Sibatik Journal
Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan
E-ISSN: 2809-8544

MEMBANGUN KEUNGGULAN LAYANAN SERTIFIKASI MELALUI INTEGRASI KAPABILITAS ADAPTIF ORGANISASI DAN KAPASITAS STRATEGIS ASESOR

BUILDING CERTIFICATION SERVICE EXCELLENCE THROUGH THE INTEGRATION OF ORGANIZATIONAL ADAPTIVE CAPABILITIES AND ASSESSORS' STRATEGIC CAPACITIES

Ayu Suwita Yanti[1], I Made Darsana[2]*
Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional, Indonesia
***Email Correspondence:** made.darsana@ipb-intl.ac.id

Abstract

This study aims to develop an integrative conceptual model that explains the role of organizational dynamic capabilities and assessors' strategic competencies in improving the quality of certification services in the era of digital transformation. The study uses a systematic literature review approach to synthesize recent studies related to competency, professional certification systems, and digital transformation. The results indicate that certification service quality is a multidimensional construct formed through the interaction of individual competencies, organizational capabilities, and digital transformation. Assessors' strategic competencies, particularly flexibility, reflective capacity, and critical thinking skills, play a crucial role in ensuring the validity and reliability of assessments. Meanwhile, dynamic capabilities enable organizations to continuously adapt to environmental changes, thereby maintaining the relevance and effectiveness of services. Digital transformation serves as an amplifier that increases the efficiency, transparency, and adaptability of the certification process, while strengthening the relationship between individual competencies and organizational capabilities. The integration of these three dimensions produces a conceptual model that provides a comprehensive understanding of certification service quality. This study contributes to expanding the literature by integrating individual, organizational, and technological perspectives and providing a conceptual foundation for the development of a more adaptive and future-oriented certification system.

Keywords: Dynamic capabilities, Assessors' strategic competencies, Certification service quality, Digital transformation, A systematic literature review.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengembangkan model konseptual integratif yang menjelaskan peran kapabilitas dinamis organisasi dan kompetensi strategis asesor dalam meningkatkan kualitas layanan sertifikasi pada era transformasi digital. Penelitian menggunakan pendekatan systematic literature review untuk mensintesis studi-studi terkini terkait kompetensi, sistem sertifikasi profesi, dan transformasi digital. Hasil kajian menunjukkan bahwa kualitas layanan sertifikasi merupakan konstruksi multidimensional yang terbentuk melalui interaksi antara kompetensi individu, kapabilitas organisasi, dan transformasi digital. Kompetensi strategis asesor, khususnya fleksibilitas, kapasitas reflektif, dan kemampuan berpikir kritis, berperan penting dalam menjamin validitas dan reliabilitas asesmen. Sementara itu, kapabilitas dinamis memungkinkan organisasi untuk beradaptasi secara berkelanjutan terhadap perubahan lingkungan, sehingga menjaga relevansi dan efektivitas layanan. Transformasi digital berfungsi sebagai penguat yang meningkatkan efisiensi, transparansi, dan adaptabilitas proses sertifikasi, sekaligus memperkuat hubungan antara kompetensi individu dan kapabilitas organisasi. Integrasi ketiga dimensi tersebut menghasilkan model konseptual yang memberikan pemahaman komprehensif mengenai kualitas layanan sertifikasi.Penelitian ini berkontribusi dalam memperluas literatur dengan mengintegrasikan perspektif individu, organisasi, dan teknologi, serta memberikan dasar konseptual bagi pengembangan sistem sertifikasi yang lebih adaptif dan berorientasi masa depan.

