

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kredibilitas dan keberlanjutan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) sangat ditentukan oleh kinerja asesor kompetensi sebagai aktor utama penjamin mutu dan keadilan proses sertifikasi. Asesor tidak hanya berfungsi sebagai penguji teknis, tetapi juga memastikan akuntabilitas asesmen sehingga hasil sertifikasi memperoleh pengakuan luas. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sertifikasi kompetensi berperan penting dalam peningkatan kualitas tenaga kerja (Rahayu, 2020), sehingga kinerja asesor yang kompeten dan adaptif menjadi faktor kunci dalam membangun kepercayaan pemangku kepentingan. Tantangan pemenuhan standar dan profesionalisme asesor semakin menonjol pada sektor strategis seperti akuntansi dan keuangan, yang juga menuntut dukungan kepemimpinan transformasional untuk merespons dinamika sertifikasi yang terus berkembang (Setyowati et al., 2023; Pribadi & Sumerly, 2024; Rahman & Wibowo, 2024).

Secara konseptual, efektivitas LSP ditentukan oleh mutu pelaksanaan uji kompetensi oleh asesor, tidak semata oleh standar dan regulasi formal. Berbagai kajian empiris menegaskan pentingnya kapasitas asesor dalam menerapkan prinsip objektivitas, keadilan, dan konsistensi selama asesmen. Pasyah et al. (2021) menunjukkan bahwa kualitas uji kompetensi sangat dipengaruhi oleh profesionalisme asesor dalam menjalankan tahapan asesmen sesuai pedoman BNSP, sementara Setiawan et al. (2018) menekankan bahwa keberhasilan

pengelolaan uji kompetensi berlisensi LSP bergantung pada kemampuan asesor menerjemahkan standar kompetensi ke dalam praktik asesmen yang akuntabel dan transparan. Oleh karena itu, evaluasi dan pemantauan berkala terhadap kompetensi, profesionalisme, dan adaptabilitas asesor menjadi esensial untuk menjaga konsistensi mutu sertifikasi dan relevansinya dengan kebutuhan industri.

Namun demikian, bukti evaluasi di lapangan menunjukkan bahwa konsistensi kinerja asesor masih menjadi tantangan yang memerlukan perhatian berkelanjutan. Evaluasi kinerja di LSP CERTIF pada periode 2022–2024 menunjukkan adanya fluktuasi jumlah peserta uji (asesi) dan pelaksanaan uji kompetensi. Tahun 2022 jumlah asesi tercatat 1.673 orang dengan 141 uji kompetensi. Pada tahun 2023 jumlah asesi menurun menjadi 1.451 orang dengan 131 uji kompetensi, namun kembali meningkat pada tahun 2024 menjadi 1.542 orang dengan 123 uji kompetensi. Fluktuasi ini mengindikasikan bahwa meskipun upaya sertifikasi terus berjalan sesuai standar, konsistensi kinerja asesor masih menghadapi tantangan yang perlu diperhatikan.

Selain dari jumlah peserta dan uji kompetensi, kinerja asesor juga dapat dianalisis melalui evaluasi persepsi asesi terhadap kinerja asesor yang mereka jalani. Evaluasi ini memberikan gambaran mengenai profesionalisme, kemampuan komunikasi, dan efektivitas metode asesmen yang diterapkan oleh asesor. Pendekatan ini penting untuk melengkapi data kuantitatif dan membantu LSP mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan dalam pelaksanaan uji kompetensi.

Berikut ini disajikan hasil umpan balik asesi terhadap kinerja asesor LSP CERTIF selama periode 2022–2024.

