
2.3.2.1	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Keterlambatan pengusulan Kenaikan Pangkat	ROO.24.38.30 .05	Kepala Bidang Pengadaan	Berkas yang di Sampaikan ASN Tidak Lengkap	Eksternal	C	Tertundanya Kenaikan Pangkat	PNS



2.3.2.2	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	PNS yang akan menduduki jabatan manajerial tidak sesuai kompetensinya	ROO.24.38.30.06	Kepala Bidang Pengembangan SDM	kurangnya kompetensi ASN	Eksternal	UC	Kekosongan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)	ASN
2.3.3	KEGIATAN	Pengembangan Kompetensi ASN									
2.3.3.1	SUB KEGIATAN :	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Kebocoran Soal Ujian UPKP	ROO.24.38.30.07	Kepala Bidang Pengembangan SDM	adanya hubungan kedekatan dengan pihak penyelenggara	Eksternal	UC	Peserta yang lulus UPKP tidak sesuai kompetensi	ASN
2.3.3.2	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan Assesment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assesment Center	tidak terlaksananya assesment center	ROO.24.38.30.08	Kepala Bidang Pengembangan SDM	koneksi jaringan tidak stabil	Eksternal	UC	tertundanya kegiatan assesment center	ASN
2.3.3.3	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Terdapat ASN yang tidak melaksanakan pendidikan lanjutan	ROO.24.38.30.09	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Kurangnya minat ASN untuk melanjutkan pendidikan formalnya	Eksternal	UC	Rendahnya Dimensi Kualifikasi ASN	ASN
2.3.3.4	SUB KEGIATAN :	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Rendahnya pegawai yang mengikuti Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional	ROO.24.38.30.10	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Kurang masifnya penyebaran informasi pelaksanaan sosialisasi mengenai Jabatan Fungsional	Eksternal	UC	Rendahnya profesionalitas Aparatur yang bertugas pada jabatan fungsional	ASN



2.3.3.5	SUB KEGIATAN :	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	Ketidakpahaman Pegawai mengenai Jabatan Fungsional, baik pengetahuan, kebijakan dan peraturan	ROO.24.38.30.11	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Kurangnya sosialisasi pengetahuan, kebijakan dan peraturan tentang Jabatan Fungsional	Eksternal	C	Rendahnya profesionalitas Aparatur yang bertugas pada jabatan fungsional	ASN
2.3.3.6	SUB KEGIATAN :	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	Tidak Terbitnya SK Jabatan Fungsional	ROO.24.38.30.12	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Berkas Persyaratan Pengajuan Belum Lengkap	Eksternal	UC	PNS Tidak Dapat Menyesuaikan Ke Jabatan Fungsional	ASN
2.3.3.7	SUB KEGIATAN :	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Rendahnya kemampuan teknis pemangku Jabatan Fungsional	ROO.24.38.30.13	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Tidak adanya evaluasi terhadap pengembangan Jabatan Fungsional	Internal	C	Rendahnya profesionalitas Aparatur yang bertugas pada jabatan fungsional	ASN
2.3.4	KEGIATAN :	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur									
2.3.4.1	SUB KEGIATAN :	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Rendahnya peserta yang mengikuti pembinaan kedisiplinan	ROO.24.38.30.14	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Kurang masifnya penyebaran informasi mengenai pelaksanaan pembinaan kedisiplinan	Internal	C	jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan rendah	ASN
2.3.4.2	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan penyelesaian pelanggaran	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan	Kurangnya pengetahuan mengenai tata	ROO.24.38.30.15	Kepala Bidang Pembinaan	Tidak mempelajari regulasi/peratu	Eksternal	UC	Penanganan kasus pelanggaran	ASN



