

2025 LAPORAN PENILAIAN RISIKO & RENCANA TINDAK LANJUT



PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



**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 2025 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, 30 Desember 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	4
2.2 Struktur Organisasi	6
BAB III : PERBAIKAN LINGKUNGAN PENGENDALIAN YANG DIHARAPKAN	
3.1 Kondisi Lingkungan Pengendalian Saat Ini	7
3.2 Rencana Perbaikan Lingkungan Pengendalian	7
BAB IV: PENILAIAN RISIKO DAN RENCANA TINDAK PENGENDALIAN	
4.1 Penilaian Risiko	9
4.1.1 Kriteria Penilaian Risiko dan Penetapan Selera Risiko	9
4.1.2 Penetapan Konteks/Tujuan	12
4.1.3 Identifikasi Risiko	20
4.1.4 Analisis Risiko	33
4.1.5 Peta Risiko	36
4.2 Rencana Tindak Pengendalian	37
4.3 Informasi dan Komunikasi	41
4.4 Pemantauan dan Evaluasi	43
BAB V: PENUTUP	45
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Hlm
Tabel 3.1 Pemetaan Lingkungan Pengendalian	7
Tabel 3.2 RTP atas Kelemahan Lingkungan Pengendalian	8
Tabel 4.1 Skala Probabilitas Risiko	9
Tabel 4.2 Skala Skala Dampak Risiko	10
Tabel 4.3 Kriteria Penerimaan Resiko	10
Tabel 4.4 Matriks Analisis Risiko Dalam Skala 4	11
Tabel 4.5 Selera Risiko	12
Tabel 4.6 Risiko Prioritas	37
Tabel 4.7 RTP Atas Hasil Identifikasi Risiko	39
Tabel 4.8 Rencana Dan Realisasi Pemantauan Atas Pengkomunikasian Kegiatan Pengendalian Intern Yang Di Bangun	43
Tabel 4.9 Rancangan Pemantauan	44

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 perundangh-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/42012 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.

TUGAS

“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

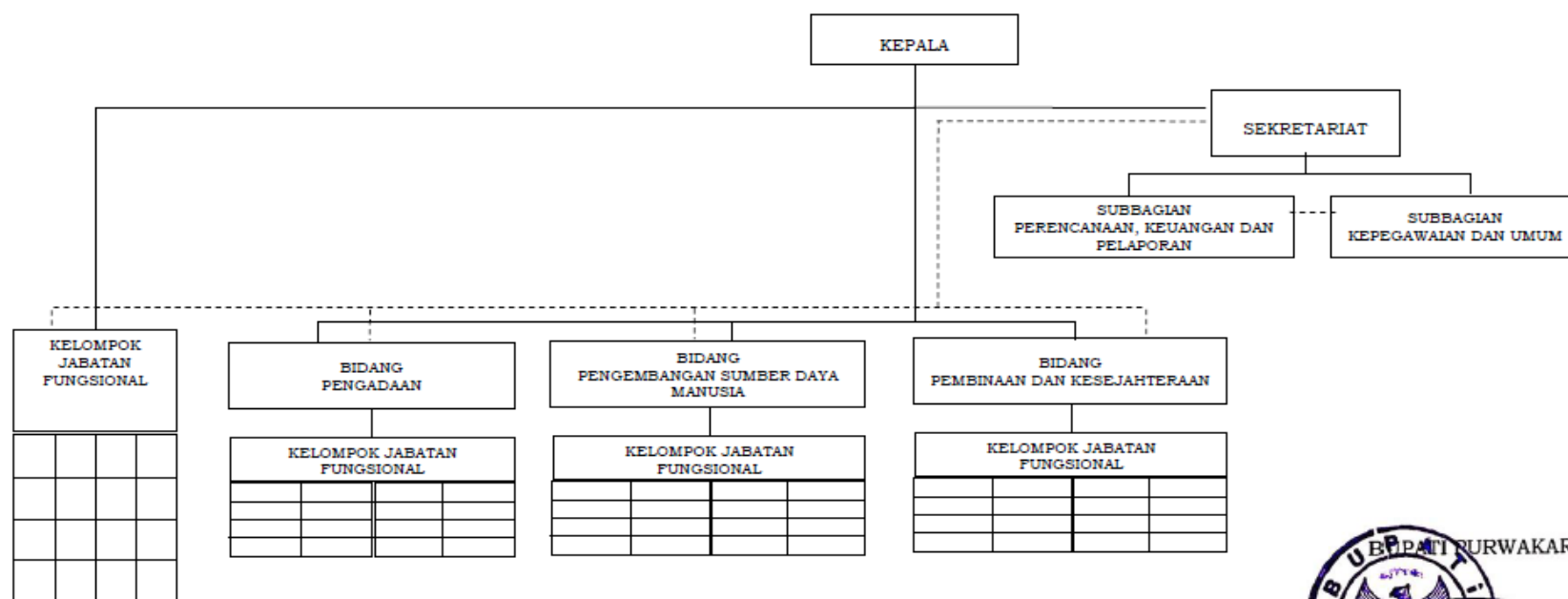
Struktur Organisasi Tata Kerja (SOTK) BKPSDM Kabupaten Purwakarta mengacu pada Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 51 Tahun 2023. Terdiri atas:

- 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

3.1 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	Cukup Memadai
3.	Kepemimpinan yang Kondusif	Memadai
4.	Struktur Organisasi yang Sesuai dengan Kebutuhan	Cukup Memadai
5.	Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab yang Tepat	Memadai
6.	Kebijakan Pengembangan SDM	Memadai
7.	Pengawasan Internal yang Efektif	Cukup Memadai
8.	Hubungan Kerja yang Baik dengan Instansi Pemerintah	Cukup Memadai

Dari Hasil Evaluasi Lingkungan Pengendalian pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2024 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”.

3.2 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 “Perwujudan Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Yang Efektif”, karena ketiga atribut/elemen dari sub unsur tersebut mendapatkan penilaian “cukup memadai”. 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	Perwujudan Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Yang Efektif				
1	Tindak lanjut temuan dan rekomendasi pengawasan belum optimal.	Meningkatkan monitoring dan evaluasi tindak lanjut temuan dan rekomendasi.	Kepala Subbagian PKP	Berkelanjutan	TW IV

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 Risiko

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:

- 1) Risiko pada level sangat rendah dan rendah dapat diterima dan tidak perlu dilakukan proses mitigasi risiko;
- 2) Risiko dengan level sedang diambil tindakan jika manfaat lebih besar daripada biaya. Toleransi Risiko berada pada level sedang;
- 3) 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	:	2025
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 RPD	:	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 Ketersediaan 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		1. Meningkatkan Kualitas SDM Yang Berpendidikan dan Berakhlakul Karimah
	:	5. Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Yang Efektif, Efisien, Bersih dari KKN dan Memiliki Kepedulian Terhadap Masyarakat.
Tujuan Strategis RPD	:	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, Tentram dan Damai
Penetapan Konteks Tujuan Risiko Strategis Pemda	:	1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Profesional dan Berdaya Saing

		7. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel
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 Kesenjangan 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	:	14. Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah melalui penerapan SPBE
		15. Meningkatnya Maturitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
IKU Sasaran RPD	:	1. Indeks 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	:	35. Nilai SAKIP Kabupaten 36. Indeks Kepuasan Masyarakat 39. Indeks Profesionalitas ASN 40. Sistem Merit Kabupaten
Prioritas pembangunan dan program unggulan	:	Prioritas Pembangunan Daerah Tahun 2024 - 2026
		1. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pemajuan kebudayaan daerah;
		2. Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan dan KB;
		3. Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Ketahanan Bencana;
		4. Pengembangan Koperasi dan UMKMi;
		5. Peningkatan Nilai Investasi, Usaha Industri dan Perdagangan ;
		6. Pengembangan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Masyarakat
		7. Peningkatan Produksi Pangan, Pertanian dan Perikanan
		8. Penanganan Sosial Masyarakat, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
		9. Peningkatan dan Pemerataan Infrastruktur dasar di semua Wilayah
		10. Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik
		11. Pembinaan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa
		12. Peningkatan Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat
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 yang Profesional dan Berdaya Saing.
		Sasaran: 15. Meningkatkan Maturitas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah
		IKU: 39. Indeks Sistem Merit Kabupaten 40. Indeks Profesionalitas ASN

		Tujuan : 2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel
		Sasaran : 1. Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah melalui penerapan SPBE
		IKU: 35. Nilai SAKIP Kabupaten 36. Indeks Kepuasan Masyarakat

b. Penetapan Konteks Risiko Strategis Perangkat Daerah

Nama OPD	:	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Tahun Penilaian	:	2025	
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 "Sangat Rendah (61-70)"
		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 (61-70)"

c. Penetapan Konteks Risiko Operasional

Nama OPD	:	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun Penilaian	:	2025
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	424 Dokumen
		2. Jumlah Dokumen Mutasi dan Promosi ASN	8 Dokumen
		3. Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi ASN	255 Orang
		4. Jumlah Laporan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	2 Laporan
		5. Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan Kompetensi teknis	55 Orang
		6. Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi manajerial dan fungsional	2 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 Teknis	
		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 : 2025
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/UC	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 Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	Rendahnya tingkat disiplin ASN	RSP.25.01.05.01	Kepala Daerah	Kurangnya pengawasan, sanksi yang tidak tegas, atau budaya organisasi yang permisif.	Eksternal	UC	Pelanggaran disiplin yang sering terjadi, penurunan citra ASN, dan gangguan terhadap kinerja organisasi.	ASN

			Sistem Merit Kabupaten	Kesenjangan kompetensi dan potensi dengan kebutuhan jabatan	RSP.25.01.05.02	Kepala Daerah	Perencanaan kebutuhan pegawai tidak akurat dan kurangnya pemetaan kompetensi.	Internal dan Eksternal	UC	Penempatan pegawai tidak tepat, kinerja tidak optimal, dan kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi.	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	Rendahnya tingkat kompetensi ASN	RSO.25.38.26.01	Kepala Badan	Kurangnya kesempatan pengembangan diri, kurikulum pelatihan tidak relevan, atau rotasi jabatan yang tidak efektif.	Internal	C	Kualitas pelayanan publik menurun, produktivitas kerja rendah, dan kesulitan dalam menghadapi tantangan tugas yang semakin kompleks.	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	Kelemahan dalam sistem informasi kepegawaian	RSO.25.38.26.02	Kepala Badan	Data kepegawaian tidak akurat, sistem informasi yang tidak terintegrasi.	Internal	C	Kesulitan dalam pengambilan keputusan, kesalahan dalam perhitungan gaji.	ASN