Tabel 1.1 Umpan Balik Asesi terhadap Kinerja Asesor LSP CERTIF (%)

| No. | Komponen Umpan Balik Asesi                                                                                                               | Ya (%) | Tidak (%) | Kategori    |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|-------------|
| 1   | Asesor memberikan penjelasan yang cukup memadai mengenai proses asesmen/uji kompetensi                                                   | 57     | 43        | Sedang      |
| 2   | Asesor memberi kesempatan untuk mempelajari standar kompetensi yang akan diujikan dan menilai diri sendiri terhadap pencapaiannya        | 48     | 52        | Kurang      |
| 3   | Asesor memberikan kesempatan untuk mendiskusikan/menegosiasikan metode, instrumen dan sumber asesmen serta jadwal asesmen/uji kompetensi | 38     | 62        | Kurang      |
| 4   | Asesor berusaha menggali seluruh bukti pendukung yang sesuai dengan latar belakang pelatihan dan pengalaman yang saya miliki             | 52     | 48        | Sedang      |
| 5   | Asesor memberikan kesempatan untuk mendemonstrasikan kompetensi yang dimiliki oleh asesi                                                 | 39     | 61        | Kurang      |
| 6   | Asesor memberikan penjelasan yang memadai mengenai keputusan asesmen/uji kompetensi                                                      | 72     | 28        | Baik        |
| 7   | Asesor memberikan umpan balik yang mendukung setelah asesmen/uji kompetensi serta tindak lanjutnya                                       | 63     | 37        | Sedang      |
| 8   | Asesor bersama asesi mempelajari semua dokumen asesmen/uji kompetensi serta menandatangani                                               | 71     | 29        | Baik        |
| 9   | Asesor menjelaskan jaminan kerahasiaan atas hasil asesmen serta penjelasan penanganan dokumen asesmen/uji kompetensi                     | 92     | 8         | Sangat Baik |
| 10  | Asesor menggunakan keterampilan komunikasi yang efektif selama asesmen/uji kompetensi                                                    | 37     | 63        | Kurang      |

Sumber: Data LSP CERTIF, 2022–2024

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja asesor pada beberapa aspek sudah dinilai baik oleh asesi, misalnya pada indikator penjelasan tentang jaminan kerahasiaan hasil asesmen (92%) dan penjelasan keputusan asesmen (72%). Namun, masih terdapat kelemahan pada aspek lain, terutama kesempatan untuk mendiskusikan/menegosiasikan metoda, instrumen dan sumber asesmen serta jadwal asesmen/uji kompetensi (48%), kesempatan mendemonstrasikan kompetensi (39%) dan keterampilan komunikasi efektif selama asesmen (37%) yang mendapat persentase penilaian positif relatif rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun asesor telah menjalankan sebagian perannya dengan baik, masih terdapat ruang perbaikan signifikan pada aspek komunikasi, fasilitasi pembelajaran, serta pemberian kesempatan yang lebih luas bagi asesi dalam proses asesmen.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja asesor sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi asesor bukan hanya mencakup pengetahuan teknis tentang prosedur asesmen, tetapi juga keterampilan dalam berkomunikasi, memberikan bimbingan, serta menciptakan suasana asesmen yang adil dan mendukung. Asesor yang kompeten diharapkan mampu menjalankan perannya secara profesional, mulai dari memberikan pemahaman yang jelas kepada asesi, memastikan keterjaminan proses asesmen, hingga memfasilitasi asesi untuk mendemonstrasikan kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian, kompetensi asesor menjadi variabel penting yang perlu diteliti dalam kaitannya dengan kinerja mereka pada proses asesmen.

Namun, pada kenyataannya, kompetensi asesor di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Keterbatasan pemahaman standar asesmen, lemahnya keterampilan komunikasi, hingga minimnya bekal *pedagogis* dan *andragogis* membuat sebagian asesor belum mampu melaksanakan asesmen secara optimal. Selain itu, perkembangan teknologi digital dalam sistem sertifikasi juga menuntut adanya keterampilan baru yang belum sepenuhnya dikuasai oleh asesor, terutama mereka yang berasal dari generasi senior. Kondisi ini menunjukkan bahwa penguasaan kompetensi teknis semata belum memadai. Pelaksanaan uji kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri mensyaratkan dukungan *soft skills*, kemampuan adaptasi, serta pembaruan keterampilan yang berkesinambungan (Nurjannah et al., 2022; Anggreni, 2023).