		disiplin ASN	Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	cara penanganan kasus pelanggaran		dan Kesejahteraan	ran mengenai Kedisiplinan ASN			disiplin ASN tidak sesuai aturan yang berlaku	
2.3.4.3	SUB KEGIATAN :	Evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	ASN tidak terpacu untuk berkinerja secara optimal	ROO.24.38.30.16	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Penilaian kinerja belum membedakan antara pegawai yang berkinerja tinggi dan kurang	Eksternal	UC	tidak tersusunnya dokumen hasil Evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	ASN
2.4	PROGRAM :	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	Tidak ada update data kepegawaian yang dilakukan peserta pendidikan dan pelatihan	RSO.24.38.30.17	Kepala Badan	Update data setelah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak menjadi prioritas	Eksternal	UC	Rendahnya dimensi kualifikasi dan kompetensi ASN	ASN
			Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Rendahnya peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai	RSO.24.38.30.18	Kepala Badan	Kurangnya sosialisasi informasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai	Eksternal	UC	Rendahnya dimensi kualifikasi dan kompetensi ASN	ASN
			Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Rendahnya Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural	RSO.24.38.30.19	Kepala Badan	Banyak Pejabat Struktural yang tidak mendapatkan pendidikan dan pelatihan struktural	Internal	UC	Rendahnya dimensi kualifikasi dan kompetensi ASN	ASN



			Persentase ASN Yang mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis	Rendahnya Peserta yang mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis	RSO.24.38.30 .20	Kepala Badan	Masih terdapat ASN yang belum dipilih/memiliki kesempatan untuk mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis	Internal	UC	Rendahnya dimensi kualifikasi dan kompetensi ASN	ASN
2.4.1	KEGIATAN :	Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan Kompetensi teknis								
2.4.1.1	SUB KEGIATAN :	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan Kompetensi	Kurangnya Peserta yang mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis	ROO.24.38.30 .17	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Masih terdapat ASN yang belum dipilih/memiliki kesempatan untuk mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis	Internal	UC	Rendahnya dimensi kualifikasi dan kompetensi ASN	ASN
2.4.2	KEGIATAN :	Sertifikasi, Kelembagaan,	Jumlah Laporan Hasil								



		Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi manajerial dan fungsional								
2.4.2.1	SUB KEGIATAN :	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kurangnya Peserta yang mengikuti pengembangan kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas	ROO.24.38.30.18	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Masih terdapat Pemangku Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang belum dipilih/memiliki kesempatan untuk mengikuti Diklat	Internal	UC	Rendahnya dimensi kualifikasi dan kompetensi ASN	



4.1.4 Analisis Risiko

ANALISIS HASIL RISIKO

Nama Pemerintah Daerah : Pemerintah Kabupaten Purwakarta
 Tahun Penilaian : 2024
 Tujuan Strategis : 1. Meningkatkan Kualitas SDM aparatur. 2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel
 Urusan Pemerintah : Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan

NO	Risiko yang teridentifikasi	Kode Risiko	Analisis Risiko		
			Skala Dampak	Skala Kemungkinan	Skala Risiko
1	RISIKO STRATEGIS PEMDA urusan Kepegawaian dan SDM				
1.1	Terdapat ASN yang tidak melaksanakan pendidikan lanjutan	RSP.24.01.05.01	3	4	12
1.2	Rendahnya Pemahaman Aparatur Sipil Negara mengenai penerapan Sistem Merit dalam Kebijakan dan Manajemen ASN	RSP.24.01.05.02	3	4	12
2	RISIKO STRATEGIS OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				
2.1	Banyak ASN yang tidak mengikuti pengembangan kompetensi	RSO.24.38.30.01	4	3	12
2.2	Penyusunan Kinerja pegawai tidak sesuai	RSO.24.38.30.02	2	2	4
2.3	Pegawai melakukan pelanggaran disiplin	RSO.24.38.30.03	2	2	4
2.4	kurangnya minat ASN dalam pengembangan kompetensi	RSO.24.38.30.04	2	2	4
2.5	Terganggunya pelaksanaan assesment kompetensi	RSO.24.38.30.05	2	2	4
2.6	Ketidakselarasan target kinerja unit kerja/instansi dengan target kinerja individu serta pengukuran kinerjanya	RSO.24.38.30.06	3	3	9
2.7	Basis data pendidikan ASN tidak sesuai dengan database yang ada	RSO.24.38.30.07	2	2	4
2.8	Rendahnya jumlah pegawai fungsional	RSO.24.38.30.08	4	3	12
2.9	Terdapat pegawai fungsional yang tidak memiliki sertifikat	RSO.24.38.30.09	2	2	4



