

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai peran *Human Capital* dalam mendukung pengendalian risiko operasional di BRI Kanwil Jakarta 1, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Human Capital* memiliki peran yang penting dalam mendukung pengendalian risiko operasional yang berasal dari faktor sumber daya manusia di BRI Kanwil Jakarta 1. Peran tersebut diwujudkan melalui pengelolaan sumber daya manusia secara strategis untuk meningkatkan kompetensi, memperkuat kepatuhan, mengembangkan talenta, melakukan monitoring terhadap kondisi pegawai, serta membangun budaya kerja dan integritas. Berbagai upaya tersebut membantu meminimalkan risiko operasional yang disebabkan oleh *Human Error*, kurangnya kompetensi, ketidakpatuhan terhadap prosedur, serta lemahnya budaya kerja dan integritas sehingga mendukung kelancaran operasional perusahaan.
2. Berbagai program *Human Capital* di BRI Kanwil Jakarta 1 telah mendukung pengendalian risiko operasional melalui fungsi yang saling melengkapi. Program pendidikan pegawai berperan dalam meningkatkan kompetensi dan mengurangi potensi *Human Error*. *Assessment* kompetensi dan *Behavior Assessment* digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi, perilaku kerja, dan kebutuhan pengembangan pegawai. *Talent Management* dan *Development Plan* mendukung penyiapan pegawai sesuai potensi dan kebutuhan organisasi. Monitoring dan pengawasan dilakukan melalui pemanfaatan sistem BRIHC, Sistem Layanan Informasi Keuangan (SLIK), Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP), serta data administrasi kepegawaian untuk mendeteksi potensi risiko sejak dini. Selain itu, penguatan budaya kerja dan integritas membantu membentuk perilaku kerja yang profesional, disiplin, dan patuh terhadap ketentuan perusahaan. Keseluruhan program tersebut berkontribusi dalam

meningkatkan efektivitas pengendalian risiko operasional di BRI Kanwil Jakarta 1.

V.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. *Human Capital* BRI Kanwil Jakarta 1 diharapkan terus mengembangkan program pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pendidikan pegawai, *Assessment* kompetensi, *Talent Management*, *Development Plan*, serta monitoring dan pengawasan agar pelaksanaannya semakin efektif dalam mendukung pengendalian risiko operasional.
2. *Human Capital* diharapkan memperkuat integrasi data kepegawaian melalui pemanfaatan sistem yang telah tersedia, seperti BRIHC, SLIK, dan data hasil *Assessment*, sehingga informasi mengenai potensi risiko pegawai dapat dimanfaatkan secara lebih optimal sebagai dasar pengambilan keputusan dan mitigasi risiko.
3. Penguatan budaya kerja, integritas, dan kepatuhan perlu terus dilakukan secara konsisten melalui internalisasi nilai-nilai perusahaan, pembinaan, serta monitoring yang berkelanjutan agar kesadaran risiko, profesionalisme, dan kepatuhan pegawai tetap terjaga serta mampu mendukung efektivitas operasional perusahaan.