

RISK REGISTER ADMINISTRASI MANAJEMEN
PENGADILAN TINGGI AGAMA BANTEN
TAHUN 2019

Identifikasi Risiko				Pengendalian Internal								Analisis Risiko			Nilai Risiko		Penanganan Risiko (Mitigasi)	
No	Risiko	Sumber Risiko		Sebab Risiko	Key Risk Indicator	Rumusan KRI	Dampak	Pengendalian yang dilakukan	Dokumen terkait		Key Control Indicator	Rumusan KCI	L	S	NR	(NR)	Mitigasi	Unit/PIC
		In/Ek	Dokumen (*)						Ada/Tidak	Keterangan								
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
1	Kurangnya kompetensi assesor internal dalam menjalankan tugas	Internal	Bisnis Proses	Kurangnya media sharing knowledge	Ketersediaan media sharing knowledge	Indikator ini menjelaskan ketersediaan media sharing knowledge yang efektif dan efisien	Ketepatan hasil assessment internal tidak tercapai	Menyusun konsep dan menyediakan media sharing knowledge yang efektif dan efisien	Tidak		Ketepatan waktu menyediakan konsep dan media sharing knowledge	Indikator ini menjelaskan bagaimana pimpinan menyediakan konsep dan media sharing knowledge secara tepat waktu	3	4	12	Extrem Risk	Merekrut Assesor Internal baru. Menetapkan Job description, mensosialisasikan Jobdescription, menyediakan media dan konsep sharing knowledge, menetapkan reward & Punishment, melakukan komunikasi yang efektif dan efisien	Top Manajemen, Ketua SAPM, PJ Kesekretariatan
				Kurangnya kepedulian auditor internal dalam menjalankan tugasnya	Peningkatan kepedulian seluruh pegawai	Indikator ini menjelaskan kemampuan Top manajemen untuk meningkatkan kepedulian seluruh pegawai	Menurunkan image assesor internal	Menyusun dan menetapkan reward & Punishment	Ada	Reward & Punishment	Ketepatan dan kepatuhan dalam memberikan reward & punishment	Indikator ini menjelaskan bagaimana pimpinan menyediakan konsep dan melaksanakan reward & Punishment secara tepat						
				Kurang lengkapnya pemahaman pendamping/instruktur dalam menyampaikan materi kepada assesor internal	Instruktur / pemateri assesor internal	Indikator ini menjelaskan sistem pencetakan assesor internal/auditor assesornya	Menurunkan image assesor internal	menyusun mekanisme pencetakan assesor internal yang lebih terkendali dan profesional	Tidak		Standarisasi pencetakan assesor internal							
				Kurangnya dukungan pimpinan kepada assesor internal	Menurunkan Komitmen Pimpinan	Indikator ini menjelaskan sejauh mana keterlibatan dan komitmen Top manajemen dalam meningkatkan kompetensi Assesor Internal	Menurunkan sistem pengendalian mutu	Meningkatkan komitmen bersama	Tidak		Ketepatan dan kepatuhan dalam memberikan reward & punishment							
2	Sumber daya Manusia yang kurang berkompentensi	Internal	Renstra	Kurangnya Pembinaan	Ketersediaan program pembinaan	Indikator ini menjelaskan ketersediaan program pembinaan efektif dan efisien	Layanan yang tidak terselesaikan dengan baik	Melakukan Pembinaan	Ada	Rencana, Materi, Daftar Hadir, Notulen, dll	Ketepatan waktu merencanakan dan melaksanakan pembinaan	Indikator ini menjelaskan bagaimana pimpinan menyediakan konsep dan media pembinaan	2	3	6	High Risk	Meningkatkan koordinasi dengan pemerintah pusat, melakukan pembinaan secara berkala menetapkan reward dan punishment	Ketua Pengadilan Tinggi Agama, PJ Kesekretariatan
				Proses Rekrutmen belum sesuai dengan kompetensi	Ketersediaan Mekanisme yang terstandar dalam proses rekrutmen	Indikator ini menjelaskan ketersediaan mekanisme yang jelas dalam proses rekrutmen	Munculnya komplain dari stakeholders	Berkordinasi dengan stakeholders dalam mekanisme rekrutmen	Ada	Usulan	Ketepatan waktu dan media yang digunakan untuk berkoordinasi	Indikator ini menjelaskan bagaimana pimpinan melaksanakan koordinasi secara tepat waktu					Mengirimkan pegawai untuk melakukan Bimtek	
3	Kurangnya Ketersediaan jumlah pegawai	Eksternal	Renstra	- Moratorium penerimaan pegawai - Pegawai Pensiun berjalan terus	pertumbuhan pegawai yang minus	Indikator ini menjelaskan pertumbuhan pegawai yang makin labih	Pelaksanaan layanan terganggu	- Mengusulkan ke pihak stakeholder - Meningkatkan tenaga kontrak	Ada	Usulan	Melakukan penghitungan beban kerja yang akurat	Indikator ini menggambarkan / memetakan beban kerja dibandingkan dengan ketersediaan pegawai	2	4	8	High Risk	Mengusulkan Usulan permohonan Pegawai	Ketua, Sekretaris
4	Terlambatnya perkara banding diterima PTA	Eksternal	Bisnis Proses	Terlambatnya PA pengaju menyampaikan berkas perkara banding	Perkara terlambat di register	Indikator ini menjelaskan rangkaian proses perkara banding	Munculnya komplain dari stakeholders	Memaksakan SOP diterapkan secara konsisten	Ada	Maksimal pengiriman berkas banding 1 bulan sejak didaftarkan di PA Pengaju	Ketepatan dan kepatuhan dalam memberikan reward & punishment	Indikator ini menjelaskan bagaimana pimpinan menyediakan dan melaksanakan reward & Punishment secara tepat	4	4	10	Extrem Risk	Dilakukan teguran agar segera mengirimkan berkas perkara banding	Ketua Pengadilan Tinggi Agama, Hawasda
5	Kepatuhan user SIPP menginput data	Internal	Renstra	Pemahaman yang kurang akan pentingnya data SIPP	Pemahaman pentingnya data pada Aplikasi SIPP	Indikator ini menjelaskan kesadaran / kedisiplinan user	Munculnya komplain dari stakeholders	Meningkatkan komitmen bersama	Tidak	Data tersedia pada Aplikasi SIPP	Ketepatan dan kepatuhan dalam memberikan reward & punishment	Indikator ini menjelaskan bagaimana pimpinan menyediakan dan melaksanakan reward & Punishment secara tepat	4	3	8	High Risk	melakukan pembinaan	Ketua
6	Kelengkapan data pegawai pada aplikasi Sikep/ABS	Internal	Renstra	Konsistensi petugas untuk menginput kelengkapan data	Kedisiplinan petugas input data	Indikator ini menjelaskan kepatuhan terhadap SOP	Munculnya komplain dari stakeholders	Meningkatkan komitmen bersama	Ada	Berkas dokumen mutasi pegawai	Ketepatan dan kepatuhan dalam memberikan reward & punishment	Indikator ini menjelaskan bagaimana pimpinan menyediakan dan melaksanakan reward & Punishment secara tepat	4	2	4	Medium Risk	melakukan pembinaan	Ketua, Sekretaris