2:03	PROGR AM :	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Kekurangan pegawai di perangkat daerah	RSO.25.38.26.03	Kepala Bidang Pengadaan	moratorium penerimaan CPNS	Eksternal	UC	Kualitas pelayanan publik menurun	ASN
			Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Kualitas pegawai fungsional tidak sesuai dengan kebutuhan	RSO.25.38.26.04	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Kurangnya kompetensi pegawai, mismatch antara kualifikasi dengan kebutuhan jabatan.	Eksternal	UC	Kualitas layanan publik menurun, kesulitan dalam menjalankan tugas dan fungsi.	ASN
			Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Kualitas Sertifikasi yang tidak terakreditasi dan tidak berkualitas	RSO.25.38.26.05	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Standar sertifikasi yang rendah, atau proses sertifikasi yang tidak transparan.	Eksternal	C	Meragukan kompetensi pegawai yang bersertifikat, dan dapat menurunkan kredibilitas organisasi.	ASN
			Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	Kekosongan jabatan pimpinan tinggi	RSO.25.38.26.06	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Moratorium Pelaksanaan Seleksi Terbuka JPT Pratama	Eksternal	UC	Kualitas layanan publik menurun, terhambatnya pengambilan keputusan strategis, dan inefisiensi organisasi.	ASN

			Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	Kekosongan Jabatan Administrasi	RSO.25.38.26.07	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Keterlambatan dalam mengisi jabatan dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi.	Eksternal	UC	Kualitas kinerja organisasi menurun, dan tujuan strategis organisasi sulit tercapai.	ASN
			Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	Kualitas Pemangku Jabatan Fungsional tertentu Tidak Sesuai dengan Kebutuhan	RSO.25.38.26.08	Kepala Bidang Pengembangan SDM	mismatch antara kualifikasi dengan kebutuhan jabatan.	Eksternal	UC	Kualitas layanan publik menurun, kesulitan dalam menjalankan tugas dan fungsi.	ASN
			Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	Kurangnya Pelaporan Pelanggaran	RSO.25.38.26.09	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Pegawai takut melaporkan pelanggaran karena takut akan tindakan balas dendam atau kurangnya perlindungan.	Internal	C	Pelanggaran tidak terungkap dan tidak dapat ditindaklanjuti, sehingga masalah terus berlanjut.	ASN

			Persentase Pemberhentian ASN	Pungutan liar agar pengurusan SK pensiun berjalan lancar dan keluar tepat waktu	RSO.25.38.26.10	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Pengelola kepegawaian Perangkat daerah bekerjasama dengan oknum di BKPSDM dengan cara mengiming-imingi ASN yang akan Pensiun agar pengurusan SK pensiun berjalan lancar dan keluar tepat waktu	Eksternal	C	Terhambatnya pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, dan penurunan kualitas pelayanan publik.	ASN
			Persentase Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa	Kurangnya Transparansi penilaian pemberian penghargaan pegawai berprestasi	RSO.25.38.26.11	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Proses pemberian penghargaan tidak transparan, sehingga memicu kecurigaan di antara pegawai.	Eksternal	UC	Menurunnya kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dan dapat memicu konflik internal.	ASN
			Persentase pengadaan ASN sesuai formasi pegawai	Pungutan liar agar lulus seleksi administrasi dan test CAT	RSO.25.38.26.12	Kepala Bidang Pengadaan	Lemahnya integritas, Kurangnya pengetahuan perundang-undangan/ peraturan tentang gratifikasi dan Sistem Pengawasan yang Lemah.	Eksternal	UC	Menurunnya kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dan dapat memicu konflik	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	Terjadinya Ketidaksesuaian antara Kebutuhan dan Profil Calon ASN	ROO.25.38.26.01	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Kurangnya analisis kebutuhan kompetensi, atau adanya kesalahan dalam proses seleksi.	Eksternal	UC	Penempatan ASN tidak sesuai dengan jabatan	Masyarakat
2.3.1.2	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kerentanan Sistem terhadap Serangan Siber	ROO.25.38.26.02	Kepala Bidang Pengadaan	Kurangnya keamanan sistem, atau tidak adanya pembaruan sistem secara berkala.	Eksternal	UC	Kebocoran data pribadi, gangguan operasional sistem, dan kerugian finansial.	ASN, Masyarakat
2.3.1.3	SUB KEGIATAN :	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Terjadinya Keterlambatan Proses Pemberhentian	ROO.25.38.26.03	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	kurangnya kelengkapan persyaratan, atau adanya sengketa hukum.	Eksternal	UC	Ketidakjelasan status kepegawaian.	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	Indikator Evaluasi yang Tidak Relevan	ROO.25.38.26.04	Kepala Bidang Pengadaan	Indikator yang digunakan untuk evaluasi tidak relevan dengan tujuan organisasi atau kebutuhan pengguna.	Eksternal	UC	Hasil evaluasi tidak memberikan gambaran yang akurat tentang kinerja sistem, dan tidak dapat digunakan sebagai dasar	ASN

										untuk pengambilan keputusan.	
2.3.2	KEGIATAN	Mutasi dan Promosi ASN									
2.3.2.1	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kurangnya Dokumen Pendukung dalam pengusulan Kenaikan Pangkat	ROO.25.38.26.05	Kepala Bidang Pengadaan	Dokumen pendukung yang tidak lengkap atau tidak valid.	Eksternal	C	Proses kenaikan pangkat tidak dapat dilanjutkan, atau keputusan kenaikan pangkat dapat dibatalkan.	PNS
2.3.2.2	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Keterlambatan Proses Promosi	ROO.25.38.26.06	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Kurangnya koordinasi, persyaratan yang tidak lengkap, atau sistem yang tidak efisien.	Eksternal	UC	Ketidakpuasan pegawai, penurunan motivasi kerja	ASN
2.3.3	KEGIATAN	Pengembangan Kompetensi ASN									
2.3.3.1	SUB KEGIATAN :	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Kecurangan dalam pelaksanaan UPKP dan Ujian Penyesuaian Ijazah	ROO.25.38.26.07	Kepala Bidang Pengembangan SDM	adanya hubungan kedekatan dengan pihak penyelenggara	Eksternal	UC	Peserta yang lulus UPKP dan Penyesuaian Ijazah tidak sesuai kompetensi	ASN

2.3.3.2	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assesment Center	Hasil Assessment Tidak Valid	ROO.25.38.26.08	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Assessor / pihak penyelenggara yang tidak kompeten, atau kondisi pelaksanaan assessment yang tidak sesuai standar.	Eksternal	UC	Keputusan penempatan atau pengembangan pegawai yang tidak tepat, sehingga berdampak pada kinerja organisasi.	ASN
2.3.3.3	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Program Pendidikan Tidak Relevan	ROO.25.38.26.09	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Program pendidikan tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi atau kompetensi yang dibutuhkan ASN.	Eksternal	UC	Pemborosan anggaran, waktu, dan sumber daya, serta tidak ada peningkatan kinerja yang signifikan.	ASN
2.3.3.4	SUB KEGIATAN :	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Informasi Tidak Lengkap atau Salah	ROO.25.38.26.10	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Sumber informasi yang tidak akurat, kesalahan dalam penyampaian, atau perubahan regulasi yang tidak segera disosialisasikan.	Eksternal	UC	Keputusan karir yang salah diambil oleh ASN, penurunan motivasi kerja, dan tuntutan hukum.	ASN
2.3.3.5	SUB KEGIATAN :	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	Kurangnya Fasilitas dan Infrastruktur	ROO.25.38.26.11	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Kurangnya fasilitas pendukung, seperti akses internet.	Eksternal	C	Kualitas program pembinaan menurun, dan peserta tidak nyaman mengikuti program.	ASN

2.3.3.6	SUB KEGIATAN :	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	Kurangnya Diversitas dan Inklusivitas	ROO.25.38.26.12	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Program pengembangan karir Jabatan Fungsional tidak mengakomodasi kebutuhan pegawai.	Eksternal	UC	Terjadi diskriminasi, penurunan motivasi kerja, dan kurangnya representasi yang beragam dalam organisasi.	ASN
2.3.3.7	SUB KEGIATAN :	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Kurangnya Analisis Data yang Mendalam	ROO.25.38.26.13	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Analisis data yang dangkal atau tidak komprehensif.	Internal	C	Kesimpulan yang diambil tidak akurat, tidak teridentifikasi akar penyebab masalah, dan rekomendasi yang tidak relevan.	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	Kurangnya Kesadaran Akan Pentingnya Disiplin	ROO.25.38.26.14	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Kurangnya sosialisasi mengenai pentingnya disiplin, atau kurangnya pemahaman pegawai akan aturan disiplin.	Internal	C	Tingkat disiplin pegawai rendah, pelanggaran disiplin sering terjadi, dan citra organisasi menjadi buruk	ASN
2.3.4.2	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Prosedur tidak sesuai regulasi	ROO.25.38.26.15	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Prosedur yang berbelit-belit, kurangnya sumber daya, atau kurangnya komitmen pimpinan.	Eksternal	UC	Pelanggar disiplin tidak jera, menurunkan moral pegawai, dan merusak citra organisasi.	ASN

2.3.4.3	SUB KEGIATAN :	Evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Data Tidak Valid dan Reliabel	ROO.25.38.26.16	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Instrumen penilaian yang tidak valid, proses pengumpulan data yang tidak konsisten, atau adanya bias dalam penilaian.	Eksternal	UC	Keputusan terkait pengembangan karir, promosi, atau pembinaan yang tidak tepat, serta penurunan motivasi kerja.	ASN
2.3.4.4	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Proses Penilaian yang Tidak Objektif	ROO.25.38.26.17	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Adanya bias dalam penilaian kinerja, atau kurangnya transparansi dalam proses seleksi penerima penghargaan.	Eksternal	UC	Pegawai merasa tidak adil, menurunkan motivasi kerja, dan merusak citra organisasi.	ASN
2.4	PROGRAM :	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	Frekuensi pelatihan yang rendah	RSO.25.38.26.13	Kepala Badan	kurangnya kesadaran akan pentingnya pelatihan	Eksternal	UC	Keterampilan dan pengetahuan pegawai menjadi usang, kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan, dan penurunan kinerja organisasi.	ASN

			Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Kualitas Sumber Daya Manusia Menurun	RSO.25.38.26.1 4	Kepala Badan	Pegawai tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang up-to-date, kesulitan dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks, dan penurunan produktivitas.	Eksternal	UC	Penurunan kualitas pelayanan publik, kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi.	ASN
			Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Kualitas Kepemimpinan Menurun	RSO.25.38.26.1 5	Kepala Badan	Pejabat tidak memiliki kompetensi kepemimpinan yang memadai, kesulitan dalam mengambil keputusan strategis, dan kurang efektif dalam memimpin	Internal	UC	Penurunan kinerja organisasi, terhambatnya pencapaian tujuan organisasi, dan penurunan kepercayaan publik.	ASN
			Persentase ASN Yang mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis	Kualitas Pelayanan Publik Menurun	RSO.25.38.26.1 6	Kepala Badan	ASN tidak memiliki kompetensi teknis yang memadai, kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas spesifik, dan penurunan produktivitas.	Internal	UC	Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik menurun, kepercayaan publik terhadap pemerintah berkurang, dan dapat memicu permasalahan sosial.	ASN
2.4.1	KEGIA TAN :	Pengembangan Kompetensi	Jumlah ASN yang								

		Teknis	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	Kesenjangan Kompetensi dengan Kebutuhan Organisasi	ROO.25.38.26.18	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Program pengembangan kompetensi tidak disusun berdasarkan analisis kebutuhan yang akurat.	Internal	UC	Kinerja organisasi tidak optimal dan sulit mencapai target.	ASN
2.4.2	KEGIATAN :	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Hasil 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	Kualitas Fasilitator yang Kurang Memadai	ROO.25.38.26.19	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Fasilitator tidak memiliki kompetensi yang memadai atau kurang berpengalaman dalam menyampaikan materi.	Internal	UC	Kualitas pembelajaran menurun, peserta tidak puas, dan tujuan pelatihan tidak tercapai.	ASN
---------	----------------	---	--	--	-----------------	--------------------------------	---	----------	----	---	-----

4.1.4 Analisis Risiko

ANALISIS HASIL RISIKO

Nama Pemerintah Daerah : Pemerintah Kabupaten Purwakarta
Tahun Penilaian : 2025
Tujuan Strategis : 1. Meningkatkan Kualitas SDM aparatur.
2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel
Urusan Pemerintah : Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan

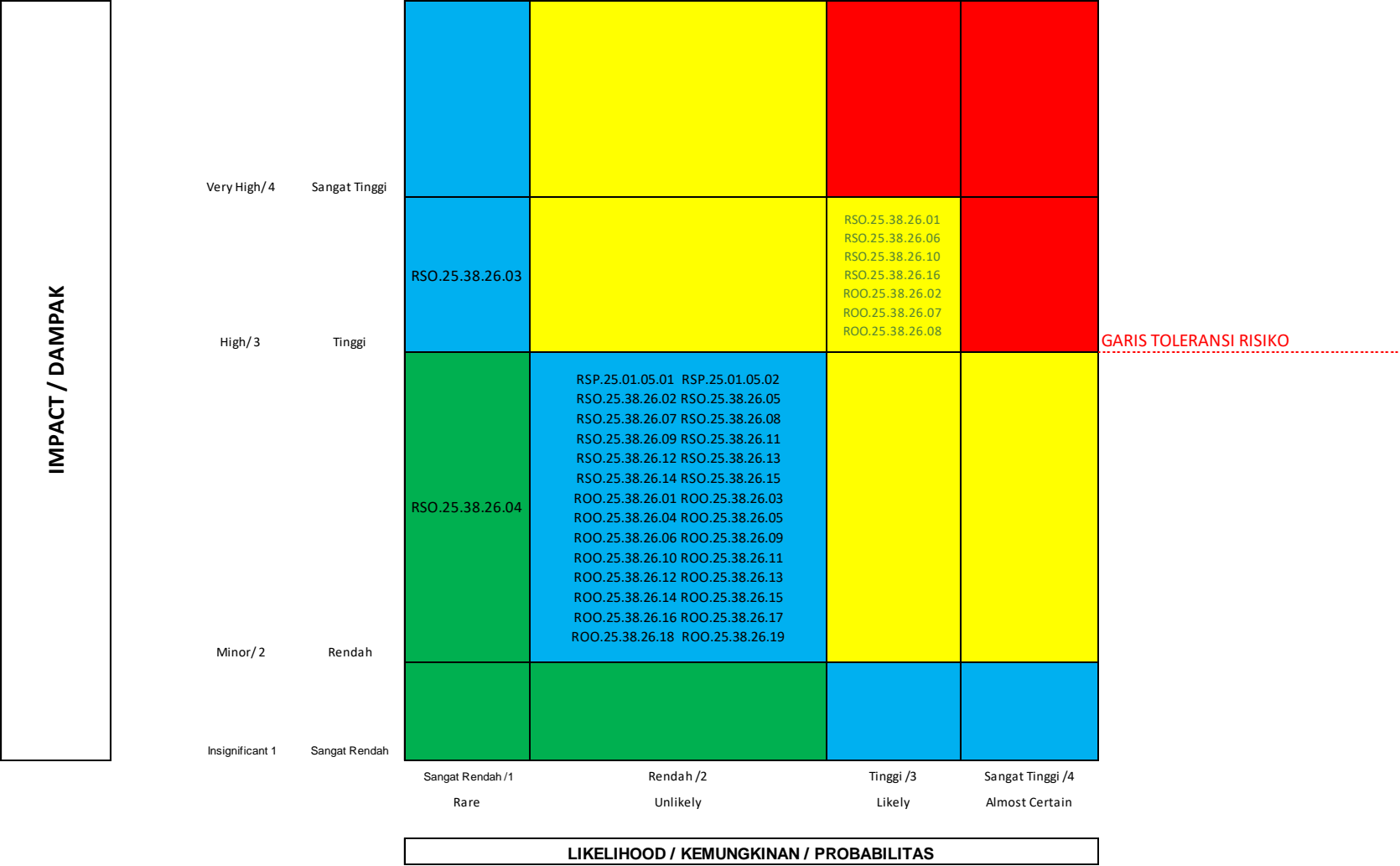
NO	Risiko yang teridentifikasi	Analisis Risiko			
		Kode Risiko	Skala Dampak	Skala Kemungkinan	Skala Risiko
1	RISIKO STRATEGIS PEMDA URUSAN KEPEGAWAIAN DAN SDM				
1.1	Rendahnya tingkat disiplin ASN	RSP.25.01.05.01	2	2	4
1.2	Kesenjangan kompetensi dan potensi dengan kebutuhan jabatan	RSP.25.01.05.02	2	2	4
2	RISIKO STRATEGIS OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				
2.1	Rendahnya tingkat kompetensi ASN	RSO.25.38.26.01	3	3	9
2.2	Kelemahan dalam sistem informasi kepegawaian	RSO.25.38.26.02	2	2	4
2.3	Kekurangan pegawai di perangkat daerah	RSO.25.38.26.03	3	1	3
2.4	Kualitas pegawai fungsional tidak sesuai dengan kebutuhan	RSO.25.38.26.04	2	1	2
2.5	Kualitas Sertifikasi yang yang tidak terakreditasi dan tidak berkualitas	RSO.25.38.26.05	2	2	4
2.6	Kekosongan jabatan pimpinan tinggi	RSO.25.38.26.06	3	3	9
2.7	Kekosongan Jabatan Administrasi	RSO.25.38.26.07	2	2	4
2.8	Kualitas Pemangku Jabatan Fungsional tertentu Tidak Sesuai dengan Kebutuhan	RSO.25.38.26.08	2	2	4
2.9	Kurangnya Pelaporan Pelanggaran	RSO.25.38.26.09	2	2	4
2.10	Pungutan liar agar pengurusan SK pensiun	RSO.25.38.26.10	3	3	9

	berjalan lancar dan keluar tepat waktu				
2.11	Kurangnya Transparansi penilaian pemberian penghargaan pegawai berprestasi	RSO.25.38.26.11	2	2	4
2.12	Pungutan liar agar lulus seleksi administrasi dan test CAT	RSO.25.38.26.12	2	2	4
2.13	Frekuensi pelatihan yang rendah	RSO.25.38.26.13	2	2	4
2.14	Kualitas Sumber Daya Manusia Menurun	RSO.25.38.26.14	2	2	4
2.15	Kualitas Kepemimpinan Menurun	RSO.25.38.26.15	2	2	4
2.16	Kualitas Pelayanan Publik Menurun	RSO.25.38.26.16	3	3	9
3	RISIKO OPERASIONAL OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				
3.1	Terjadinya Ketidaksesuaian antara Kebutuhan dan Profil Calon ASN	ROO.25.38.26.01	2	2	4
3.2	Kerentanan Sistem terhadap Serangan Siber	ROO.25.38.26.02	3	3	9
3.3	Terjadinya Keterlambatan Proses Pemberhentian	ROO.25.38.26.03	2	2	4
3.4	Indikator Evaluasi yang Tidak Relevan	ROO.25.38.26.04	2	2	4
3.5	Kurangnya Dokumen Pendukung dalam pengusulan Kenaikan Pangkat	ROO.25.38.26.05	2	2	4
3.6	Keterlambatan Proses Promosi	ROO.25.38.26.06	2	2	4
3.7	Kecurangan dalam pelaksanaan UPKP dan Ujian Penyesuaian Ijazah	ROO.25.38.26.07	3	3	9
3.8	Hasil Assessment Tidak Valid	ROO.25.38.26.08	3	3	9
3.9	Program Pendidikan Tidak Relevan	ROO.25.38.26.09	2	2	4
3.10	Informasi Tidak Lengkap atau Salah	ROO.25.38.26.10	2	2	4
3.11	Kurangnya Fasilitas dan Infrastruktur	ROO.25.38.26.11	2	2	4
3.12	Kurangnya Diversitas dan Inklusivitas	ROO.25.38.26.12	2	2	4
3.13	Kurangnya Analisis Data yang Mendalam	ROO.25.38.26.13	2	2	4

3.14	Kurangnya Kesadaran Akan Pentingnya Disiplin	ROO.25.38.26.14	2	2	4
3.15	Prosedur tidak sesuai regulasi	ROO.25.38.26.15	2	2	4
3.16	Data Tidak Valid dan Reliabel	ROO.25.38.26.16	2	2	4
3.17	Proses Penilaian yang Tidak Objektif	ROO.25.38.26.17	2	2	4
3.18	Kesenjangan Kompetensi dengan Kebutuhan Organisasi	ROO.25.38.26.18	2	2	4
3.19	Kualitas Fasilitator yang Kurang Memadai	ROO.25.38.26.19	2	2	4

