

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Hasil penelitian yang dikaitkan dengan struktur indikator menunjukkan bahwa setiap variabel kunci dalam model dibentuk secara kuat oleh satu indikator utama yang sangat menonjol. Kompetensi asesor paling kuat tercermin melalui aspek pengetahuan, yang menunjukkan bahwa pemahaman terhadap regulasi, standar kompetensi, dan substansi teknis skema sertifikasi sudah berada pada tingkat tinggi, disertai dukungan keterampilan dan sikap kerja yang juga baik. Adaptabilitas terutama dimanifestasikan melalui fleksibilitas, yakni kemampuan asesor menyesuaikan gaya komunikasi, metode asesmen, dan pendekatan terhadap asesesi sesuai konteks lembaga dan dinamika perubahan tanpa mengabaikan standar dan etika profesi. Kepemimpinan transformasional paling jelas terlihat dalam dimensi pembinaan individu, yang menggambarkan peran pemimpin sebagai pembina, pelatih, dan pemberi dukungan personal bagi asesor. Sementara itu, kinerja asesor paling kuat tercermin dari produktivitas, yang mengindikasikan kemampuan menyelesaikan tugas asesmen secara konsisten sesuai target dan kebutuhan lembaga pengguna sertifikasi.

2. Konfigurasi temuan hubungan antar variabel menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi belum secara otomatis terkonversi menjadi kinerja yang lebih baik apabila tidak diikuti oleh sistem kerja dan kepemimpinan yang mampu memfasilitasi pemanfaatannya. Asesor memiliki pengetahuan yang kuat, tetapi tanpa alur kerja yang jelas, mekanisme evaluasi yang terstruktur, dan dukungan organisasi yang memadai, kapasitas tersebut berisiko tidak terpakai secara optimal dalam praktik asesmen. Sebaliknya, adaptabilitas yang ditopang oleh fleksibilitas, kemampuan belajar, dan respons terhadap perubahan terbukti berkontribusi paling konsisten terhadap peningkatan kinerja, karena memungkinkan asesor tetap efektif di tengah perubahan prosedur, digitalisasi sistem, serta dinamika regulasi sektor jasa keuangan.
3. Kepemimpinan transformasional menempati posisi strategis sebagai penghubung antara kompetensi dan kinerja. Ketika pemimpin menjalankan peran pembinaan individu, memberikan inspirasi, serta mendorong inovasi dan partisipasi, kompetensi asesor yang semula belum memberikan dampak langsung terhadap kinerja menjadi lebih teraktualisasi. Akan tetapi, pengaruh kepemimpinan terhadap adaptabilitas bersifat lebih kompleks pada intensitas tertentu, dukungan kepemimpinan yang terlalu dominan dapat mengurangi ruang otonomi profesional asesor sehingga daya dorong adaptabilitas terhadap kinerja melemah. Dengan demikian, kinerja asesor yang optimal di LSP

CERTIF sejatinya tidak hanya bergantung pada tingginya pengetahuan atau fleksibilitas, tetapi pada orkestrasi seimbang antara pemanfaatan pengetahuan, pengelolaan fleksibilitas, pola pembinaan individu, dan orientasi produktivitas dalam kerangka sistem kerja yang mendukung.

5.2 Saran

1. Beberapa implikasi praktis dapat diarahkan pada penguatan indikator-indikator yang paling menonjol. Dari sisi kompetensi, pengetahuan yang sudah tinggi perlu dikelola sebagai aset yang benar-benar dipakai, bukan sekadar dimiliki, melalui penataan ulang alur kerja asesmen, kejelasan peran, dan mekanisme umpan balik yang membantu asesor melihat bagaimana pengetahuan mereka memengaruhi mutu keputusan asesmen. Pada ranah adaptabilitas, fleksibilitas yang menjadi kekuatan utama perlu dijaga dan difasilitasi melalui kebijakan kerja yang memberi ruang penyesuaian metode dan pendekatan asesmen sepanjang tetap dalam koridor standar, serta melalui budaya belajar berkelanjutan agar kemampuan belajar dan respons terhadap perubahan terus terpelihara. Kepemimpinan transformasional perlu diarahkan untuk memperkuat dimensi pembinaan individu tanpa mengurangi otonomi profesional; pemimpin diharapkan hadir sebagai pembimbing yang mendorong pemanfaatan pengetahuan dan fleksibilitas, bukan sekadar pemberi instruksi.

2. Di sisi kinerja, orientasi pada produktivitas perlu diseimbangkan dengan perhatian pada kualitas kerja dan inisiatif, sehingga keberhasilan tidak hanya diukur dari seberapa banyak asesmen yang diselesaikan, tetapi juga dari ketepatan keputusan, konsistensi terhadap standar kompetensi, dan kontribusi asesor dalam memperbaiki proses serta instrumen asesmen. Secara kelembagaan, LSP CERTIF disarankan memperkuat sistem manajemen kinerja yang mengintegrasikan indikator-indikator tersebut, menyempurnakan SOP dan tata kelola asesmen agar selaras dengan karakteristik pengetahuan dan fleksibilitas asesor, serta mengembangkan program pengembangan kepemimpinan yang menekankan keseimbangan antara inspirasi, pembinaan individu, dan penghormatan terhadap kemandirian profesional.
3. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas konteks studi ke berbagai Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di sektor yang berbeda untuk memvalidasi konsistensi pola hubungan antar variabel. Penambahan variabel seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau dukungan teknologi juga penting untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja asesor dalam ekosistem Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).