* dapat berasal dari : Bisnis Proses, SKP, Analisis SWOT, dll



IFAS		STRENGTHS (S)	WEAKNESSES (W)
1	Kewenangan menyelesaikan perkara peradilan agama di wilayah Banten		Implementasi TUSI belum sesuai dengan regulasi
2	Pemanfaatan Informasi Teknologi berbasis WEB dan Jejaring sosial untuk sharing pengetahuan dan informasi		Kurangnya pegawai yang memiliki kualifikasi bidang IT
3	Penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai kemampuan (kualitas) pada tiap-tiap bagian.		Kurangnya SDM secara kuantitatif yang menyebabkan tumpang tindihnya pekerjaan
4	Penetapan Jobdescription untuk setiap Individu untuk menjadi target dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)		Pelaksanaan pekerjaan atas Jobdescription belum optimal.
5	Hak dan kewajiban yang jelas bagi hakim, panitera dan ASN dalam pelaksanaan tugas		Pelaksanaan reward dan punishment atas prestasi serta pelanggaran pegawai belum berjalan optimal.
EFAS			
OPPORTUNITIES (O)		STRATEGI SO	STRATEGI WO
1	UU No. 4 Tahun 2005 merupakan dasar hukum kelembagaan dan TUSI PTA Banten dengan kewenangan atas penyelesaian perkara banding Pengadilan Agama di wilayah Banten.	Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
2	Kebijakan Implementasi aplikasi SIPP merupakan digitallasi system data yang bertujuan oneday minut dan one publish		
3	Pelatihan yang diselenggarakan oleh Litbangkumdil dimaksudkan untuk peningkatan kompetensi tenaga Teknis dan Non Teknis		
4	Penerapan penggunaan Aplikasi SIKEP dan ABS SIKEP dalam pengelolaan Informasi data Kepegawalan.		
5	Penetapan kode etik Hakim, Panitera dan ASN dimaksudkan menjaga kehormatan, keluhuran martabat atau harga diri.		
TREATHS (T)		STRATEGI ST	STRATEGI WT
1	Pemahaman para pencari keadilan terhadap eksistensi dan proses beracara pada Peradilan Agama masih rendah.	Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman
2	Kapasitas Server di Mahkamah Agung yang belum memadai yang memungkinkan terjadinya overloading kapasitas sehingga SIPP tidak berjalan optimal		
3	Rekrutmen CPNS tidak sesuai dengan kebutuhan		
4	Tidak adanya petunjuk teknis tentang Jobdescription dan SKP		
5	Masih terdapat oknum aparat peradilan yang melakukan pelanggaran kode etik dan perilaku jabatan		

No	Kriteria Dampak	Keterangan	Range Nilai
1	Sangat Parah	Kerusakan Sistem Manajemen	4
2	Parah	Pelayanan terganggu dan tertunda	3
3	Cukup Parah	Mengganggu aktifitas dan masih bisa ditindaklanjuti	2
4	Tidak Parah	Tidak mengganggu aktifitas	1

No	Kriteri Likelihood	Durasi	Range Nilai
1	Sangat sering	>10 kejadian/tahun	4
2	Sering	6-10 kejadian/tahun	3
3	Cukup Sering	1-5 kejadian/tahun	2
4	Tidak terjadi	0 kejadian/tahun	1

No	Nilai Risiko	Range Nilai
1	Extrim Risk	12-16
2	High Risk	6-9
3	Medium Risk	3-4
4	Low Risk	1-2

LIKELIHOOD	MEDIUM RISK (3-4)	HIGH RISK (6-9)	EXTRIM RISK (12-16)	EXTRIM RISK (12-16)
	MEDIUM RISK (3-4)	HIGH RISK (6-9)	HIGH RISK (6-9)	EXTRIM RISK (12-16)
	LOW RISK (1-2)	MEDIUM RISK (3-4)	HIGH RISK (6-9)	HIGH RISK (6-9)
	LOW RISK (1-2)	LOW RISK (1-2)	MEDIUM RISK (3-4)	MEDIUM RISK (3-4)
SAVERITY				