DOI: https://doi.org/10.47353/sibatik.v5i5.4992

Kata kunci: *Kapabilitas dinamis, Kompetensi strategis asesor, Kualitas layanan sertifikasi, Transformasi digital, Tinjauan literatur sistematis.*

PENDAHULUAN

Transformasi menuju ekonomi berbasis pengetahuan telah mendorong pergeseran fundamental dalam paradigma pengembangan sumber daya manusia (SDM), dari pendekatan berbasis input menuju pendekatan berbasis kompetensi yang adaptif, kontekstual, dan berorientasi masa depan. Dalam perspektif ini, kompetensi tidak lagi direduksi sebagai akumulasi pengetahuan atau keterampilan teknis, melainkan sebagai konstruksi multidimensional yang mencerminkan integrasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai dalam merespons kompleksitas situasi nyata secara efektif . Kerangka global seperti OECD Learning Framework 2030 dan rekomendasi European Commission (2018) menegaskan bahwa kompetensi menjadi fondasi utama pembelajaran sepanjang hayat, yang berkontribusi terhadap inovasi, pertumbuhan ekonomi, dan keberlanjutan pembangunan (OECD, 2019; OECD, 2023; OECD, 2024; European Commission, 2018; UNESCO, 2017). Lebih lanjut, literatur klasik dan kontemporer menunjukkan bahwa kompetensi berkaitan erat dengan performa individu, daya saing global, serta kemampuan adaptif dalam menghadapi perubahan sosial-ekonomi (Schultz, 1963; Boyatzis, 2008; Kankaraš & Suarez-Alvarez, 2019; Montanari et al., 2023; UN, 2015) .

Perkembangan teoritis yang paling terkini mejelaskan bahwa, kompetensi dipahami sebagai entitas dinamis yang mencerminkan kapasitas individu dalam menghadapi ketidakpastian, kompleksitas, dan perubahan struktural. Montanari (2025) menegaskan bahwa kompetensi mencakup dimensi kognitif, perilaku, dan emosional yang saling terintegrasi, serta berfungsi sebagai mekanisme adaptif dalam mengelola transisi sosial, ekonomi, dan teknologi yang semakin kompleks . Perspektif ini diperkuat oleh pendekatan capability (Sen, 1985; Nussbaum, 2011), konsep integrasi sumber daya (Le Boterf, 2008), serta pendekatan konstruktivis yang menekankan pengalaman dan refleksi sebagai basis pembelajaran (Mezirow, 1991; Dewey, 1915) . Dalam kerangka ini, kompetensi tidak hanya berkaitan dengan performa, tetapi juga dengan kebebasan individu untuk mencapai fungsi yang bernilai dalam konteks sosialnya (Costa, 2019; Schneider, 2019; Margiotta, 2015; OECD, 2005; OECD, 2019) .

European LifeComp, fleksibilitas (*flexibility competence*) mengidentifikasi bahwa, salah satu kompetensi kunci yang esensial dalam menghadapi tantangan global kontemporer. Fleksibilitas dikonseptualisasikan sebagai kemampuan untuk mengelola ketidakpastian, beradaptasi terhadap perubahan, serta mengembangkan solusi inovatif dalam situasi kompleks dan ambigu . Kompetensi ini bersifat multidimensional, mencakup aspek kognitif, emosional, dan perilaku yang memungkinkan individu mengintegrasikan berbagai perspektif serta mengelola konflik dan ambiguitas secara konstruktif (Caena, 2019; Sala et al., 2020; OECD, 2019; WHO, 1997; Vuorikari et al., 2022) . Lebih lanjut, fleksibilitas berkaitan erat dengan kemampuan pembelajaran sepanjang hayat, kreativitas, serta pengembangan solusi terhadap *wicked problems* yang menjadi ciri utama era transformasi global (WEF, 2025; Mezirow, 1991; Dewey, 1915; Bateson, 1972; Giunta, 2013) .

DOI: https://doi.org/10.47353/sibatik.v5i5.4992

Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa transformasi digital dan disrupsi industri, di mana individu dan organisasi dituntut untuk secara simultan mengelola kompleksitas, ketidakpastian, dan percepatan perubahan. Fleksibilitas memungkinkan integrasi lintas disiplin, pengembangan pemikiran reflektif, serta adaptasi terhadap lingkungan yang dinamis dan tidak linear. Literatur menunjukkan bahwa fleksibilitas berkaitan erat dengan konsep *learning agility*, *open-mindedness*, dan kemampuan berpikir reflektif yang mendukung inovasi dan pengambilan keputusan dalam kondisi ketidakpastian (Stanovich & Toplak, 2023; Kashdan et al., 2020; Smith & Watkins, 2024; Roelofs et al., 2023; Dominguez et al., 2022). Selain itu, fleksibilitas juga berperan dalam meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi perubahan teknologi, globalisasi, dan dinamika pasar kerja yang semakin kompleks (Costa, 2019; Giunta, 2014; WEF, 2025; Stapleton, 2021; Folke et al., 2016).

