

## **BAB 6**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan atas hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dan mengacu pada data yang telah diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Mayoritas individu yang memiliki Sertifikat Kompetensi Manajemen Risiko cenderung mengambil program Sertifikasi Kompetensi Manajemen Risiko karena didorong oleh Direksi di organisasi mereka. Anggota Direksi memegang peranan penting dalam mendorong setiap individu di organisasi untuk meningkatkan kapabilitas, wawasan, dan kemampuan mereka dalam hal manajemen risiko. Oleh karena itu, hubungan komunikasi dengan anggota Direksi menjadi salah satu hal yang sangat penting bagi setiap individu yang bekerja di organisasi.
- 2) Sebagian besar individu pemilik Sertifikat Kompetensi Manajemen Risiko berpendapat bahwa setelah mengikuti program Sertifikasi Kompetensi Manajemen Risiko, manfaat utama yang dirasakan adalah terkait dengan peningkatan kapabilitas dan wawasan dalam hal pengelolaan risiko. Oleh karena itu, program Sertifikasi Kompetensi Manajemen Risiko menjadi salah satu komponen yang

mampu mendukung peningkatan kapabilitas dan wawasan setiap individu dalam hal pengelolaan risiko.

- 3) Tingkat hubungan antara Sertifikasi Kompetensi Manajemen Risiko dan Kualitas Individu di Organisasi tercermin dalam angka korelasi hubungan yang menunjukkan nilai 0,743. Sesuai dengan tabel acuan atau pedoman koefisien korelasi, maka nilai 0,743 menunjukkan tingkat korelasi yang kuat antara variabel Sertifikasi Kompetensi Manajemen Risiko dan Kualitas Individu di Organisasi.
- 4) Terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara Sertifikasi Kompetensi Manajemen Risiko dan Kualitas Individu di Organisasi. Maka dari itu :
  - a. Perkembangan atau peningkatan program Sertifikasi Kompetensi Manajemen Risiko dapat berdampak terhadap peningkatan kapabilitas dan wawasan individu dalam hal pengelolaan risiko. Begitupun juga sebaliknya, salah satu hal yang mendasari peningkatan kualitas individu di organisasi adalah terkait dengan perkembangan dan peningkatan kualitas program Sertifikasi Kompetensi Manajemen Risiko.
  - b. Program Sertifikasi Kompetensi Manajemen Risiko merupakan salah satu sarana untuk mencerminkan kualitas, pengetahuan, wawasan, dan keterampilan

individu di organisasi. Dalam hal ini, Program Sertifikasi Kompetensi Manajemen Risiko membantu setiap individu untuk mampu mengidentifikasi risiko secara menyeluruh, sehingga mampu menyajikan alternatif dan pertimbangan dalam hal pengambilan keputusan secara lengkap.

Oleh karena itu, Program Sertifikasi Kompetensi Manajemen Risiko memiliki pengaruh yang kuat untuk menjamin kualitas individu di organisasi dalam hal pemahaman dan pengelolaan risiko di organisasi.

## **6.2. Saran**

Dalam penelitian ini, saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

### **A. Bagi LSP MKS**

- a. Meningkatkan kualitas dan pelayanan dalam program Sertifikasi Kompetensi Manajemen Risiko. Seperti contohnya adalah merespon email dengan cepat, sehingga setiap individu merasa dihargai oleh LSP MKS. Contoh lainnya adalah dengan menambah jumlah asesor yang berkompeten dan memiliki kualifikasi tersendiri. Sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kepuasan individu pemegang sertifikasi.
- b. Melakukan sosialisasi dan pembinaan terhadap pentingnya Sertifikat Kompetensi Manajemen Risiko berbasis ISO 31000

dalam rangka meningkatkan kualitas pengelolaan risiko di organisasi. Sasaran dan target utama dari kegiatan sosialisasi dan pembinaan ini adalah anggota struktural perusahaan atau organisasi. Hal ini dikarenakan para anggota struktural memegang peranan penting dalam mendorong setiap individu untuk meningkatkan kapabilitas dan wawasan mereka. Seperti contohnya adalah menjalin komunikasi dan kerjasama yang dengan anggota Direksi di perusahaan X. Dalam hal ini, anggota Direksi tersebut memiliki peranan untuk mendorong anggotanya untuk dapat meningkatkan kapabilitas dan wawasan mereka melalui Program Sertifikasi Kompetensi Manajemen Risiko.