	kompetensi				
2.10	peserta JPT tidak sesuai kompetensi	RSO.24.38.30.10	2	2	4
2.11	Pelaksanaan assement Jabatan Administrator yang tidak tepat waktu	RSO.24.38.30.11	2	2	4
2.12	Rendahnya peserta yang mengikuti Pelaksanaan Seleksi/Uji Kompetensi Jabatan Fungsional	RSO.24.38.30.12	2	2	4
2.13	Kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan kedisiplinan Pegawai bersifat dinamis	RSO.24.38.30.13	2	2	4
2.14	Keterlambatan usulan pegawai yang akan purna bhakti/pensiun	RSO.24.38.30.14	2	2	4
2.15	Keterlambatan usulan pegawai yang akan mendapatkan penghargaan dan tanda jasa	RSO.24.38.30.15	3	2	6
2.16	Pengadaan ASN tidak sesuai kebutuhan formasi	RSO.24.38.30.16	2	2	4
2.17	Tidak ada update data kepegawaian yang dilakukan peserta pendidikan dan pelatihan	RSO.24.38.30.17	4	3	12
2.18	Rendahnya peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai	RSO.24.38.30.18	2	2	4
2.19	Rendahnya Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan Struktural	RSO.24.38.30.19	2	2	4
2.20	Rendahnya Peserta yang mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis	RSO.24.38.30.20	2	2	4
3	RISIKO OPERASIONAL OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				
3.1	Tidak Terlaksananya Seleksi Penerimaan ASN	ROO.24.38.30.01	2	2	4
3.2	disfungsi sistem atau sistem tidak bisa digunakan	ROO.24.38.30.02	3	3	9
3.3	Data Base ASN Tidak Valid	ROO.24.38.30.03	4	3	12
3.4	Tidak tersedianya data besar yg menjadi data pusat di kab pwk	ROO.24.38.30.04	2	2	4
3.5	Keterlambatan pengusulan Kenaikan Pangkat	ROO.24.38.30.05	2	2	4
3.6	PNS yang akan menduduki jabatan manajerial tidak sesuai kompetensinya	ROO.24.38.30.06	2	2	4



3.7	Kebocoran Soal Ujian UPKP	ROO.24.38.30.07	3	3	9
3.8	tidak terlaksananya assessment center	ROO.24.38.30.08	2	2	4
3.9	Terdapat ASN yang tidak melaksanakan pendidikan lanjutan	ROO.24.38.30.09	4	3	12
3.10	Rendahnya pegawai yang mengikuti Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional	ROO.24.38.30.10	2	2	4
3.11	Ketidakhahaman Pegawai mengenai Jabatan Fungsional, baik pengetahuan, kebijakan dan peraturan	ROO.24.38.30.11	4	3	12
3.12	Tidak Terbitnya SK Jabatan Fungsional	ROO.24.38.30.12	2	2	4
3.13	Rendahnya kemampuan teknis pemangku Jabatan Fungsional	ROO.24.38.30.13	2	2	4
3.14	Rendahnya peserta yang mengikuti pembinaan kedisiplinan	ROO.24.38.30.14	2	2	4
3.15	Kurangnya pengetahuan mengenai tata cara penanganan kasus pelanggaran	ROO.24.38.30.15	2	2	4
3.16	ASN tidak terpacu untuk berkinerja secara optimal	ROO.24.38.30.16	2	2	4
3.17	Kurangnya Peserta yang mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis	ROO.24.38.30.17	2	2	4
3.18	Kurangnya Peserta yang mengikuti pengembangan kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas	ROO.24.38.30.18	2	2	4