Untuk memahami lebih jelas kondisi kompetensi asesor, dapat ditinjau dari latar belakang pendidikan mereka di LSP CERTIF, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Asesor

| No.          | Tingkat Pendidikan | Jumlah    | Persentase  |
|--------------|--------------------|-----------|-------------|
| 1            | Strata-1           | 21        | 58,33%      |
| 2            | Strata-2           | 13        | 36,11%      |
| 3            | Strata-3           | 2         | 5,56%       |
| <b>Total</b> |                    | <b>36</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data LSP CERTIF

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai tingkat pendidikan asesor, diketahui bahwa sebagian besar asesor memiliki tingkat pendidikan Strata-1 yaitu sebanyak 21 orang (58,33%). Selanjutnya, asesor dengan tingkat pendidikan Strata-2

berjumlah 13 orang (36,11%). Adapun asesor yang menempuh pendidikan Strata-3 berjumlah paling sedikit yaitu hanya 2 orang (5,56%). Kondisi ini memberikan gambaran bahwa meskipun sebagian besar asesor telah memiliki pendidikan tinggi, namun perbedaan jenjang pendidikan berimplikasi pada variasi pemahaman standar asesmen. Latar belakang pendidikan yang beragam ini dapat memperkaya perspektif dalam asesmen, tetapi juga menimbulkan tantangan dalam menjaga konsistensi dan standardisasi kualitas uji kompetensi (Dewi & Sawarjuwono, 2019).

Namun, tingkat pendidikan bukan satu-satunya faktor yang membentuk kompetensi. Latar belakang profesi juga memainkan peran penting, sebagaimana ditunjukkan pada data berikut:

Tabel 1.3 Latar Belakang Profesi Asesor

| No.          | Latar Belakang | Jumlah    | Persentase  |
|--------------|----------------|-----------|-------------|
| 1            | Praktisi       | 30        | 83,33%      |
| 2            | Regulator      | 4         | 11,11%      |
| 3            | Akademisi      | 2         | 5,56%       |
| <b>Total</b> |                | <b>36</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data LSP CERTIF

Sementara itu, pada Tabel 1.3 mengenai latar belakang profesi asesor, terlihat bahwa mayoritas asesor berasal dari kalangan praktisi, yaitu sebanyak 30 orang atau 83,33%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar asesor memiliki pengalaman langsung di lapangan sehingga diharapkan dapat memberikan penilaian yang lebih objektif dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Selanjutnya, asesor dengan latar belakang sebagai regulator berjumlah 4 orang atau

11,11%, sedangkan asesor yang berasal dari kalangan akademisi merupakan kelompok dengan jumlah paling sedikit, yaitu hanya 2 orang atau 5,56%.

Komposisi ini menunjukkan bahwa keberadaan asesor masih didominasi oleh praktisi, sementara keterlibatan akademisi dan regulator relatif kecil. Padahal, peran akademisi penting dalam memberikan landasan teoritis dan metodologis, sedangkan regulator memiliki perspektif kebijakan dan standar mutu. Oleh karena itu, keseimbangan antara praktisi, akademisi, dan regulator diharapkan dapat lebih ditingkatkan agar proses asesmen berjalan lebih komprehensif, mencakup aspek praktis, teoritis, maupun regulatif. Selain latar belakang profesi, faktor usia juga memengaruhi kualitas kompetensi asesor, sebagaimana tergambar pada tabel:

Tabel 1.4 Grafik Rentang Usia Asesor

| No.          | Rentang Usia | Jumlah    | Persentase  |
|--------------|--------------|-----------|-------------|
| 1            | 31 - 40      | 4         | 11,11%      |
| 2            | 41 – 50      | 10        | 27,78%      |
| 3            | 51 – 60      | 15        | 41,67%      |
| 4            | 61 - 70      | 7         | 19,44%      |
| <b>Total</b> |              | <b>36</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data LSP CERTIF

Mayoritas asesor berada pada rentang usia 51–60 tahun (41,67%), diikuti usia 41–50 tahun (27,78%), sementara hanya sedikit asesor yang berusia 31–40 tahun (11,11%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar asesor merupakan praktisi senior dengan pengalaman panjang, tetapi juga menghadapi keterbatasan adaptasi terhadap teknologi asesmen berbasis digital. Tantangan regenerasi menjadi isu penting agar keberlanjutan kompetensi asesor tetap terjaga. Pelatihan berkelanjutan serta rekrutmen asesor muda sangat diperlukan untuk menjaga

kualitas asesmen di tengah perkembangan sistem sertifikasi modern (Sari et al., 2023; Deviana et al., 2024).