B. Bagi Organisasi atau Perusahaan

- a. Mendukung dan memberi fasilitas kepada individu untuk mengambil Sertifikasi Kompetensi Manajemen Risiko guna meningkatkan kapabilitas dan kompetensi individu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2016). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*. London: Kogan Page.
- Arustei, C. C. (2013). THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES – A REQUEST FOR HOTEL INDUSTRY DEVELOPMENT. A THEORETICAL APPROACH. *Economy Series, Issue 2/2013*, 3.
- Badan Nasional Sertifikasi Profesi Republik Indonesia. (2013). *Pedoman Pelaksanaan Asesmen Kompetensi*. Jakarta: Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).
- Badan Nasional Sertifikasi Profesi Republik Indonesia. (2014). *Pedoman Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi*. Jakarta: Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).
- Badan Nasional Sertifikasi Profesi Republik Indonesia. (2014). *Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Kerja (PSKK) Reguler dengan Anggaran BNSP*. Jakarta: Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).
- Badan Nasional Sertifikasi Republik Indonesia. (2011). *PEDOMAN PELAKSANAAN ASESMEN KOMPETENSI PROFESI*. Jakarta: Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).
- Basel Committee on Banking Supervision. (2003). *Trends in Risk Integration and Aggregation*. Joint Forum Working Group Report.
- Brigham, E., & M.C, E. (2005). *Financial Management Theory And Practice 11th Edition*. Ohio: South Western Cengage Learning.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2004). *Enterprise Risk Management - Integrated Framework*. New York, United States : Committee of Sponsoring Organizations (COSO).
- Faupel, C. (2011). *Wertorientierte Unternehmensfuehrung: Problemstellungen und ihre Losungsmoglichkeiten*.
- International Organization for Standardization (ISO). (2018). *ISO 31000 : 2018 : Risk Management-Guidelines*. Switzerland: International Organization for Standardization (ISO).
- J, H. (2006). *Cultural Values and The Crisis of Legitimacy : Why culture needs a democratic mandate?* London: Demos.
- Mardalis. (2008). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management (Twelfth Edition)*. Ohio, United States : Thomson Higher Education.
- McParland, C., McGreal, S., & Adair, A. (t.thn.). *Concepts of Price, Value, and Worth in the United Kingdom : Toward a European Perspective*. Irlandia Utara: School of The Built Environment.
- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. (2014). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- Norimarna, S. (2019). *SERTIFIKASI MANAJEMEN RISIKO BAGI PARA PROFESIONAL DAN MANFAATNYA*. Bandung: Center for Risk Management Studies (CRMS) Indonesia.
- Ojasalo, J. (2004). Quality for The Individual and for The Company in the Business to Business Market : Concepts and Empirical Findings on Trade-offs. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 1.
- Presiden Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Presiden Republik Indonesia. (2012). *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia*. Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Presiden Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi*. Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Proboseno, F. (2019). *Mengenal Sertifikasi Manajemen Risiko di Indonesia*. Jakarta: Indonesia Risk Management Professional Association (IRMAPA).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business. Dalam *A Skill-Building Approach (7th edition)* (hal. 332). Chichester, United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd,.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work : Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, L. J., & Kaho, V. R. (2018). *Manajemen Risiko (Panduan untuk Risk Leaders dan Risk Practitioners)*. Jakarta: Kompas Gramedia.

World Bank Group. (2018). *Indicator Human Capital Index (HCI)*. Dipetik September 08, 2019, dari Data World Bank: <https://data.worldbank.org/indicator/HD.HCI.OVRL>

World Economic Forum. (2018). *Global Competitiveness Report 2018*. Dipetik September 08, 2019, dari Reports WEFForum: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2018/competitiveness-rankings/#series=GCI4>

Yuniarsih, P., & Dr. Suwatno, M.Si. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.