4.1.5 Peta Risiko

PETA RISIKO UNGGULAN BKPSDM KABUPATEN PURWAKARTA THN 2025



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 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
II RISIKO STRATEGIS OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN						
2.1	Rendahnya tingkat kompetensi ASN	RSO.25.38.26.01	9	Kepala Badan	Kurangnya kesempatan pengembangan diri, kurikulum pelatihan tidak relevan, atau rotasi jabatan yang tidak efektif.	Kualitas pelayanan publik menurun, produktivitas kerja rendah, dan kesulitan dalam menghadapi tantangan tugas yang semakin kompleks.
2.2	Kekosongan jabatan pimpinan tinggi	RSO.25.38.26.06	9	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Kurangnya koordinasi, persyaratan yang tidak lengkap, atau sistem yang tidak efisien.	Ketidakpuasan pegawai, penurunan motivasi kerja
2.3	Pungutan liar agar pengurusan SK pensiun berjalan lancar dan keluar tepat waktu	RSO.25.38.26.10	9	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Pengelola kepegawaian Perangkat daerah bekerjasama dengan oknum di BKPSDM dengan cara mengiming-imingi ASN yang akan Pensiun agar pengurusan SK pensiun berjalan lancar dan keluar tepat waktu	Terhambatnya pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, dan penurunan kualitas pelayanan publik.
2.4	Kualitas Pelayanan Publik Menurun	RSO.25.38.26.16	9	Kepala Badan	ASN tidak memiliki kompetensi teknis yang memadai, kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas spesifik, dan penurunan produktivitas.	Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik menurun, kepercayaan publik terhadap pemerintah

No	Risiko Prioritas	Kode Risiko	Skala Risiko	Pemilik Risiko	Penyebab	Dampak
						berkurang, dan dapat memicu permasalahan sosial.
III RISIKO OPERASIONAL OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN						
3.1	Kerentanan Sistem terhadap Serangan Siber	ROO.25.38.26.02	9	Kepala Bidang Pengadaan	Kurangnya keamanan sistem, atau tidak adanya pembaruan sistem secara berkala.	Kebocoran data pribadi, gangguan operasional sistem, dan kerugian finansial.
3.2	Kecurangan dalam pelaksanaan UPKP dan Ujian Penyesuaian Ijazah	ROO.25.38.26.07	9	Kepala Bidang Pengembangan SDM	adanya hubungan kedekatan dengan pihak penyelenggara	Peserta yang lulus UPKP dan Penyesuaian Ijazah tidak sesuai kompetensi
3.3	Hasil Assessment Tidak Valid	ROO.25.38.26.08	9	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Assessor / pihak penyelenggara yang tidak kompeten, atau kondisi pelaksanaan assessment yang tidak sesuai standar.	Keputusan penempatan atau pengembangan pegawai yang tidak tepat, sehingga berdampak pada kinerja organisasi.

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
II RISIKO STRATEGIS OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN							
1	Rendahnya tingkat kompetensi ASN	RSO.25.38.2 6.01	Menerapkan program pengembangan kompetensi ASN secara merata dalam setiap level jabatan ASN, sesuai dengan peraturan yang ada, membuka kesempatan yang merata dalam setiap level jabatan ASN untuk memperoleh pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	Kurangnya evaluasi terhadap kebutuhan pelatihan, sistem mentoring yang lemah, dan tidak adanya mekanisme untuk mengukur dampak pelatihan.	Menyusun analisis GAP Kompetensi ASN pada setiap level jabatan, dengan kompetensi Jabatan dan Organisasi	Kepala Badan	TW II
2	Kekosongan jabatan pimpinan tinggi	RSO.25.38.2 6.06	Membuat perencanaan dan Pemetaan pengisian kekosongan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama setiap Tahun berdasarkan Data BUP, dan pengisian kekosongan sementara JPT dengan Pajabat Pelaksana Tugas	Tidak adanya rencana suksesi yang jelas, Kriteria seleksi yang tidak jelas dan Waktu rekrutmen yang terlalu lama.	Menyusun perencanaan pengisian kekosongan jabatan pimpinan tinggi (JPT) Pratama melalui seleksi terbuka minimal 3 bulan sebelum jabatan tersebut kosong karena pensiun/mutasi/rotasi, serta berupaya menyusun rencana suksesi melalui manajemen talenta	Kepala Bidang Pengembangan SDM	TW III
3	Pungutan liar agar pengurusan SK pensiun berjalan lancar dan keluar tepat waktu	RSO.25.38.2 6.10	Tersedianya data pegawai di sistem Kepegawaian	Tidak Update data pegawai di sistem kepegawaian	Updating data Kepegawaian di Sistem Kepegawaian	Kepala Bidang Pengadaa n	TW II

No.	Risiko Prioritas	Kode Risiko	Uraian Pengendalian yang Sudah Ada	Celah Pengendalian	Rencana Tindak Pengendalian	Pemilik / Penanggung Jawab	Target Waktu Penyelesaian
4	Kualitas Pelayanan Publik Menurun	RSO.25.38.2 6.16	Membuat Anggaran diklat fungsional dan teknis	Kurangnya program diklat fungsional dan teknis yang relevan, kurangnya sosialisasi program diklat	Mengembangkan program diklat fungsional dan teknis yang relevan dengan kebutuhan jabatan dan organisasi, melakukan sosialisasi program diklat secara intensif	Kepala Badan	TW II
III RISIKO OPERASIONAL OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN							
1	Kerentanan Sistem terhadap Serangan Siber	ROO.25.38. 26.02	1. Pembuatan Pakta Integritas bagi Pegawai yang memiliki akses pada SIMPEG, SIASN 2. Perubahan password server diskominfo secara berkala 3. Menyediakan One Time Password (OTP) pada akses login masuk pada SIASN 4. Permintaan Password Ulang pada proses validasi usulan 5. Pemberian Akses Terbatas untuk dapat mengakses API Manager pada Pegawai yang sudah didaftarkan NIP pegawai nya 6. Pemberian Sanksi Hukuman Disiplin bagi Pegawai yang melanggar pasal 3 BAB II kewajiban dan larangan pegawai dalam PP Nomor 94 tahun 2021 yang mengamankan menyimpan rahasia jabatan dan hanya	Kurangnya penerapan sistem keamanan yang memadai, atau kurangnya kesadaran akan pentingnya keamanan siber.	1. Melakukan Integrasi sistem antara SIASN dengan SIMPEG 2. Menyelenggarakan Coaching Clinic terkait Keamanan Sistem dan Data dari serangan siber. 3. Membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait Keamanan Sistem dan Data dari serangan siber	Kepala Bidang Pengadaa n	TW I & TW III

No.	Risiko Prioritas	Kode Risiko	Uraian Pengendalian yang Sudah Ada	Celah Pengendalian	Rencana Tindak Pengendalian	Pemilik / Penanggung Jawab	Target Waktu Penyelesaian
			dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. 7. Penambahan Fitur/Menu Layanan dan perbaikan sistem pada SIMPE				
2	Kecurangan dalam pelaksanaan UPKP dan Ujian Penyesuaian Ijazah	ROO.25.38.26.07	Melaksanakan kerjasama kegiatan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah dengan lembaga penyelenggara yang independen, pelaksanaan mekanisme ujian tidak secara manual tetapi berbasis digital	Tidak adanya pengawasan yang ketat selama pelaksanaan ujian dan Adanya potensi konflik kepentingan antara penilai dan peserta.	Pelaksanaan kegiatan ujian dengan menerapkan sistem digitalisasi melalui CAT (computer assisted test), penerapan nilai ambang batas pada setiap substansi penilaian sesuai dengan aturan yang berlaku pada setiap jenis ujian	Kepala Bidang Pengembangan SDM	TW II & TW IV

No.	Risiko Prioritas	Kode Risiko	Uraian Pengendalian yang Sudah Ada	Celah Pengendalian	Rencana Tindak Pengendalian	Pemilik / Penanggung Jawab	Target Waktu Penyelesaian
3	Hasil Assessment Tidak Valid	ROO.25.38.26.08	Melaksanakan kerjasama kegiatan lembaga penyelenggara yang independen dengan level akreditasi A, menerapkan kegiatan assessment berbasis digital dengan metode CAT dan penunjukan assessor yang memiliki sertifikasi sesuai dengan bidangnya	Skala penilaian yang tidak jelas, Metode analisis yang tidak tepat dan Interpretasi data yang salah	Melaksanakan kegiatan assessment dengan lembaga penyelenggara atau assessment center dengan akreditasi A serta penunjukan assessor yang memiliki sertifikasi sesuai dengan bidangnya , serta melaksanakan kegiatan assessment secara berkelanjutan pada setiap level jabatan	Kepala Bidang Pengembangan SDM	TW III

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 4.8
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
II RISIKO STRATEGIS OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN					
1	Menyusun analisis GAP Kompetensi ASN pada setiap level jabatan, dengan kompetensi Jabatan dan Organisasi	Mentoring/ coaching/ sosialisasi	BKPSDM Kab. Purwakarta	ASN Kabupaten Purwakarta	TW II
2	Menyusun perencanaan pengisian kekosongan jabatan pimpinan tinggi (JPT) Pratama melalui seleksi terbuka minimal 3 bulan sebelum jabatan tersebut kosong karena pensiun/mutasi/rotasi , serta berupaya menyusun rencana suksesi melalui manajemen talenta	Sosialisasi, rapat/undangan, media sosial	BKPSDM Kab. Purwakarta	ASN Kabupaten Purwakarta	TW III
3	Updating data Kepegawaian di Sistem Kepegawaian	rapat/undangan, sosialisasi	BKPSDM Kab. Purwakarta	ASN Kabupaten Purwakarta	TW II
4	Mengembangkan program diklat fungsional dan teknis yang relevan dengan kebutuhan jabatan dan organisasi, melakukan sosialisasi program diklat secara intensif	Media sosial dan rapat/undangan	BKPSDM Kab. Purwakarta	ASN Kabupaten Purwakarta	TW II
III RISIKO OPERASIONAL OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN					