Di Indonesia sendiri, sistem sertifikasi profesi yang difasilitasi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) memiliki peran strategis dalam menjamin kualitas dan standardisasi kompetensi tenaga kerja. Namun demikian, berbagai studi menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi yang disertifikasi dengan kebutuhan riil industri, yang mengindikasikan bahwa kualitas layanan sertifikasi tidak hanya ditentukan oleh standar formal, tetapi juga oleh kapasitas adaptif organisasi dalam merespons dinamika lingkungan (Prastiyono et al., 2020; Hampton et al., 2018; Suharto et al., 2022; Purnomo et al., 2020; OECD, 2019). Dalam perspektif ini, efektivitas sistem sertifikasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan serta memastikan relevansi skema kompetensi terhadap perkembangan industri.

Dari perspektif manajemen strategis, kapasitas adaptif organisasi tersebut dapat dijelaskan melalui kerangka *dynamic capabilities*, yang menekankan kemampuan organisasi dalam melakukan sensing, seizing, dan reconfiguring terhadap perubahan lingkungan (Teece, 2018; Schilke et al., 2018; Helfat et al., 2007; Eisenhardt & Martin, 2000; Warner & Wäger, 2019). Dalam konteks LSP, kapabilitas dinamis menjadi determinan utama dalam menjaga relevansi skema sertifikasi terhadap perkembangan industri, khususnya dalam menghadapi transformasi digital dan tuntutan keberlanjutan. Organisasi yang tidak memiliki kapabilitas dinamis cenderung mengalami rigiditas struktural dan kegagalan dalam merespons perubahan lingkungan yang cepat dan kompleks.

Literatur terkini menegaskan bahwa kualitas layanan sertifikasi tidak hanya ditentukan oleh dimensi organisasi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kompetensi strategis asesor sebagai aktor utama dalam proses asesmen. Asesor tidak lagi diposisikan sekadar sebagai pelaksana teknis, melainkan sebagai agen epistemik yang berperan dalam memastikan validitas dan reliabilitas evaluasi kompetensi. Dalam hal ini, asesmen yang berkualitas bergantung pada kapasitas reflektif, keterbukaan terhadap perspektif alternatif, serta kemampuan untuk merevisi penilaian berdasarkan bukti yang berkembang. Konstruk seperti *open-minded thinking*, *intellectual humility*, dan *cognitive flexibility* menunjukkan bahwa disposisi epistemik menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas proses evaluasi kompetensi (Krumrei-Mancuso et al., 2020; Newton et al., 2024; Stanovich & Toplak, 2024;

DOI: https://doi.org/10.47353/sibatik.v5i5.4992

Beebe & Matheson, 2023; Baron, 2019). Dengan demikian, kompetensi strategis asesor perlu dipahami sebagai kemampuan multidimensional yang melampaui aspek teknis menuju kapasitas adaptif dan reflektif dalam menghadapi kompleksitas asesmen.

Di sisi lain, perkembangan transformasi digital telah memperluas cakupan sistem sertifikasi profesi dari sekadar digitalisasi proses menuju transformasi yang lebih mendasar pada struktur, mekanisme kerja, dan budaya organisasi. Implementasi teknologi seperti *remote assessment*, kecerdasan buatan, dan sistem berbasis data memungkinkan peningkatan akurasi, transparansi, serta efisiensi dalam proses asesmen. Pada saat yang sama, digitalisasi juga meningkatkan kompleksitas lingkungan kerja, sehingga menuntut tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi baik pada level individu maupun organisasi. Dalam hal ini, transformasi digital tidak hanya berfungsi sebagai alat teknologi, tetapi sebagai *enabler* strategis yang memperkuat hubungan antara kapabilitas organisasi dan kompetensi individu dalam meningkatkan kinerja serta kualitas layanan (Vial, 2019; Hinings et al., 2018; Warner & Wäger, 2019; Verhoef et al., 2021; Kane et al., 2019).