Secara keseluruhan, data mengenai latar belakang pendidikan, profesi, dan rentang usia menunjukkan bahwa kompetensi asesor di LSP CERTIF sangat beragam, dengan kombinasi kekuatan sekaligus keterbatasan. Keberagaman ini merupakan aset karena menghadirkan perspektif yang luas dalam pelaksanaan asesmen, tetapi sekaligus menimbulkan tantangan dalam menjaga konsistensi standar, efektivitas komunikasi, dan kesiapan menghadapi digitalisasi proses sertifikasi. Oleh sebab itu, penguatan kompetensi asesor perlu dilakukan secara menyeluruh melalui program pelatihan berkelanjutan, pengembangan *soft skills*, serta strategi regenerasi yang terencana.

Setelah kompetensi diposisikan sebagai faktor utama penjamin mutu asesmen, perhatian berikutnya perlu diarahkan pada adaptabilitas asesor dalam merespons perubahan regulasi, perkembangan teknologi, dan tuntutan industri. Adaptabilitas merupakan variabel kunci yang menentukan seberapa efektif kompetensi dapat diaktualisasikan dalam praktik, karena asesor yang adaptif mampu menyesuaikan diri dengan kebijakan baru, perubahan prosedur asesmen, serta adopsi teknologi digital dalam proses sertifikasi. Sebaliknya, tingkat adaptabilitas yang rendah berpotensi menghambat penyesuaian, memicu kesalahan administratif, dan menurunkan kredibilitas asesmen di mata asesi maupun pemangku kepentingan (Savickas, 1997; Andani et al., 2023).

Dalam konteks lingkungan kerja yang ditandai oleh dinamika regulasi, transformasi teknologi, dan kompleksitas layanan yang semakin meningkat,

adaptabilitas menjadi kompetensi krusial penunjang kinerja individu. Fauziah et al. (2023) menunjukkan bahwa adaptabilitas berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja, khususnya ketika individu menghadapi perubahan sistem kerja dan tuntutan peran baru. Sejalan dengan itu, Odhiambo dan Kibe (2024) menegaskan bahwa kemampuan beradaptasi memungkinkan individu dan organisasi menjaga stabilitas kinerja di tengah ketidakpastian lingkungan, sehingga adaptabilitas berfungsi sebagai kapasitas inti dalam dunia kerja modern.

Hasil pra-survei mengenai adaptabilitas asesor di LSP CERTIF memberikan gambaran berikut:

Tabel 1.5 Adaptabilitas Asesor

| No. | Indikator                                                | Jumlah |       |
|-----|----------------------------------------------------------|--------|-------|
|     |                                                          | Ya     | Tidak |
| 1   | Kemampuan Menyesuaikan diri dengan perubahan             | 33     | 3     |
| 2   | Kemampuan mengambil pelajaran penting dari setiap proses | 31     | 5     |
| 3   | Responsif terhadap perubahan dengan sikap terbuka        | 30     | 6     |

Sumber: Data LSP CERTIF

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar asesor memiliki tingkat adaptabilitas yang baik. Sebanyak 91,7% asesor menyatakan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, dan 86,1% mampu mengambil pelajaran dari setiap proses. Namun, masih terdapat sekitar 16,7% asesor yang menunjukkan resistensi terhadap perubahan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun mayoritas asesor relatif adaptif, tetap ada sebagian kecil yang menghadapi kendala, khususnya dalam menanggapi perkembangan digitalisasi asesmen dan perubahan regulasi. Oleh karena itu, diperlukan intervensi berupa pelatihan reflektif, *coaching*, maupun *peer*

*mentoring* untuk memperkuat kemampuan adaptasi, sehingga kompetensi yang dimiliki asesor dapat diimplementasikan secara optimal (Andani et al., 2023; Ulyanah et al., 2021).