No	Kegiatan Pengendalian yang dibutuhkan	Media/Bentuk Sarana Pengkomunikasian	Penyedia Informasi	Penerima Informasi	Rencana Waktu Pelaksanaan
1	1. Melakukan Integrasi sistem antara SIASN dengan SIMPEG 2. Menyelenggarakan <i>Coaching Clinic</i> terkait Keamanan Sistem dan Data dari serangan siber. 3. Membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait Keamanan Sistem dan Data dari serangan siber	Koordinasi dengan pihak pengembang aplikasi/sistem	BKPSDM Kab. Purwakarta	ASN Kabupaten Purwakarta	TW I & TW III
2	Pelaksanaan kegiatan ujian dengan menerapkan sistem digitalisasi melalui CAT (<i>Computer Assited Test</i>), penerapan nilai ambang batas pada setiap substansi penilaian sesuai dengan aturan yang berlaku pada setiap jenis ujian	Rapat/undangan	BKPSDM Kab. Purwakarta	ASN Kabupaten Purwakarta	TW II & TW IV
3	Melaksanakan kegiatan assessment dengan lembaga penyelenggara atau <i>assessment center</i> dengan akreditasi A serta penunjukan assessor yang memiliki sertifikasi sesuai dengan bidangnya , serta melaksanakan kegiatan assessment secara berkelanjutan pada setiap level jabatan	Rapat/undangan	BKPSDM Kab. Purwakarta	ASN Kabupaten Purwakarta	TW III

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 4.9
Rancangan Pemantauan

No	Kegiatan Pengendalian yang Dibutuhkan	Bentuk/ Metode Pemantauan yang Diperlukan	Penanggung Jawab Pemantauan	Rencana Waktu Pelaksanaan
1	2	3	4	5
II RISIKO STRATEGIS OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				
1	Menyusun analisis GAP Kompetensi ASN pada setiap level jabatan, dengan kompetensi Jabatan dan Organisasi	Media Sosial, Surat pengumuman/undangan ke OPD	Kepala Badan	TW II
2	Menyusun perencanaan pengisian kekosongan jabatan pimpinan tinggi (JPT) Pratama melalui seleksi terbuka minimal 3 bulan sebelum jabatan tersebut kosong karena pensiun/mutasi/rotasi , serta berupaya menyusun rencana suksesi melalui manajemen talenta	Media Sosial, Surat rapat/pengumuman/undangan ke OPD	Kepala Bidang Pengembangan SDM	TW III
3	Updating data Kepegawaian di Sistem Kepegawaian	Media Sosial, Surat pengumuman ke OPD	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	TW II
4	Mengembangkan program diklat fungsional dan teknis yang relevan dengan kebutuhan jabatan dan organisasi, melakukan sosialisasi program diklat secara intensif	Media Sosial, Surat rapat/pengumuman/undangan ke OPD	Kepala Badan	TW II
III RISIKO OPERASIONAL OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				
1	1. Melakukan Integrasi sistem antara SIASN dengan SIMPEG 2. Menyelenggarakan <i>Coaching Clinic</i> terkait Keamanan Sistem dan Data dari serangan siber. 3. Membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait Keamanan Sistem dan Data dari serangan siber	Surat rapat/pengumuman/undangan	Kepala Bidang Pengadaan	TW I & TW III

No	Kegiatan Pengendalian yang Dibutuhkan	Bentuk/ Metode Pemantauan yang Diperlukan	Penanggung Jawab Pemantauan	Rencana Waktu Pelaksanaan
2	Pelaksanaan kegiatan ujian dengan menerapkan sistem digitalisasi melalui CAT (<i>Computer Assited Test</i>), penerapan nilai ambang batas pada setiap substansi penilaian sesuai dengan aturan yang berlaku pada setiap jenis ujian	Surat rapat/pengumuman/undangan	Kepala Bidang Pengembangan SDM	TW II & TW IV
3	Melaksanakan kegiatan <i>assessment</i> dengan lembaga penyelenggara atau <i>assessment center</i> dengan akreditasi A serta penunjukan assessor yang memiliki sertifikasi sesuai dengan bidangnya , serta melaksanakan kegiatan <i>assessment</i> secara berkelanjutan pada setiap level jabatan	Surat rapat/pengumuman/undangan	Kepala Bidang Pengembangan SDM	TW III

BAB V

PENUTUP

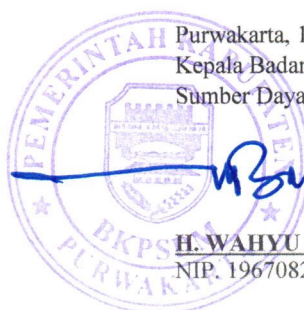
Laporan Penilaian Risiko dan Rencana Tindak Pengendalian (RTP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta Tahun 2025 merupakan uraian tentang upaya BKPSDM Kabupaten Purwakarta untuk mengatasi seluruh ancaman dan risiko yang mengganggu BKPSDM Kabupaten Purwakarta 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 2025 diharapkan seluruh risiko strategis dapat dikendalikan dengan baik.

LAMPIRAN

PENETAPAN KONTEKS RISIKO STRATEGIS OPD
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA
TAHUN 2025

Nama OPD	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun Penilaian	: 2025
Periode yang dinilai	: Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2024-2026
Urusan Pemerintahan	: 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 "Sangat Rendah (61-70)"
	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 Strategis
	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel
Tujuan, Sasaran, IKU dan Program yang akan dilakukan penilaian risiko	: Sasaran
	Optimalisasi Penerapan Sistem Merit
	: IKU
	Indeks Sistem Merit Kabupaten Kategori "Baik"
Program	: 3. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	: Tujuan Strategis
	Meningkatkan Kualitas SDM aparatur
Tujuan, Sasaran, IKU dan Program yang akan dilakukan penilaian risiko	: Sasaran
	Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas Pegawai
	: IKU Strategis
	Tingkat Profesionalitas ASN Kategori "Sangat Rendah (61-70)"



Purwakarta, 16 Desember 2024

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya manusia Kabupaten Purwakarta

H. WAHYU WIBISONO

NIP. 19670829 199503 1 001



PENETAPAN KONTEKS RISIKO OPERASIONAL OPD
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA
TAHUN 2025

Nama OPD	:	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Tahun Penilaian	:	2025	
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. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel 2.	
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	424 Dokumen
		2. Jumlah Dokumen Mutasi dan Promosi ASN	8 Dokumen
		3. Jumlah ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi ASN	255 Orang
		4. Jumlah Laporan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	2 Laporan
		5. Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan Kompetensi teknis	55 Orang
		6. Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi manajerial dan fungsional	2 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 Teknis	
		2. Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	

Purwakarta, 16 Desember 2024

Mengetahui:

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta



H. WAHYU WIBISONO
 NIP. 19670829 199503 1 001

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

Nama Pemerintah Daerah : Pemerintah Kabupaten Purwakarta
Nama OPD : BKPSDM
Tahun Penilaian : 2025
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/UC	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 Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	Rendahnya tingkat disiplin ASN	RSP.25.01.05.01	Kepala Daerah	Kurangnya pengawasan, sanksi yang tidak tegas, atau budaya organisasi yang permisif.	Eksternal	UC	Pelanggaran disiplin yang sering terjadi, penurunan citra ASN, dan gangguan terhadap kinerja organisasi.	ASN
			Sistem Merit Kabupaten	Kesenjangan kompetensi dan potensi dengan kebutuhan jabatan	RSP.25.01.05.02	Kepala Daerah	Perencanaan kebutuhan pegawai tidak akurat dan kurangnya pemetaan kompetensi.	Internal dan Eksternal	UC	Penempatan pegawai tidak tepat, kinerja tidak optimal, dan kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi.	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	Rendahnya tingkat kompetensi ASN	RSO.25.38.26.01	Kepala Badan	Kurangnya kesempatan pengembangan diri, kurikulum pelatihan tidak relevan, atau rotasi jabatan yang tidak efektif.	Internal	C	Kualitas pelayanan publik menurun, produktivitas kerja rendah, dan kesulitan dalam menghadapi tantangan tugas yang semakin kompleks.	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	Kelemahan dalam sistem informasi kepegawaian	RSO.25.38.26.02	Kepala Badan	Data kepegawaian tidak akurat, sistem informasi yang tidak terintegrasi.	Internal	C	Kesulitan dalam pengambilan keputusan, kesalahan dalam perhitungan gaji.	ASN
2:03	PROGRAM :	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menegah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Kekurangan pegawai di perangkat daerah	RSO.25.38.26.03	Kepala Bidang Pengadaan	moratorium penerimaan CPNS	Eksternal	UC	Kualitas pelayanan publik menurun	ASN
			Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Kualitas pegawai fungsional tidak sesuai dengan kebutuhan	RSO.25.38.26.04	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Kurangnya kompetensi pegawai, mismatch antara kualifikasi dengan kebutuhan jabatan.	Eksternal	UC	Kualitas layanan publik menurun, kesulitan dalam menjalankan tugas dan fungsi.	ASN

No	Tujuan/ Sasaran Strategis/ Program		Indikator Kinerja	Risiko			Sebab			Dampak	
				Uraian	Kode Risiko	Pemilik	Uraian	Sumber	C/UC	Uraian	Pihak yang Terkena
			Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Kualitas Sertifikasi yang tidak terakreditasi dan tidak berkualitas	RSO.25.38.26.05	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Standar sertifikasi yang rendah, atau proses sertifikasi yang tidak transparan.	Eksternal	C	Meragukan kompetensi pegawai yang bersertifikat, dan dapat menurunkan kredibilitas organisasi.	ASN
			Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	Kekosongan jabatan pimpinan tinggi	RSO.25.38.26.06	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Moratorium Pelaksanaan Seleksi Terbuka JPT Pratama	Eksternal	UC	Kualitas layanan publik menurun, terhambatnya pengambilan keputusan strategis, dan inefisiensi organisasi.	ASN
			Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	Kekosongan Jabatan Administrasi	RSO.25.38.26.07	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Keterlambatan dalam mengisi jabatan dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi.	Eksternal	UC	Kualitas kinerja organisasi menurun, dan tujuan strategis organisasi sulit tercapai.	ASN
			Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	Kualitas Pemangku Jabatan Fungsional tertentu Tidak Sesuai dengan Kebutuhan	RSO.25.38.26.08	Kepala Bidang Pengembangan SDM	mismatch antara kualifikasi dengan kebutuhan jabatan.	Eksternal	UC	Kualitas layanan publik menurun, kesulitan dalam menjalankan tugas dan fungsi.	ASN
			Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	Kurangnya Pelaporan Pelanggaran	RSO.25.38.26.09	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Pegawai takut melaporkan pelanggaran karena takut akan tindakan balas dendam atau kurangnya perlindungan.	Internal	C	Pelanggaran tidak terungkap dan tidak dapat ditindaklanjuti, sehingga masalah terus berlanjut.	ASN
			Persentase Pemberhentian ASN	Pungutan liar agar pengurusan SK pensiun berjalan lancar dan keluar tepat waktu	RSO.25.38.26.10	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Pengelola kepegawaian Perangkat daerah bekerjasama dengan oknum di BKPSDM dengan cara mengiming-imingi ASN yang akan Pensiun agar pengurusan SK pensiun berjalan lancar dan keluar tepat waktu	Eksternal	C	Terhambatnya pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, dan penurunan kualitas pelayanan publik.	ASN
			Persentase Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa	Kurangnya Transparansi penilaian pemberian penghargaan pegawai berprestasi	RSO.25.38.26.11	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Proses pemberian penghargaan tidak transparan, sehingga memicu kecurigaan di antara pegawai.	Eksternal	UC	Menurunnya kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dan dapat memicu konflik internal.	ASN