Meskipun kajian mengenai sertifikasi profesi dan pengembangan kompetensi telah berkembang secara signifikan, literatur yang ada masih menunjukkan karakteristik yang parsial dan terfragmentasi. Sebagian besar penelitian cenderung berfokus pada dimensi individual atau pada outcome sertifikasi, tanpa mengkaji secara komprehensif interaksi antara faktor individu, organisasi, dan teknologi. Selain itu, integrasi antara kapabilitas dinamis organisasi, kompetensi strategis asesor, dan transformasi digital dalam menjelaskan kualitas layanan sertifikasi masih relatif terbatas. Keterbatasan ini semakin terlihat pada konteks negara berkembang, khususnya dalam sistem sertifikasi nasional, di mana kajian empiris maupun konseptual yang mengangkat integrasi tersebut masih jarang ditemukan.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, diperlukan pendekatan yang lebih integratif untuk memahami kualitas layanan sertifikasi secara komprehensif. Oleh karena itu, kajian ini mengembangkan model konseptual yang menghubungkan kapabilitas dinamis organisasi dan kompetensi strategis asesor dalam meningkatkan kualitas layanan sertifikasi, dengan transformasi digital sebagai variabel yang memperkuat hubungan tersebut. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperluas literatur manajemen strategis berbasis kompetensi, sekaligus menawarkan dasar konseptual bagi pengembangan sistem sertifikasi profesi yang lebih adaptif, responsif, dan relevan terhadap dinamika lingkungan di era digital.

TINJAUAN PUSTAKA

Konseptualisasi Kompetensi

Literatur mutakhir menempatkan kompetensi sebagai konstruksi multidimensional yang melampaui sekadar akumulasi pengetahuan dan keterampilan teknis, melainkan mencerminkan kemampuan individu dalam mengintegrasikan sumber daya kognitif, afektif, dan perilaku untuk merespons situasi kompleks secara efektif . Pendekatan ini memperoleh legitimasi kuat melalui kerangka *competence-based education* yang menegaskan hubungan erat antara kompetensi, performa, dan daya saing dalam ekonomi berbasis pengetahuan

DOI: https://doi.org/10.47353/sibatik.v5i5.4992

(OECD, 2019; OECD, 2023; OECD, 2024; European Commission, 2018; UNESCO, 2017) . Lebih jauh, kontribusi teori klasik dan kontemporer menunjukkan bahwa kompetensi berkaitan dengan produktivitas tenaga kerja serta kapasitas adaptif individu dalam menghadapi perubahan sosial-ekonomi yang dinamis (Schultz, 1963; Boyatzis, 2008; Kankaraš & Suarez-Alvarez, 2019; Montanari et al., 2023; UN, 2015) . Perspektif *capability approach* memperkaya pemahaman ini dengan menekankan kebebasan individu dalam mencapai fungsi yang bernilai (Sen, 1985; Nussbaum, 2011), sementara pendekatan integratif menyoroti koordinasi berbagai sumber daya dalam menghasilkan kinerja yang efektif (Le Boterf, 2008; Schneider, 2019; Costa, 2019; Margiotta, 2015; OECD, 2005) . Dengan demikian, kompetensi bersifat dinamis, kontekstual, dan terbentuk melalui interaksi antara individu dan lingkungannya.