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa adaptabilitas asesor di LSP CERTIF tergolong baik, terutama dalam hal kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan dan mengambil pelajaran dari setiap proses. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil asesor yang mengalami kesulitan dalam bersikap terbuka terhadap perubahan, khususnya dalam menghadapi digitalisasi asesmen dan regulasi baru. Temuan ini menegaskan bahwa adaptabilitas merupakan faktor penting yang perlu terus diperkuat agar asesor dapat menjalankan perannya secara optimal di tengah tuntutan modernisasi dan transformasi digital.

Selain kompetensi dan adaptabilitas, faktor penting lain yang memengaruhi kinerja asesor adalah kepemimpinan transformasional di lingkungan LSP. Gaya kepemimpinan ini memiliki peran strategis dalam membentuk budaya kerja yang profesional, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu memberikan motivasi, inspirasi, serta arahan yang jelas kepada asesor. Lebih dari itu, kepemimpinan transformasional juga mendorong keterbukaan komunikasi, mengedepankan kolaborasi, dan menciptakan iklim kerja yang mendukung peningkatan kapasitas asesor secara berkesinambungan. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif, kompetensi dan adaptabilitas asesor dapat dikelola secara lebih optimal sehingga kinerja asesmen berjalan sesuai standar yang

diharapkan (Bass & Riggio, 2006; Saputra & Juniarta, 2023). Hasil pra-survei mengenai kepemimpinan transformasional di LSP CERTIF yaitu:

Tabel 1.6 Kepemimpinan Transformasional LSP

| No. | Indikator                                    | Jumlah |       |
|-----|----------------------------------------------|--------|-------|
|     |                                              | Ya     | Tidak |
| 1   | LSP selalu memotivasi asesor                 | 30     | 6     |
| 2   | LSP membuat keputusan yang tepat dan efektif | 25     | 11    |
| 3   | LSP terbuka terhadap saran dan masukan       | 29     | 7     |

Sumber: Data LSP CERTIF

Hasil pra-survei mengenai kepemimpinan transformasional di LSP CERTIF menunjukkan bahwa sebagian besar asesor menilai kepemimpinan sudah mencerminkan ciri transformasional, khususnya pada aspek motivasi (83,3%) dan keterbukaan terhadap saran (80,6%). Namun, aspek pengambilan keputusan yang tepat dan efektif masih relatif rendah (69,4%), yang menandakan adanya ruang perbaikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional telah hadir dalam praktik manajerial, namun implementasinya belum sepenuhnya optimal. Dengan penguatan pada aspek pengambilan keputusan berbasis data dan partisipasi, kepemimpinan transformasional berpotensi menjadi katalis utama dalam meningkatkan profesionalisme asesor, memperkuat kapasitas adaptif, serta menjaga kredibilitas LSP di tengah dinamika industri yang semakin kompetitif (Nadia et al., 2024; Hakim & Subroto, 2023).

Temuan empiris di LSP CERTIF menunjukkan bahwa peningkatan mutu asesmen melalui penyediaan asesor yang kompeten dan adaptif serta penerapan kepemimpinan transformasional belum sepenuhnya menghasilkan kinerja asesor yang konsisten. Berbagai kelemahan masih ditemukan, terutama pada aspek komunikasi asesmen, fasilitasi demonstrasi kompetensi, keseragaman pemahaman standar, serta keterampilan *pedagogis*. Tantangan tersebut semakin kompleks akibat percepatan digitalisasi asesmen dan perubahan regulasi, sehingga menegaskan bahwa kinerja asesor tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh dukungan organisasi dan efektivitas kepemimpinan.

Dalam perspektif Human Capital Theory (HCT), kompetensi dan adaptabilitas asesor merupakan modal manusia strategis yang terbentuk melalui investasi pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan pembelajaran berkelanjutan. Kompetensi mencakup baik kemampuan teknis maupun non-teknis, seperti komunikasi, etika profesional, dan keterampilan *pedagogis* yang menjamin asesmen berlangsung objektif dan akuntabel. Namun, Human Capital Theory (HCT) menegaskan bahwa modal manusia yang tinggi tidak otomatis terkonversi menjadi kinerja tanpa sistem, struktur, dan kepemimpinan yang mendukung, sehingga ketidakkonsistenan kinerja asesor mencerminkan adanya hambatan dalam proses konversi tersebut.