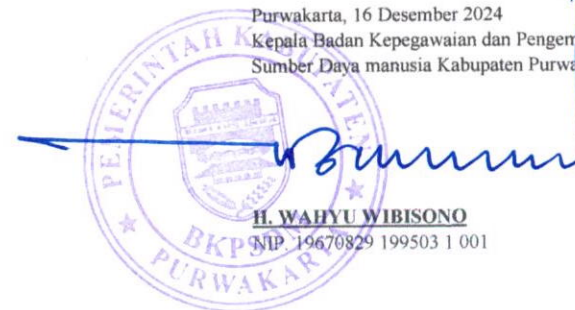
No	Tujuan/ Sasaran Strategis/ Program		Indikator Kinerja	Risiko			Sebab			Dampak	
				Uraian	Kode Risiko	Pemilik	Uraian	Sumber	C/UC	Uraian	Pihak yang Terkena
			Persentase pengadaan ASN sesuai formasi pegawai	Pungutan liar agar lulus seleksi administrasi dan test CAT	RSO.25.38.26.12	Kepala Bidang Pengadaan	Lemahnya integritas, Kurangnya pengetahuan perundang-undangan/ peraturan tentang gratifikasi dan Sistem Pengawasan yang Lemah.	Eksternal	UC	Menurunnya kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dan dapat memicu konflik	ASN
2.3.1	KEGIATAN :	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	Terjadinya Ketidaksesuaian antara Kebutuhan dan Profil Calon ASN	ROO.25.38.26.01	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Kurangnya analisis kebutuhan kompetensi, atau adanya kesalahan dalam proses seleksi.	Eksternal	UC	Penempatan ASN tidak sesuai dengan jabatan	Masyarakat
2.3.1.2	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kerentanan Sistem terhadap Serangan Siber	ROO.25.38.26.02	Kepala Bidang Pengadaan	Kurangnya keamanan sistem, atau tidak adanya pembaruan sistem secara berkala.	Eksternal	UC	Kebocoran data pribadi, gangguan operasional sistem, dan kerugian finansial.	ASN, Masyarakat
2.3.1.3	SUB KEGIATAN :	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Terjadinya Keterlambatan Proses Pemberhentian	ROO.25.38.26.03	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	kurangnya kelengkapan persyaratan, atau adanya sengketa hukum.	Eksternal	UC	Ketidakjelasan status kepegawaian.	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	Indikator Evaluasi yang Tidak Relevan	ROO.25.38.26.04	Kepala Bidang Pengadaan	Indikator yang digunakan untuk evaluasi tidak relevan dengan tujuan organisasi atau kebutuhan pengguna.	Eksternal	UC	Hasil evaluasi tidak memberikan gambaran yang akurat tentang kinerja sistem, dan tidak dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan.	ASN
2.3.2	KEGIATAN	Mutasi dan Promosi ASN									
2.3.2.1	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kurangnya Dokumen Pendukung dalam pengusulan Kenaikan Pangkat	ROO.25.38.26.05	Kepala Bidang Pengadaan	Dokumen pendukung yang tidak lengkap atau tidak valid.	Eksternal	C	Proses kenaikan pangkat tidak dapat dilanjutkan, atau keputusan kenaikan pangkat dapat dibatalkan.	PNS
2.3.2.2	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Keterlambatan Proses Promosi	ROO.25.38.26.06	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Kurangnya koordinasi, persyaratan yang tidak lengkap, atau sistem yang tidak efisien.	Eksternal	UC	Ketidakpuasan pegawai, penurunan motivasi kerja	ASN
2.3.3	KEGIATAN	Pengembangan Kompetensi ASN									
2.3.3.1	SUB KEGIATAN :	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Kecurangan dalam pelaksanaan UPKP dan Ujian Penyesuaian Ijazah	ROO.25.38.26.07	Kepala Bidang Pengembangan SDM	adanya hubungan kedekatan dengan pihak penyelenggara	Eksternal	UC	Peserta yang lulus UPKP dan Penyesuaian Ijazah tidak sesuai kompetensi	ASN

No	Tujuan/ Sasaran Strategis/ Program		Indikator Kinerja	Risiko			Sebab			Dampak	
				Uraian	Kode Risiko	Pemilik	Uraian	Sumber	C/UC	Uraian	Pihak yang Terkena
2.3.3.2	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assesment Center	Hasil Assessment Tidak Valid	ROO.25.38.26.08	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Assessor / pihak penyelenggara yang tidak kompeten, atau kondisi pelaksanaan assessment yang tidak sesuai standar.	Eksternal	UC	Keputusan penempatan atau pengembangan pegawai yang tidak tepat, sehingga berdampak pada kinerja organisasi.	ASN
2.3.3.3	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Program Pendidikan Tidak Relevan	ROO.25.38.26.09	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Program pendidikan tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi atau kompetensi yang dibutuhkan ASN.	Eksternal	UC	Pemborosan anggaran, waktu, dan sumber daya, serta tidak ada peningkatan kinerja yang signifikan.	ASN
2.3.3.4	SUB KEGIATAN :	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Informasi Tidak Lengkap atau Salah	ROO.25.38.26.10	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Sumber informasi yang tidak akurat, kesalahan dalam penyampaian, atau perubahan regulasi yang tidak segera disosialisasikan.	Eksternal	UC	Keputusan karir yang salah diambil oleh ASN, penurunan motivasi kerja, dan tuntutan hukum.	ASN
2.3.3.5	SUB KEGIATAN :	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	Kurangnya Fasilitas dan Infrastruktur	ROO.25.38.26.11	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Kurangnya fasilitas pendukung, seperti akses internet.	Eksternal	C	Kualitas program pembinaan menurun, dan peserta tidak nyaman mengikuti program.	ASN
2.3.3.6	SUB KEGIATAN :	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	Kurangnya Diversitas dan Inklusivitas	ROO.25.38.26.12	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Program pengembangan karir Jabatan Fungsional tidak mengakomodasi kebutuhan pegawai.	Eksternal	UC	Terjadi diskriminasi, penurunan motivasi kerja, dan kurangnya representasi yang beragam dalam organisasi.	ASN
2.3.3.7	SUB KEGIATAN :	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Kurangnya Analisis Data yang Mendalam	ROO.25.38.26.13	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Analisis data yang dangkal atau tidak komprehensif.	Internal	C	Kesimpulan yang diambil tidak akurat, tidak teridentifikasi akar penyebab masalah, dan rekomendasi yang tidak relevan.	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	Kurangnya Kesadaran Akan Pentingnya Disiplin	ROO.25.38.26.14	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Kurangnya sosialisasi mengenai pentingnya disiplin, atau kurangnya pemahaman pegawai akan aturan disiplin.	Internal	C	Tingkat disiplin pegawai rendah, pelanggaran disiplin sering terjadi, dan citra organisasi menjadi buruk	ASN
2.3.4.2	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Prosedur tidak sesuai regulasi	ROO.25.38.26.15	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Prosedur yang berbelit-belit, kurangnya sumber daya, atau kurangnya komitmen pimpinan.	Eksternal	UC	Pelanggar disiplin tidak jera, menurunkan moral pegawai, dan merusak citra organisasi.	ASN
2.3.4.3	SUB KEGIATAN :	Evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Data Tidak Valid dan Reliabel	ROO.25.38.26.16	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Instrumen penilaian yang tidak valid, proses pengumpulan data yang tidak konsisten, atau adanya bias dalam penilaian.	Eksternal	UC	Keputusan terkait pengembangan karir, promosi, atau pembinaan yang tidak tepat, serta penurunan motivasi kerja.	ASN

No	Tujuan/ Sasaran Strategis/ Program		Indikator Kinerja	Risiko			Sebab			Dampak	
				Uraian	Kode Risiko	Pemilik	Uraian	Sumber	C/UC	Uraian	Pihak yang Terkena
2.3.4.4	SUB KEGIATAN :	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Proses Penilaian yang Tidak Objektif	ROO.25.38.26.17	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Adanya bias dalam penilaian kinerja, atau kurangnya transparansi dalam proses seleksi penerima penghargaan.	Eksternal	UC	Pegawai merasa tidak adil, menurunkan motivasi kerja, dan merusak citra organisasi.	ASN
2.4	PROGRAM :	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	Frekuensi pelatihan yang rendah	RSO.25.38.26.13	Kepala Badan	kurangnya kesadaran akan pentingnya pelatihan	Eksternal	UC	Keterampilan dan pengetahuan pegawai menjadi usang, kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan, dan penurunan kinerja organisasi.	ASN
			Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	Kualitas Sumber Daya Manusia Menurun	RSO.25.38.26.14	Kepala Badan	Pegawai tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang up-to-date, kesulitan dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks, dan penurunan produktivitas.	Eksternal	UC	Penurunan kualitas pelayanan publik, kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi.	ASN
			Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Kualitas Kepemimpinan Menurun	RSO.25.38.26.15	Kepala Badan	Pejabat tidak memiliki kompetensi kepemimpinan yang memadai, kesulitan dalam mengambil keputusan strategis, dan kurang efektif dalam memimpin	Internal	UC	Penurunan kinerja organisasi, terhambatnya pencapaian tujuan organisasi, dan penurunan kepercayaan publik.	ASN
			Persentase ASN Yang mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis	Kualitas Pelayanan Publik Menurun	RSO.25.38.26.16	Kepala Badan	ASN tidak memiliki kompetensi teknis yang memadai, kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas spesifik, dan penurunan produktivitas.	Internal	UC	Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik menurun, kepercayaan publik terhadap pemerintah berkurang, dan dapat memicu permasalahan sosial.	ASN