Flexibility Competence

European LifeComp mengidentifikasi fleksibilitas sebagai kompetensi esensial dalam menghadapi kompleksitas global. Fleksibilitas merepresentasikan kemampuan untuk mengelola ketidakpastian, beradaptasi terhadap perubahan, serta merumuskan solusi inovatif dalam situasi yang ambigu . Karakter multidimensional kompetensi ini mencakup aspek kognitif, emosional, dan perilaku yang memungkinkan individu mengintegrasikan perspektif yang beragam serta menavigasi konflik secara konstruktif (Sala et al., 2020; Caena, 2019; OECD, 2019; WHO, 1997; Vuorikari et al., 2022) . Selain itu, fleksibilitas berfungsi sebagai fondasi pembelajaran sepanjang hayat karena mendukung kemampuan individu untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan seiring perubahan lingkungan . Kapasitas ini berkorelasi erat dengan pemikiran reflektif, kreativitas, serta kemampuan pengambilan keputusan dalam kondisi ketidakpastian (Mezirow, 1991; Dewey, 1915; Bateson, 1972; Giunta, 2013; Stapleton, 2021) . Oleh karena itu, fleksibilitas tidak hanya menjadi atribut individu, tetapi juga prasyarat bagi pembelajaran transformatif yang berkelanjutan.

Relasi Flexibility Competence

Kedekatan konseptual antara fleksibilitas dan konstruk lain seperti *learning agility*, *open-mindedness*, serta *intellectual humility* telah banyak diulas dalam literatur. *Learning agility* menekankan kemampuan individu dalam mengekstraksi pembelajaran dari pengalaman dan mengaplikasikannya pada situasi baru (Smith & Watkins, 2024), sedangkan *open-mindedness* mengacu pada kecenderungan untuk mempertimbangkan perspektif alternatif serta merevisi keyakinan berdasarkan bukti . Sementara itu, *intellectual humility* berkaitan dengan kesadaran atas keterbatasan pengetahuan dan keterbukaan terhadap pembelajaran baru (Krumrei-Mancuso et al., 2020; Beebe & Matheson, 2023; Newton et al., 2024; Stanovich & Toplak, 2024; Baron, 2019) .

Meskipun memiliki irisan konseptual, fleksibilitas mencakup spektrum yang lebih luas karena mengintegrasikan dimensi kognitif, afektif, dan perilaku secara simultan . Dengan demikian, fleksibilitas dapat diposisikan sebagai konstruk payung yang mengakomodasi berbagai kapasitas adaptif individu dalam menghadapi kompleksitas dan ketidakpastian.

DOI: https://doi.org/10.47353/sibatik.v5i5.4992

Dynamic Capabilities

Kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan dijelaskan melalui konsep *dynamic capabilities*, yang menekankan proses sensing, seizing, dan reconfiguring sebagai mekanisme adaptasi strategis (Teece, 2018; Schilke et al., 2018; Helfat et al., 2007; Eisenhardt & Martin, 2000; Warner & Wäger, 2019). Kerangka ini menempatkan organisasi sebagai entitas yang aktif mengelola perubahan melalui pembaruan sumber daya dan kapabilitas internal. Peran *dynamic capabilities* semakin krusial seiring percepatan transformasi digital, yang menuntut organisasi untuk mengintegrasikan teknologi baru, mengembangkan inovasi model bisnis, serta meningkatkan kinerja secara berkelanjutan (Warner & Wäger, 2019; Verhoef et al., 2021; Kane et al., 2019; Vial, 2019; Hinings et al., 2018). Tanpa kapabilitas ini, organisasi berisiko mengalami rigiditas struktural dan kehilangan relevansi dalam lingkungan yang terus berubah.

Kompetensi Strategis Asesor dalam Sistem Sertifikasi

Kualitas layanan sertifikasi sangat ditentukan oleh kompetensi strategis asesor sebagai pelaksana utama proses evaluasi. Kompetensi tersebut tidak terbatas pada penguasaan aspek teknis, tetapi juga mencakup kapasitas reflektif, kemampuan analitis, serta keterbukaan terhadap perspektif alternatif . Literatur menegaskan bahwa kualitas asesmen dipengaruhi oleh kemampuan asesor dalam mengelola bias, mengevaluasi bukti secara kritis, serta menyesuaikan penilaian berdasarkan informasi yang berkembang (Krumrei-Mancuso et al., 2020; Newton et al., 2024; Stanovich & Toplak, 2024; Beebe & Matheson, 2023; Baron, 2019).