4.1.5 Peta Risiko

**PETA RISIKO UNGGULAN BKPSDM
KABUPATEN PURWAKARTA THN 2024**

PETA RISIKO UNGGULAN BKPSDM KABUPATEN PURWAKARTA THN 2024

IMPACT / DAMPAK	Very High/ 4	Sangat Tinggi			RSO.24.38.30.01 RSO.24.38.30.08 RSO.24.38.30.17 ROO.24.38.30.03 ROO.24.38.30.09 ROO.24.38.30.11	
				RSO.24.38.30.06 ROO.24.38.30.02 ROO.24.38.30.07	RSP.24.01.05.01 RSP.24.01.05.02	
	High/ 3	Tinggi		RSO.24.38.30.02 RSO.24.38.30.03 RSO.24.38.30.13 RSO.24.38.30.16 ROO.24.38.30.16 RSO.24.38.30.04 RSO.24.38.30.05 RSO.24.38.30.07 RSO.24.38.30.09 RSO.24.38.30.10 RSO.24.38.30.11 RSO.24.38.30.12 RSO.24.38.30.14 RSO.24.38.30.15 RSO.24.38.30.18 RSO.24.38.30.19 RSO.24.38.30.20 ROO.24.38.30.01 ROO.24.38.30.04 ROO.24.38.30.05 ROO.24.38.30.06 ROO.24.38.30.08 ROO.24.38.30.12 ROO.24.38.30.13 ROO.24.38.30.14 ROO.24.38.30.15 ROO.24.38.30.17 ROO.24.38.30.18		
Minor/ 2	Rendah					
Insignificant 1	Sangat Rendah					
		Sangat Rendah /1 Rare	Rendah /2 Unlikely	Tinggi /3 Likely	Sangat Tinggi /4 Almost Certain	
LIKELIHOOD / KEMUNGKINAN / PROBABILITAS						

GARIS TOLERANSI RISIKO



4.2 RENCANA TINDAK PENGENDALIAN

4.2.1 Pengendalian yang sudah dilakukan

Pengendalian yang sudah dilakukan adalah Hasil identifikasi terhadap pengendalian yang sudah ada dan terkait dengan risiko yang diprioritaskan untuk ditangani / dikelola dari hasil hasil analisis risiko.

Tabel 4.6
Risiko Prioritas

No	Risiko Prioritas	Kode Risiko	Skala Risiko	Pemilik Risiko	Penyebab	Dampak
1	2	3	4	5	6	7
I Risiko Strategis Pemda						
1.1	Terdapat ASN yang tidak melaksanakan pendidikan lanjutan	RSP.24.01.05.01	12	Kepala Daerah	Kurangnya minat ASN untuk melanjutkan pendidikan formalnya	Rendahnya Dimensi Kualifikasi ASN
1.2	Rendahnya Pemahaman Aparatur Sipil Negara mengenai penerapan Sistem Merit dalam Kebijakan dan Manajemen ASN	RSP.24.01.05.02	12	Kepala Daerah	Kurangnya sosialisasi mengenai Sistem Merit dan pentingnya penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN	Rendahnya penerapan Sistem Merit
II RISIKO STRATEGIS OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN						
2.1	Banyak ASN yang tidak mengikuti pengembangan kompetensi	RSO.24.38.30.01	12	Kepala Badan	Penyelenggaraan diklat yang terbatas	Rendahnya Dimensi Kompetensi ASN
2.4	Ketidakselarasan target kinerja unit kerja/instansi	RSO.24.38.30.06	9	Kepala Badan	Kurangnya pemahaman mengenai keselarasan	Pengukuran kinerja menjadi tidak transparan dan



	dengan target kinerja individu serta pengukuran kinerjanya				target kinerja dan pengukuran kinerja	objektif
2.5	Rendahnya jumlah pegawai fungsional	RSO.24.38.30.08	12	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Rendahnya minat pegawai untuk mengikuti uji kompetensi jabatan fungsional	Kekosongan jabatan fungsional
2.6	Terdapat pegawai fungsional yang tidak memiliki sertifikat kompetensi	RSO.24.38.30.09	9	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Pegawai fungsional tidak memiliki minat untuk mengikuti pengembangan kompetensi	Rendahnya pegawai fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi
2.11	Tidak ada update data kepegawaian yang dilakukan peserta pendidikan dan pelatihan	RSO.24.38.30.17	12	Kepala Badan	Update data setelah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak menjadi prioritas	Rendahnya dimensi kualifikasi dan kompetensi ASN
III RISIKO OPERASIONAL OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN						
3.2	disfungsi sistem atau sistem tidak bisa digunakan	ROO.24.38.30.02	9	Kepala Bidang Pengadaan	adanya kendala di Software, hardware, jaringan, human error dan faktor eksternal	Terkendalanya layanan administrasi kepegawaian
3.3	Data Base ASN Tidak Valid	ROO.24.38.30.03	12	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	data pendukung tidak ada	Data Base Tidak Up To Date
3.4	Kebocoran Soal Ujian UPKP	ROO.24.38.30.07	9	Kepala Bidang Pengembangan SDM	adanya hubungan kedekatan dengan pihak penyelenggara	Peserta yang lulus UPKP tidak sesuai kompetensi