Adaptabilitas berfungsi menjaga relevansi kompetensi di tengah perubahan teknologi, regulasi, dan tuntutan industri jasa keuangan. Meskipun demikian, efektivitas adaptabilitas sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi dan gaya

kepemimpinan. Lingkungan kerja yang kurang suportif dapat membatasi aktualisasi kemampuan adaptif, meskipun potensi individu relatif tinggi.

Dalam konteks ini, Transformational Leadership Theory (TLT) melengkapi Human Capital Theory (HCT) dengan menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai faktor kontekstual yang memobilisasi kompetensi dan adaptabilitas menjadi kinerja yang optimal. Kepemimpinan transformasional berperan membangun visi bersama, memotivasi, dan memberdayakan asesor, sehingga menentukan sejauh mana modal manusia dapat dikonversi menjadi kinerja yang konsisten dan berkualitas.

Namun, praktik kepemimpinan transformasional di LSP CERTIF belum sepenuhnya efektif dan berpotensi menjadi faktor pembatas pengelolaan modal manusia. Integrasi Human Capital Theory (HCT) dan Transformational Leadership Theory (TLT) menegaskan bahwa investasi pada kompetensi dan adaptabilitas asesor harus diimbangi dengan penguatan kepemimpinan transformasional yang kontekstual dan adaptif. Sinergi antara modal manusia dan kepemimpinan yang efektif menjadi kunci bagi terwujudnya kinerja asesor yang berkelanjutan dan berdaya saing.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat beberapa pertanyaan penelitian yang perlu dijawab dalam penelitian ini:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja asesor kompetensi ?
2. Apakah adaptabilitas berpengaruh terhadap kinerja asesor kompetensi ?
3. Apakah kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh kompetensi asesor terhadap kinerja asesor ?
4. Apakah kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh adaptabilitas asesor terhadap kinerja asesor ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi dan adaptabilitas terhadap kinerja asesor.
2. Menguji peran kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja asesor.
3. Menguji peran kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara adaptabilitas dan kinerja asesor.
4. Memberikan rekomendasi praktis bagi para pemangku kepentingan (stakeholders) berdasarkan temuan hubungan signifikansi antar variabel dalam penelitian ini.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis akademis maupun praktis, khususnya dalam memperkuat strategi pengembangan sumber daya manusia pada LSP sektor keuangan. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis akademis
  - a. Menambah wawasan dalam literatur akademik terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja asesor kompetensi, khususnya melalui pengujian kompetensi, adaptabilitas, serta peran kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderasi.
  - b. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada bagaimana sinergi antara kapasitas individu (kompetensi dan adaptabilitas) serta dukungan kepemimpinan dapat meningkatkan kualitas asesmen kompetensi di sektor jasa keuangan.
  - c. Mengembangkan pemahaman tentang peran kepemimpinan transformasional dalam memperkuat hubungan antara kompetensi dan adaptabilitas dengan kinerja asesor, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang kepemimpinan, manajemen SDM, dan sertifikasi profesi.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan rekomendasi kepada LSP CERTIF dalam merancang strategi pengembangan kapasitas asesor, baik melalui program pelatihan kompetensi teknis, peningkatan *softskills*, maupun penguatan kemampuan adaptif terhadap dinamika regulasi dan digitalisasi asesmen.
- b. Membantu pimpinan LSP memahami faktor-faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja asesor, sehingga dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang lebih inspiratif, partisipatif, dan efektif dalam membangun profesionalisme asesor.
- c. Menjadi bahan pertimbangan bagi regulator (Kemenakertrans RI, BNSP, OJK, Bank Indonesia), asosiasi industri keuangan, serta pemangku kepentingan terkait dalam mengembangkan kebijakan peningkatan kualitas asesor kompetensi, yang relevan dengan kebutuhan industri jasa keuangan modern dan sejalan dengan *roadmap* SDM Indonesia Emas 2045.

Melalui penelitian ini diharapkan tercipta sinergi antara akademisi, praktisi, dan regulator dalam memperkuat peran LSP sebagai penjaga mutu sertifikasi profesi, sekaligus memastikan keberlanjutan pengembangan SDM sektor keuangan yang kompetitif, adaptif, dan berdaya saing global.