Kemampuan tersebut mengindikasikan pentingnya fleksibilitas sebagai kompetensi inti bagi asesor, karena proses asesmen menuntut interpretasi yang kontekstual serta adaptasi terhadap dinamika kebutuhan industri yang terus berubah.

Transformasi Digital dan Implikasinya terhadap Sertifikasi

Transformasi digital telah mengubah lanskap operasional organisasi secara fundamental, mencakup perubahan pada proses, struktur, dan budaya organisasi (Vial, 2019; Hinings et al., 2018; Verhoef et al., 2021; Kane et al., 2019; Warner & Wäger, 2019). Perkembangan teknologi seperti *remote assessment*, kecerdasan buatan, dan sistem berbasis data memberikan peluang untuk meningkatkan akurasi, transparansi, dan efisiensi dalam proses asesmen.

Selain itu, percepatan digitalisasi meningkatkan tuntutan terhadap kemampuan adaptif baik pada level individu maupun organisasi . Fleksibilitas menjadi kompetensi strategis yang memungkinkan individu dan organisasi merespons perubahan teknologi serta kompleksitas lingkungan secara efektif.

Akumulasi literatur menunjukkan bahwa fleksibilitas, *dynamic capabilities*, dan transformasi digital merupakan determinan utama dalam meningkatkan kapasitas adaptif individu dan organisasi. Namun, penelitian yang mengintegrasikan ketiga konstruk tersebut dalam satu kerangka konseptual masih terbatas. Sebagian besar studi cenderung mengkaji

DOI: https://doi.org/10.47353/sibatik.v5i5.4992

aspek individu atau organisasi secara terpisah, sehingga belum memberikan gambaran komprehensif mengenai interaksi antar level tersebut. Keterbatasan ini membuka ruang bagi pengembangan model integratif yang menghubungkan kapabilitas dinamis organisasi, kompetensi strategis individu, dan transformasi digital dalam menjelaskan kualitas layanan sertifikasi. Pendekatan integratif semacam ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis yang lebih komprehensif serta relevansi praktis yang lebih tinggi dalam meningkatkan efektivitas sistem sertifikasi profesi.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan *systematic literature review* (SLR) untuk mengkaji secara komprehensif perkembangan konsep kapabilitas dinamis organisasi, kompetensi strategis asesor, dan transformasi digital dalam meningkatkan kualitas layanan sertifikasi. Pendekatan SLR dipilih karena memungkinkan sintesis literatur secara sistematis, transparan, dan replikatif, sehingga menghasilkan pemahaman konseptual yang lebih terstruktur dibandingkan dengan tinjauan naratif konvensional (Tranfield et al., 2003; Kitchenham, 2004; Snyder, 2019; Paul & Criado, 2020; Donthu et al., 2021).

Selain itu, pendekatan ini sejalan dengan praktik penelitian kontemporer dalam bidang manajemen dan pendidikan yang menekankan pentingnya integrasi bukti empiris dan konseptual untuk membangun kerangka teoritis yang kuat . Penggunaan SLR juga memungkinkan identifikasi pola, tren, serta kesenjangan penelitian secara sistematis dalam literatur yang terus berkembang (Snyder, 2019; Donthu et al., 2021; Paul et al., 2021; Lim et al., 2022; Zupic & Čater, 2015).

Proses pencarian literatur dilakukan melalui basis data ilmiah bereputasi seperti Scopus (Elsevier), ScienceDirect, SpringerLink, dan MDPI, yang dikenal memiliki cakupan jurnal internasional bereputasi tinggi. Kata kunci pencarian dikembangkan secara iteratif dengan mengacu pada konstruk utama penelitian, yaitu: *"dynamic capabilities"*, *"professional certification"*, *"competency assessment"*, *"assessor competence"*, dan *"digital transformation"*.