3.6	Terdapat ASN yang tidak melaksanakan pendidikan lanjutan	ROO.24.38.30.09	12	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Kurangnya minat ASN untuk melanjutkan pendidikan formalnya	Rendahnya Dimensi Kualifikasi ASN
3.7	Ketidakhahaman Pegawai mengenai Jabatan Fungsional, baik pengetahuan, kebijakan dan peraturan	ROO.24.38.30.11	12	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Kurangnya sosialisasi pengetahuan, kebijakan dan peraturan tentang Jabatan Fungsional	Rendahnya profesionalitas Aparatur yang bertugas pada jabatan fungsional

4.2.2 Pengendalian yang masih dibutuhkan

Dalam rangka meningkatkan efektivitas penanganan risiko, beberapa kegiatan pengendalian yang telah ada perlu ditingkatkan dan beberapa kegiatan pengendalian baru perlu dibangun. Pembangunan kegiatan pengendalian didasarkan kepada upaya untuk mengurangi kemungkinan munculnya risiko dan upaya untuk mengurangi dampak apabila risiko benar-benar terjadi.

Tabel 4.7

Penilaian Atas Kegiatan Pengendalian Yang Ada Dan Masih Dibutuhkan
(RTP Atas Hasil Identifikasi Risiko)

No.	Risiko Prioritas	Kode Risiko	Uraian Pengendalian yang Sudah Ada	Celah Pengendalian	Rencana Tindak Pengendalian	Pemilik / Penanggung Jawab	Target Waktu Penyelesaian
a	b	c	d	e	c	d	e
I Risiko Strategis Pemda							
1	Terdapat ASN yang tidak melaksanakan pendidikan lanjutan	RSP.24.01.05.01	Mensosialisasikan informasi beasiswa dan program pendidikan lanjutan ke seluruh Pengelola Kepegawaian, baik yang biayai APBD maupun kerjasama beasiswa dari kementerian	Informasi tidak sampai secara menyeluruh ke pegawai	Mensosialisasikan kembali informasi beasiswa dan program pendidikan lanjutan ke seluruh media sosial	Kepala Daerah	TW III



2	Rendahnya Pemahaman Aparatur Sipil Negara mengenai penerapan Sistem Merit dalam Kebijakan dan Manajemen ASN	RSP.24.01.05.02	Mensosialisasikan informasi Mengenai penerapan Sistem Merit melalui medsos	Informasi tidak sampai secara menyeluruh ke pegawai	Mensosialisasikan kembali informasi Mengenai penerapan Sistem Merit melalui medsos secara berkala dan melalui pelaksanaan bimtek atau sosialisasi perundang - undangan	Kepala Daerah	TW I -TW IV
II RISIKO STRATEGIS OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN							
1	Banyak ASN yang tidak mengikuti pengembangan kompetensi	RSO.24.38.30.01	Pelaksanaan diklat secara bergiliran	Keterbatasan jumlah pelaksanaan dan jumlah peserta diklat	Menambah jumlah pelaksanaan dan jumlah peserta diklat	Kepala Badan	TW I - TW IV
2	Ketidakselarasan target kinerja unit kerja/instansi dengan target kinerja individu serta pengukuran kinerjanya	RSO.24.38.30.06	Melaksanakan bimbingan teknis SKP	Informasi tidak sampai secara menyeluruh ke pegawai	Membuka coaching clinic penyusunan SKP	Kepala Badan	TW II
3	Rendahnya jumlah pegawai fungsional	RSO.24.38.30.08	Mensosialisasikan informasi pelaksanaan uji kompetensi Jabatan Fungsional ke seluruh Pengelola Kepegawaian	Jumlah peserta yang mengikuti dan lulus uji kompetensi rendah	Mensosialisasikan kembali informasi pelaksanaan uji kompetensi melalui media sosial secara berkala	Kepala Bidang Pengembangan SDM	TW I
4	Tidak ada update data kepegawaian yang dilakukan peserta pendidikan dan pelatihan	RSO.24.38.30.17	Telah dikembangkan aplikasi update data kepegawaian online untuk mempermudah proses update data.	Masih banyak peserta yang belum memahami dengan baik pentingnya update data kepegawaian.	Mempermudah proses update data kepegawaian melalui aplikasi.	Kepala Bidang Pengadaan	TW III
III RISIKO OPERASIONAL OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN							