No	Tujuan/ Sasaran Strategis/ Program		Indikator Kinerja	Risiko			Sebab			Dampak	
				Uraian	Kode Risiko	Pemilik	Uraian	Sumber	C/UC	Uraian	Pihak yang Terkena
2.4.1	KEGIATAN :	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	Kesenjangan Kompetensi dengan Kebutuhan Organisasi	ROO.25.38.26.18	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Program pengembangan kompetensi tidak disusun berdasarkan analisis kebutuhan yang akurat.	Internal	UC	Kinerja organisasi tidak optimal dan sulit mencapai target.	ASN
2.4.2	KEGIATAN :	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan	Jumlah Laporan Hasil								
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	Kualitas Fasilitator yang Kurang Memadai	ROO.25.38.26.19	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Fasilitator tidak memiliki kompetensi yang memadai atau kurang berpengalaman dalam menyampaikan materi.	Internal	UC	Kualitas pembelajaran menurun, peserta tidak puas, dan tujuan pelatihan tidak tercapai.	ASN

Purwakarta, 16 Desember 2024
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya manusia Kabupaten Purwakarta



H. WAHYU WIBISONO
NIP. 19670829 199503 1 001

ANALISIS HASIL RISIKO

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA

Nama Pemerintah Daerah
Tahun Penilaian

: Pemerintah Kabupaten Purwakarta
: 2025

Tujuan Strategis

1. Meningkatkan Kualitas SDM aparatur.
2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel

Urusan Pemerintah

Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan

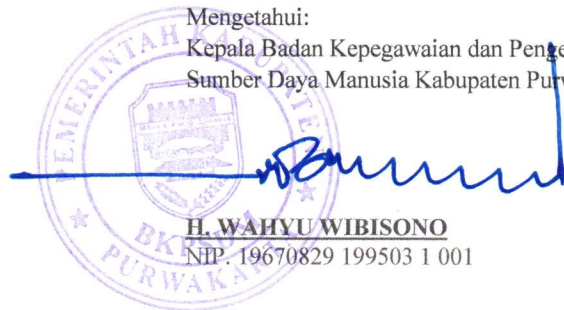
NO	Risiko yang teridentifikasi	Analisis Risiko			
		Kode Risiko	Skala Dampak	Skala Kemungkinan	Skala Risiko
1	RISIKO STRATEGIS PEMDA URUSAN KEPEGAWAIAN DAN SDM				
1.1	Rendahnya tingkat disiplin ASN	RSP.25.01.05.01	2	2	4
1.2	Kesenjangan kompetensi dan potensi dengan kebutuhan jabatan	RSP.25.01.05.02	2	2	4
2	RISIKO STRATEGIS OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				
2.1	Rendahnya tingkat kompetensi ASN	RSO.25.38.26.01	3	3	9
2.2	Kelemahan dalam sistem informasi kepegawaian	RSO.25.38.26.02	2	2	4
2.3	Kekurangan pegawai di perangkat daerah	RSO.25.38.26.03	3	1	3
2.4	Kualitas pegawai fungsional tidak sesuai dengan kebutuhan	RSO.25.38.26.04	2	1	2
2.5	Kualitas Sertifikasi yang tidak terakreditasi dan tidak berkualitas	RSO.25.38.26.05	2	2	4
2.6	Kekosongan jabatan pimpinan tinggi	RSO.25.38.26.06	3	3	9
2.7	Kekosongan Jabatan Administrasi	RSO.25.38.26.07	2	2	4
2.8	Kualitas Pemangku Jabatan Fungsional tertentu Tidak Sesuai dengan Kebutuhan	RSO.25.38.26.08	2	2	4
2.9	Kurangnya Pelaporan Pelanggaran	RSO.25.38.26.09	2	2	4
2.10	Pungutan liar agar pengurusan SK pensiun berjalan lancar dan keluar tepat waktu	RSO.25.38.26.10	3	3	9
2.11	Kurangnya Transparansi penilaian pemberian penghargaan pegawai berprestasi	RSO.25.38.26.11	2	2	4
2.12	Pungutan liar agar lulus seleksi administrasi dan test CAT	RSO.25.38.26.12	2	2	4
2.13	Frekuensi pelatihan yang rendah	RSO.25.38.26.13	2	2	4
2.14	Kualitas Sumber Daya Manusia Menurun	RSO.25.38.26.14	2	2	4
2.15	Kualitas Kepemimpinan Menurun	RSO.25.38.26.15	2	2	4
2.16	Kualitas Pelayanan Publik Menurun	RSO.25.38.26.16	3	3	9
3	RISIKO OPERASIONAL OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				
3.1	Terjadinya Ketidaksesuaian antara Kebutuhan dan Profil Calon ASN	ROO.25.38.26.01	2	2	4
3.2	Kerentanan Sistem terhadap Serangan Siber	ROO.25.38.26.02	3	3	9
3.3	Terjadinya Keterlambatan Proses Pemberhentian	ROO.25.38.26.03	2	2	4
3.4	Indikator Evaluasi yang Tidak Relevan	ROO.25.38.26.04	2	2	4
3.5	Kurangnya Dokumen Pendukung dalam pengusulan Kenaikan Pangkat	ROO.25.38.26.05	2	2	4
3.6	Keterlambatan Proses Promosi	ROO.25.38.26.06	2	2	4
3.7	Kecurangan dalam pelaksanaan UPKP dan Ujian Penyesuaian Ijazah	ROO.25.38.26.07	3	3	9
3.8	Hasil Assessment Tidak Valid	ROO.25.38.26.08	3	3	9
3.9	Program Pendidikan Tidak Relevan	ROO.25.38.26.09	2	2	4
3.10	Informasi Tidak Lengkap atau Salah	ROO.25.38.26.10	2	2	4
3.11	Kurangnya Fasilitas dan Infrastruktur	ROO.25.38.26.11	2	2	4
3.12	Kurangnya Diversitas dan Inklusivitas	ROO.25.38.26.12	2	2	4
3.13	Kurangnya Analisis Data yang Mendalam	ROO.25.38.26.13	2	2	4
3.14	Kurangnya Kesadaran Akan Pentingnya Disiplin	ROO.25.38.26.14	2	2	4
3.15	Prosedur tidak sesuai regulasi	ROO.25.38.26.15	2	2	4
3.16	Data Tidak Valid dan Reliabel	ROO.25.38.26.16	2	2	4
3.17	Proses Penilaian yang Tidak Objektif	ROO.25.38.26.17	2	2	4

NO	Risiko yang teridentifikasi	Analisis Risiko			
		Kode Risiko	Skala Dampak	Skala Kemungkinan	Skala Risiko
3.18	Kesenjangan Kompetensi dengan Kebutuhan Organisasi	ROO.25.38.26.18	2	2	4
3.19	Kualitas Fasilitator yang Kurang Memadai	ROO.25.38.26.19	2	2	4

Purwakarta, 16 Desember 2024

Mengetahui:

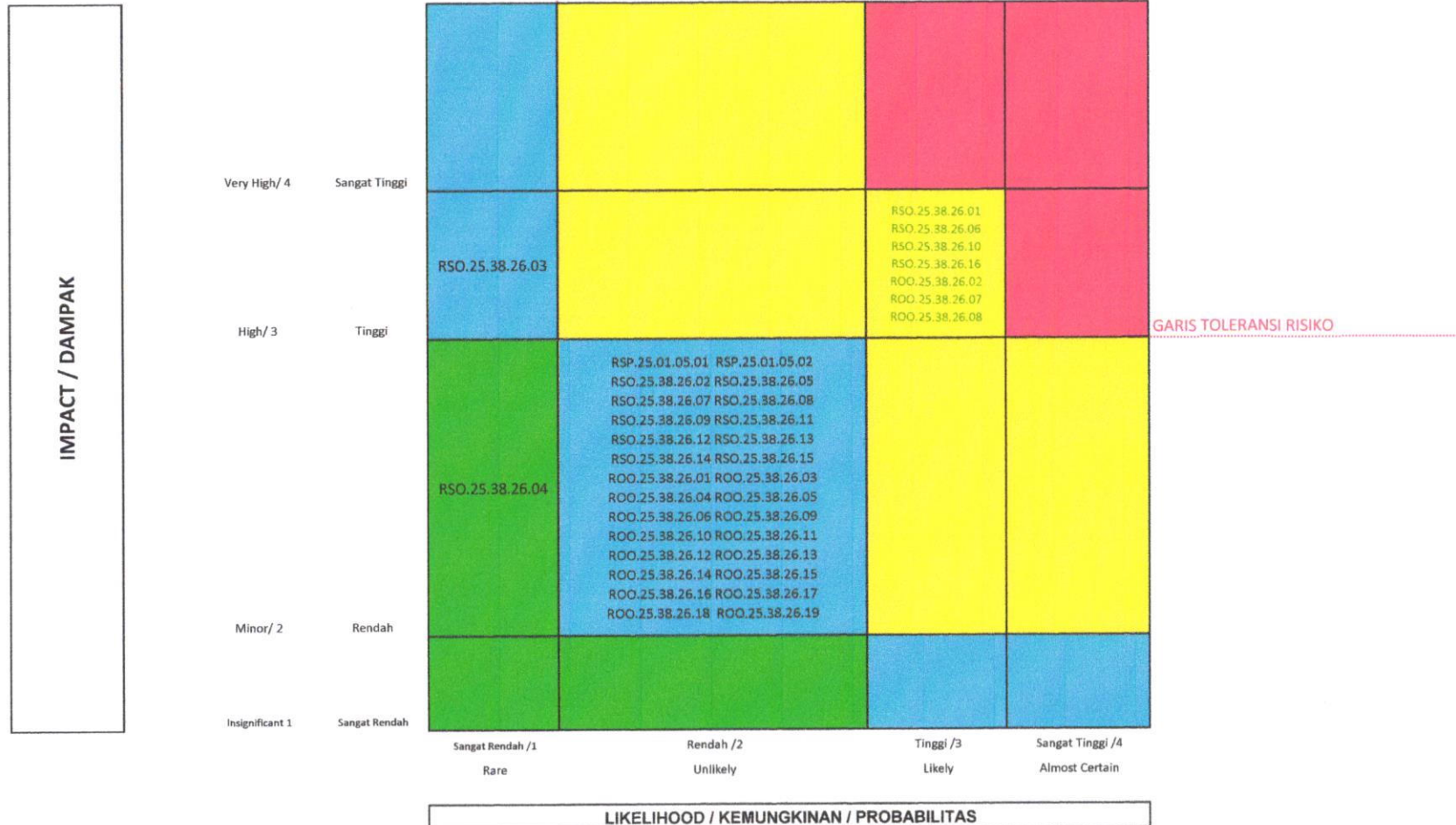
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta



H. WAHYU WIBISONO

NIP. 19670829 199503 1 001


PETA RISIKO UNGGULAN BKPSDM KABUPATEN PURWAKARTA THN 2025



Purwakarta, 16 Desember 2024

Mengetahui:

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta


H. WAHYU WIBISONO
NIP. 19670829 199503 1 001

DAFTAR RISIKO PRIORITAS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA

Nama Pemerintah Daerah : Pemerintah Kabupaten Purwakarta
 Tahun Penilaian : 2025
 Tujuan Strategis 1. Meningkatkan Kualitas SDM aparatur.
 2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel
 Urusan Pemerintah Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan

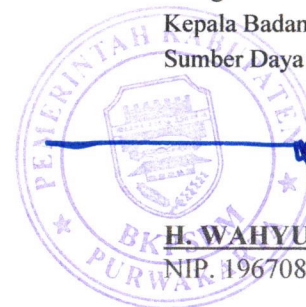
No	Risiko Prioritas	Kode Risiko	Skala Risiko	Pemilik Risiko	Penyebab	Dampak
1	2	3	4	5	6	7
II RISIKO STRATEGIS OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN						
2.1	Rendahnya tingkat kompetensi ASN	RSO.25.38.26.01	9	Kepala Badan	Kurangnya kesempatan pengembangan diri, kurikulum pelatihan tidak relevan, atau rotasi jabatan yang tidak efektif.	Kualitas pelayanan publik menurun, produktivitas kerja rendah, dan kesulitan dalam menghadapi tantangan tugas yang semakin kompleks.
2.2	Kekosongan jabatan pimpinan tinggi	RSO.25.38.26.06	9	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Kurangnya koordinasi, persyaratan yang tidak lengkap, atau sistem yang tidak efisien.	Ketidakpuasan pegawai, penurunan motivasi kerja
2.3	Pungutan liar agar pengurusan SK pensiun berjalan lancar dan keluar tepat waktu	RSO.25.38.26.10	9	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Pengelola kepegawaian Perangkat daerah bekerjasama dengan oknum di BKPSDM dengan cara mengiming-imingi ASN yang akan Pensiun agar pengurusan SK pensiun berjalan lancar dan keluar tepat waktu	Terhambatnya pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, dan penurunan kualitas pelayanan publik.
2.4	Kualitas Pelayanan Publik Menurun	RSO.25.38.26.16	9	Kepala Badan	ASN tidak memiliki kompetensi teknis yang memadai, kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas spesifik, dan penurunan produktivitas.	Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik menurun, kepercayaan publik terhadap pemerintah berkurang, dan dapat memicu permasalahan sosial.
III RISIKO OPERASIONAL OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN						
3.1	Kerentanan Sistem terhadap Serangan Siber	ROO.25.38.26.02	9	Kepala Bidang Pengadaan	Kurangnya keamanan sistem, atau tidak adanya pembaruan sistem secara berkala.	Kebocoran data pribadi, gangguan operasional sistem, dan kerugian finansial.

3.2	Kecurangan dalam pelaksanaan UPKP dan Ujian Penyesuaian Ijazah	ROO.25.38.26.07	9	Kepala Bidang Pengembangan SDM	adanya hubungan kedekatan dengan pihak penyelenggara	Peserta yang lulus UPKP dan Penyesuaian Ijazah tidak sesuai kompetensi
3.3	Hasil Assessment Tidak Valid	ROO.25.38.26.08	9	Kepala Bidang Pengembangan SDM	Assessor / pihak penyelenggara yang tidak kompeten, atau kondisi pelaksanaan assessment yang tidak sesuai standar.	Keputusan penempatan atau pengembangan pegawai yang tidak tepat, sehingga berdampak pada kinerja organisasi.

Purwakarta, 16 Desember 2024

Mengetahui:

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta



H. WAHYU WIBISONO
NIP. 19670829 199503 1 001

**PENILAIAN ATAS KEGIATAN PENGENDALIAN YANG ADA DAN MASIH DIBUTUHKAN
(RTP ATAS HASIL IDENTIFIKASI RISIKO)**

Tahun Penilaian

: 2025

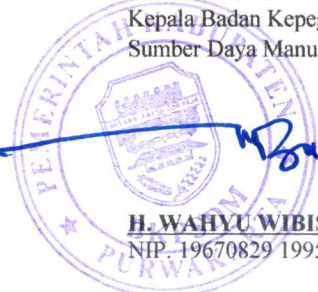
2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel

Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan

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	f	g	h
II RISIKO STRATEGIS OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN							
1	Rendahnya tingkat kompetensi ASN	RSO.25.38.26.01	Menerapkan program pengembangan kompetensi ASN secara merata dalam setiap level jabatan ASN, sesuai dengan peraturan yang ada, membuka kesempatan yang merata dalam setiap level jabatan ASN untuk memperoleh pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun	Kurangnya evaluasi terhadap kebutuhan pelatihan, sistem mentoring yang lemah, dan tidak adanya mekanisme untuk mengukur dampak pelatihan.	Menyusun analisis GAP Kompetensi ASN pada setiap level jabatan, dengan kompetensi Jabatan dan Organisasi	Kepala Badan	TW II
2	Kekosongan jabatan pimpinan tinggi	RSO.25.38.26.06	Membuat perencanaan dan Pemetaan pengisian kekosongan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama setiap Tahun berdasarkan Data BUP, dan pengisian kekosongan sementara JPT dengan Pajabat Pelaksana Tugas	Tidak adanya rencana suksesi yang jelas, Kriteria seleksi yang tidak jelas dan Waktu rekrutmen yang terlalu lama.	Menyusun perencanaan pengisian kekosongan jabatan pimpinan tinggi (JPT) Pratama melalui seleksi terbuka minimal 3 bulan sebelum jabatan tersebut kosong karena pensiun/mutasi/rotasi , serta berupaya menyusun rencana suksesi melalui manajemen talenta	Kepala Bidang Pengembangan SDM	TW III
3	Pungutan liar agar pengelolaan SK pensiun berjalan lancar dan keluar tepat waktu	RSO.25.38.26.10	Tersedianya data pegawai di sistem Kepegawaian	Tidak Update data pegawai di sitem kepegawaian	Updating data Kepegawaian di Sistem Kepegawaian	Kepala Bidang Pengadaan	TW II
4	Kualitas Pelayanan Publik Menurun	RSO.25.38.26.16	Membuat Anggaran diklat fungsional dan teknis	Kurangnya program diklat fungsional dan teknis yang relevan, kurangnya sosialisasi program diklat	Mengembangkan program diklat fungsional dan teknis yang relevan dengan kebutuhan jabatan dan organisasi, melakukan sosialisasi program diklat secara intensif	Kepala Badan	TW II
III RISIKO OPERASIONAL OPD URUSAN UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN							

No.	Risiko Prioritas	Kode Risiko	Uraian Pengendalian yang Sudah Ada	Celah Pengendalian	Rencana Tindak Pengendalian	Pemilik / Penanggung Jawab	Target Waktu Penyelesaian
1	Kerentanan Sistem terhadap Serangan Siber	ROO.25.38.26.02	1. Pembuatan Pakta Integritas bagi Pegawai yang memiliki akses pada SIMPEG, SIASN 2. Perubahan password server diskominfo secara berkala 3. Menyediakan One Time Password (OTP) pada akses login masuk pada SIASN 4. Permintaan Password Ulang pada proses validasi usulan 5. Pemberian Akses Terbatas untuk dapat mengakses API Manager pada Pegawai yang sudah didaftarkan NIP pegawai nya 6. Pemberian Sanksi Hukuman Disiplin bagi Pegawai yang melanggar pasal 3 BAB II kewajiban dan larangan pegawai dalam PP Nomor 94 tahun 2021 yang mengamanatkan menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. 7. Penambahan Fitur/Menu Layanan dan perbaikan sistem pada SIMPEG	Kurangnya penerapan sistem keamanan yang memadai, atau kurangnya kesadaran akan pentingnya keamanan siber.	1. Melakukan Integrasi sistem antara SIASN dengan SIMPEG 2. Menyelenggarakan Coaching Clinic terkait Keamanan Sistem dan Data dari serangan siber. 3. Membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait Keamanan Sistem dan Data dari serangan siber	Kepala Bidang Pengadaan	TW I & TW III
2	Kecurangan dalam pelaksanaan UPKP dan Ujian Penyesuaian Ijazah	ROO.25.38.26.07	Melaksanakan kerjasama kegiatan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah dengan lembaga penyelenggara yang independen, pelaksanaan mekanisme ujian tidak secara manual tetapi berbasis digital	Tidak adanya pengawasan yang ketat selama pelaksanaan ujian dan Adanya potensi konflik kepentingan antara penilai dan peserta.	Pelaksanaan kegiatan ujian dengan menerapkan sistem digitalisasi melalui CAT (computer assited test), penerapan nilai ambang batas pada setiap substansi penilaian sesuai dengan aturan yang berlaku pada setiap jenis ujian	Kepala Bidang Pengembangan SDM	TW II & TW IV
3	Hasil Assessment Tidak Valid	ROO.25.38.26.08	Melaksanakan kerjasama kegiatan lembaga penyelenggara yang independen dengan level akreditasi A, menerapkan kegiatan assessment berbasis digital dengan metode CAT dan penunjukan assessor yang memiliki sertifikasi sesuai dengan bidangnya	Skala penilaian yang tidak jelas, Metode analisis yang tidak tepat dan Interpretasi data yang salah	Melaksanakan kegiatan assessment dengan lembaga penyelenggara atau assessment center dengan akreditasi A serta penunjukan assessor yang memiliki sertifikasi sesuai dengan bidangnya , serta melaksanakan kegiatan assessment secara berkelanjutan pada setiap level jabatan	Kepala Bidang Pengembangan SDM	TW III

Purwakarta, 16 Desember 2024
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta



H. WAHYU WIBISONO
NIP. 19670829 199503 1 001