Strategi pencarian mengikuti prinsip transparansi dan replikasi dalam SLR, dengan menggunakan kombinasi operator Boolean (*AND*, *OR*) untuk meningkatkan relevansi hasil pencarian (Kitchenham, 2004; Tranfield et al., 2003; Snyder, 2019; Paul & Criado, 2020; Donthu et al., 2021). Fokus pencarian diarahkan pada artikel yang membahas kompetensi sebagai konstruksi multidimensional serta fleksibilitas sebagai kapasitas adaptif individu , sekaligus mengintegrasikannya dengan perspektif organisasi dan transformasi digital.

Seleksi artikel dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang ditetapkan untuk memastikan kualitas dan relevansi literatur yang dianalisis. Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel yang terindeks Scopus, (2) publikasi dalam rentang lima tahun terakhir (2020–2025), (3) artikel berjenis *literature review*, *systematic review*, atau *conceptual paper*, serta (4) relevansi dengan topik kompetensi, sertifikasi profesi, dan transformasi digital. Sebaliknya, artikel yang tidak memenuhi kriteria tersebut, seperti publikasi non-peer reviewed, artikel dengan fokus yang tidak relevan, atau studi yang tidak menyediakan

DOI: https://doi.org/10.47353/sibatik.v5i5.4992

kontribusi konseptual yang jelas, dikeluarkan dari analisis. Pendekatan ini sejalan dengan praktik SLR yang menekankan seleksi literatur secara ketat untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan (Kitchenham, 2004; Tranfield et al., 2003; Snyder, 2019; Paul et al., 2021; Lim et al., 2022). Selain itu, proses seleksi mempertimbangkan kualitas konseptual artikel, khususnya dalam menjelaskan kompetensi sebagai konstruk adaptif yang berkaitan dengan fleksibilitas, pembelajaran sepanjang hayat, dan kemampuan menghadapi kompleksitas .

Proses penyaringan literatur mengikuti pendekatan PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*), yang meliputi tahapan identifikasi, screening, kelayakan, dan inklusi (Page et al., 2021; Moher et al., 2009; Liberati et al., 2009; Snyder, 2019; Donthu et al., 2021). Pada tahap awal, seluruh artikel yang diperoleh dari database dikumpulkan dan didokumentasikan. Selanjutnya, dilakukan penyaringan berdasarkan judul dan abstrak untuk mengidentifikasi relevansi awal. Tahap berikutnya melibatkan evaluasi teks penuh untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan penelitian. Data yang relevan kemudian diekstraksi dan diklasifikasikan berdasarkan tema utama, seperti kompetensi individu, kapabilitas organisasi, dan transformasi digital. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi pola konseptual serta hubungan antar variabel yang menjadi fokus penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan *thematic analysis* yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menginterpretasikan tema-tema utama dalam literatur. Teknik ini memungkinkan sintesis konsep secara mendalam serta pengembangan kerangka teoritis yang integratif (Braun & Clarke, 2006; Nowell et al., 2017; Snyder, 2019; Paul et al., 2021; Donthu et al., 2021). Proses analisis dimulai dengan pengkodean terbuka terhadap konsep-konsep kunci yang muncul dalam literatur, diikuti dengan pengelompokan kode ke dalam tema-tema utama, seperti fleksibilitas kompetensi, *dynamic capabilities*, dan transformasi digital. Selanjutnya, dilakukan interpretasi hubungan antar tema untuk membangun model konseptual yang menjelaskan interaksi antara variabel penelitian. Pendekatan ini memungkinkan pengembangan kontribusi teoritis yang lebih komprehensif dibandingkan dengan pendekatan deskriptif semata.