1	disfungsi sistem atau sistem tidak bisa digunakan	ROO.24.38.30.02	Melakukan pemeliharaan sistem secara berkala untuk mencegah terjadinya kerusakan sistem.	Frekuensi pemeliharaan sistem belum cukup untuk mencegah terjadinya kerusakan sistem.	Meningkatkan frekuensi pemeliharaan sistem sesuai dengan kebutuhan dan berkala	Kepala Badan	TW III
2	Data Base ASN Tidak Valid	ROO.24.38.30.03	Telah diterapkan proses validasi data untuk memastikan validitas data yang dimasukkan ke dalam Data Base ASN.	Proses validasi data yang diterapkan belum cukup efektif untuk mendeteksi dan memperbaiki data yang tidak valid.	-Rekonsiliasi data base yang ada di bkpsdm dengan data base gaji di BKAD - Rekonsiliasi dengan PD - rekonsiliasi dengan BKN	Kepala Badan	TW II
3	Kebocoran Soal Ujian UPKP	ROO.24.38.30.07	Melaksanakan koordinasi dengan pihak penyelenggara	Kurangnya koordinasi dalam proses penyelenggaraan UPKP.	Membuat MoU dengan pihak penyelenggara UPKP yang terakreditasi	Kepala Bidang Pengembangan SDM	TW II & TW III
4	Terdapat ASN yang tidak melaksanakan pendidikan lanjutan	ROO.24.38.30.09	Telah dialokasikan anggaran untuk membiayai pendidikan lanjutan ASN.	ASN tidak mengetahui program pendidikan lanjutan yang tersedia dan sesuai dengan kebutuhan mereka.	Menyebarkan informasi tentang program pendidikan lanjutan yang tersedia baik yang dibiayai APBD maupun kerjasama dengan kementerian melalui berbagai media, seperti: website, email, dan surat pengumuman.	Kepala Bidang Pengembangan SDM	TW III
5	Ketidakhahaman Pegawai mengenai Jabatan Fungsional, baik pengetahuan, kebijakan dan peraturan	ROO.24.38.30.11	Telah dilakukan sosialisasi kepada pegawai tentang Jabatan Fungsional, termasuk pengetahuan, kebijakan, dan peraturan yang terkait dengan Jabatan Fungsional.	Sosialisasi yang dilakukan belum cukup efektif untuk menjangkau seluruh pegawai dan belum memberikan pemahaman yang menyeluruh tentang Jabatan Fungsional.	Menyediakan informasi tentang Jabatan Fungsional melalui berbagai media yang mudah diakses oleh seluruh pegawai, seperti: website dan media sosial.	Kepala Bidang Pengembangan SDM	TW IV



4.3 Informasi dan Komunikasi.

Informasi dan komunikasi yang dimaksud adalah informasi dan komunikasi yang dibutuhkan dalam rangka mendukung penyelenggaraan tindak pengendalian. Informasi dan komunikasi yang perlu diselenggarakan terkait dengan pengendalian yang dibangun sesuai yang direncanakan dalam RTP.

Tabel 4.7
Rencana Dan Realisasi Pemantauan Atas Pengkomunikasian Kegiatan Pengendalian Intern Yang Di Bangun

No	Kegiatan Pengendalian yang dibutuhkan	Media/Bentuk Sarana Pengkomunikasian	Penyedia Informasi	Penerima Informasi	Rencana Waktu Pelaksanaan	Realisasi Waktu Pelaksanaan	Ket
I Risiko Strategis Penda							
1	Mensosialisasikan kembali informasi beasiswa dan program pendidikan lanjutan ke seluruh media sosial	Media Sosial, Surat pengumuman/undangan ke OPD	BKPSDM	ASN Kabupaten Purwakarta	TW III		
2	Mensosialisasikan kembali informasi Mengenai penerapan Sistem Merit melalui medsos secara berkala dan melalui pelaksanaan bimtek atau sosialisasi perundang-undangan	Media Sosial, Surat pengumuman/undangan ke OPD	BKPSDM	ASN Kabupaten Purwakarta	TW I -TW IV	TW I	
II RISIKO STRATEGIS OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN							
1	Menambah jumlah pelaksanaan dan jumlah peserta diklat	Penyelenggaraan Uji Kompetensi	BKPSDM	ASN Kabupaten Purwakarta	TW I - TW IV	TW I	
2	Membuka coaching clinic penyusunan SKP	Mengadakan seminar tentang penyusunan SKP, memberikan kesempatan kepada Pengelola kepegawaian Perangkat Daerah untuk berlatih menyusun SKP dengan bimbingan narasumber dari coaching clinic.	BKPSDM	ASN Kabupaten Purwakarta	TW II	TW II	



3	Mensosialisasikan kembali informasi pelaksanaan uji kompetensi melalui media sosial secara berkala	Media Sosial, Surat pengumuman/undangan ke OPD	BKPSDM	ASN Kabupaten Purwakarta	TW I	TW I	
4	Mempermudah proses update data kepegawaian melalui aplikasi.	Bagikan informasi tentang kemudahan update data kepegawaian melalui aplikasi di media sosial instansi.	BKPSDM	ASN Kabupaten Purwakarta	TW III		
III RISIKO OPERASIONAL OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN							
1	Meningkatkan frekuensi pemeliharaan sistem sesuai dengan kebutuhan dan berkala	Media Sosial, Surat pengumuman/undangan ke OPD	BKPSDM	ASN Kabupaten Purwakarta	TW III		
2	-Rekonsiliasi data base yang ada di bkpsdm dengan data base gaji di BKAD - Rekonsiliasi dengan PD - rekonsiliasi dengan BKN	Surat undangan ke OPD, rapat internal	BKPSDM	Pengelola kepegawaian	TW II		
3	Membuat MoU dengan pihak penyelenggara UPKP yang terakreditasi	Koordinasi dengan pihak penyelenggara	BKPSDM	Pihak penyelenggara	TW II & TW III		
4	Menyebarkan informasi tentang program pendidikan lanjutan yang tersedia baik yang dibiayai APBD maupun kerjasama dengan kementerian melalui berbagai media, seperti: website, email, dan surat pengumuman.	Media Sosial, Surat pengumuman/undangan ke OPD	BKPSDM	ASN Kabupaten Purwakarta	TW III		
5	Menyediakan informasi tentang Jabatan Fungsional melalui berbagai media yang mudah diakses oleh seluruh pegawai, seperti: website dan	Media Sosial, Surat pengumuman ke OPD, website	BKPSDM	ASN Kabupaten Purwakarta	TW IV		



media sosial.						
---------------	--	--	--	--	--	--

4.4 Pemantauan

Pemantauan atas pengendalian intern pada dasarnya ditujukan untuk meyakinkan apakah pengendalian intern yang terpasang telah berjalan efektif mengatasi risiko dan apakah tindakan perbaikan yang diperlukan telah dilaksanakan.



Tabel 4.8
Rancangan Pemantauan

No	Kegiatan Pengendalian yang Dibutuhkan	Bentuk/Metode Pemantauan yang Diperlukan	Penanggung Jawab Pemantauan	Rencana Waktu Pelaksanaan	Realisasi Waktu Pelaksanaan	Ket
1	2	3	4	5	6	7
I Risiko Strategis Pemda						
1	Mensosialisasikan kembali informasi beasiswa dan program pendidikan lanjutan ke seluruh media sosial	Konfirmasi persiapan dan laporan pelaksanaan kegiatan	Kepala Daerah	TW III		
2	Mensosialisasikan kembali informasi Mengenai penerapan Sistem Merit melalui medsos secara berkala dan melalui pelaksanaan bimtek atau sosialisasi perundang-undangan	Konfirmasi persiapan dan laporan pelaksanaan kegiatan	Kepala Daerah	TW I - TW IV	TW II	
II RISIKO STRATEGIS OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN						
1	Menambah jumlah pelaksanaan dan jumlah peserta diklat	Penyelenggaraan Uji Kompetensi	Kepala Badan	TW I - TW IV	TW I	
2	Membuka coaching clinic penyusunan SKP	Mengadakan seminar tentang penyusunan SKP, memberikan kesempatan kepada Pengelola kepegawaian Perangkat Daerah untuk berlatih menyusun SKP dengan bimbingan narasumber dari coaching clinic.	Kepala Badan	TW II		



3	Mensosialisasikan kembali informasi pelaksanaan uji kompetensi melalui media sosial secara berkala	Media Sosial, Surat pengumuman/undangan ke OPD	Kepala Badan	TW I	TW I	
4	Mempermudah proses update data kepegawaian melalui aplikasi.	Bagikan informasi tentang kemudahan update data kepegawaian melalui aplikasi di media sosial instansi.	Kepala Badan	TW III		
III RISIKO OPERASIONAL OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN						
1	Meningkatkan frekuensi pemeliharaan sistem sesuai dengan kebutuhan dan berkala	Media Sosial, Surat pengumuman/undangan ke OPD	Kepala Bidang Pengadaan	TW III		
2	-Rekonsiliasi data base yang ada di bkpsdm dengan data base gaji di BKAD - Rekonsiliasi dengan PD - rekonsiliasi dengan BKN	Surat undangan ke OPD, rapat internal	Kepala Badan	TW II		
3	Membuat MoU dengan pihak penyelenggara UPKP yang terakreditasi	Koordinasi dengan pihak penyelenggara	Kepala Badan	TW II & TW III		0
4	Menyebarkan informasi tentang program pendidikan lanjutan yang tersedia baik yang dibiayai APBD maupun kerjasama dengan kementerian melalui berbagai media, seperti: website, email, dan surat pengumuman.	Media Sosial, Surat pengumuman/undangan ke OPD	Kepala Badan	TW III		



5	Menyediakan informasi tentang Jabatan Fungsional melalui berbagai media yang mudah diakses oleh seluruh pegawai, seperti: website dan media sosial.	Media Sosial, Surat pengumuman ke OPD, website	Kepala Bidang Pengembangan SDM	TW IV		
No	Kegiatan Pengendalian yang Dibutuhkan	Bentuk/Metode Pemantauan yang Diperlukan	Penanggung Jawab Pemantauan	Rencana Waktu Pelaksanaan	Realisasi Waktu Pelaksanaan	Ket
1	2	3	4	5	6	7
I Risiko Strategis Pemda						
1	Mensosialisasikan informasi beasiswa dan program pendidikan lanjutan ke seluruh media sosial	Konfirmasi persiapan dan laporan pelaksanaan kegiatan	Kepala Daerah	TW I & TW II		
2	Mensosialisasikan informasi Mengenai penerapan Sistem Merit melalui medsos secara berkala dan melalui pelaksanaan bimtek atau sosialisasi perundang-undangan	Konfirmasi persiapan dan laporan pelaksanaan kegiatan	Kepala Daerah	TW I-IV		
II RISIKO STRATEGIS OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN						
1	Menambah jumlah pelaksanaan dan jumlah peserta diklat	Konfirmasi persiapan dan laporan pelaksanaan kegiatan	Kepala Badan	TW I		



2	Mensosialisasikan informasi pelaksanaan uji kompetensi melalui media sosial secara berkala	Konfirmasi persiapan dan laporan pelaksanaan kegiatan	Kepala Bidang Pengembangan SDM	TW I		
III	RISIKO OPERASIONAL OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN					
1	Melaksanakan sosialisasi persyaratan-persyaratan Pensiun ke seluruh pengelola Kepegawaian	Konfirmasi persiapan dan laporan pelaksanaan kegiatan	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	TW I & TW II		
2	Mensosialisasikan informasi beasiswa dan program pendidikan lanjutan ke seluruh media sosial	Konfirmasi persiapan dan laporan pelaksanaan kegiatan	Kepala Bidang Pengembangan SDM	TW I & TW II		



BAB V

PENUTUP

Laporan Penilaian Risiko dan Rencana Tindak Pengendalian (RTP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta Tahun 2024 merupakan uraian tentang upaya BKPSDM Kabupaten Purwakarta untuk mengatasi seluruh ancaman dan risiko yang mengganggu BKPSDM Kabupaten Purwakarta dalam mencapai seluruh tujuan dan sasaran organisasi. Upaya tersebut dilakukan dengan mengidentifikasi dan menganalisis seluruh risiko pelaksanaan kegiatan, menyusun rencana tindak pengendalian, identifikasi media/sarana informasi dan komunikasi, serta metode pemantauan yang diperlukan.

Untuk mengantisipasi risiko strategis telah disusun rencana tindak pengendalian intern beserta seluruh media/sarana pengkomunikasian dan metode pemantauan yang dibutuhkan. Dengan tersusunnya dokumen RTP BKPSDM Kabupaten Purwakarta tahun 2024 diharapkan seluruh risiko strategis dapat dikendalikan dengan baik.