Untuk memastikan kualitas hasil kajian, penelitian ini menerapkan prinsip validitas dan keandalan dalam SLR, termasuk transparansi proses pencarian, konsistensi kriteria seleksi, serta dokumentasi proses analisis (Tranfield et al., 2003; Kitchenham, 2004; Snyder, 2019; Paul et al., 2021; Donthu et al., 2021). Selain itu, triangulasi sumber literatur digunakan untuk meningkatkan kredibilitas temuan, dengan mengintegrasikan berbagai perspektif teoritis dan empiris dalam analisis. Pendekatan ini juga mempertimbangkan konsistensi konsep kompetensi sebagai konstruk multidimensional yang mencakup fleksibilitas, adaptabilitas, dan pembelajaran sepanjang hayat, sebagaimana diuraikan dalam literatur terkini. Dengan demikian, hasil kajian diharapkan memiliki tingkat validitas konseptual yang tinggi serta relevansi praktis dalam pengembangan sistem sertifikasi profesi.

DOI: https://doi.org/10.47353/sibatik.v5i5.4992

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekonstruksi Konseptual Kompetensi sebagai Kapasitas yang Adaptif

Sintesis literatur menunjukkan bahwa kompetensi mengalami evolusi konseptual dari sekadar atribut berbasis keterampilan menuju konstruksi multidimensional yang mencerminkan kapasitas adaptif individu dalam menghadapi kompleksitas lingkungan . Literatur global menegaskan bahwa kompetensi berfungsi sebagai determinan utama performa dan daya saing dalam ekonomi berbasis pengetahuan (OECD, 2019; OECD, 2023; OECD, 2024; European Commission, 2018; UNESCO, 2017) . Selain itu, teori klasik dan kontemporer mengaitkan kompetensi dengan produktivitas serta kemampuan adaptif dalam merespons perubahan sosial-ekonomi yang dinamis (Schultz, 1963; Boyatzis, 2008; Kankaraš & Suarez-Alvarez, 2019; Montanari et al., 2023; UN, 2015) . Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi tidak lagi dipahami sebagai entitas statis, melainkan sebagai proses dinamis yang terbentuk melalui interaksi antara individu dan lingkungan. Dengan demikian, kualitas layanan, termasuk dalam sistem sertifikasi profesi, tidak hanya ditentukan oleh standar teknis, tetapi juga oleh kapasitas adaptif individu dalam mengelola kompleksitas dan ketidakpastian.

Flexibility Competence sebagai Core Mechanism dalam Adaptasi

Hasil kajian menempatkan fleksibilitas sebagai kompetensi inti yang memungkinkan individu mengelola ketidakpastian, mengintegrasikan perspektif yang beragam, serta menghasilkan solusi inovatif dalam situasi kompleks . Kerangka LifeComp menggarisbawahi bahwa fleksibilitas mencakup dimensi kognitif, emosional, dan perilaku yang terintegrasi dalam mendukung pembelajaran sepanjang hayat (Sala et al., 2020; Caena, 2019; OECD, 2019; WHO, 1997; Vuorikari et al., 2022). Lebih lanjut, fleksibilitas berperan sebagai mekanisme kognitif-reflektif yang memungkinkan individu merekonstruksi kerangka berpikir dalam menghadapi *wicked problems* yang tidak dapat diselesaikan melalui pendekatan linier (Mezirow, 1991; Dewey, 1915; Bateson, 1972; Giunta, 2013; Stapleton, 2021) . Dengan demikian, fleksibilitas tidak hanya berfungsi sebagai atribut individual, tetapi sebagai *core mechanism* yang menjembatani antara kompetensi individu dan tuntutan lingkungan yang dinamis, termasuk dalam proses asesmen sertifikasi.

Interrelasi Flexibility dengan Konstruk Kognitif Lanjutan

Analisis menunjukkan bahwa fleksibilitas memiliki keterkaitan erat dengan konstruk seperti *learning agility*, *open-mindedness*, dan *intellectual humility*, yang secara kolektif merepresentasikan kapasitas epistemik individu dalam menghadapi ketidakpastian . *Learning agility* menekankan kemampuan adaptasi berbasis pengalaman, sementara *open-mindedness* dan *intellectual humility* menyoroti keterbukaan terhadap revisi keyakinan dan penerimaan perspektif alternatif (Krumrei-Mancuso et al., 2020; Beebe & Matheson, 2023; Newton et al., 2024; Stanovich & Toplak, 2024; Baron, 2019) . Meskipun demikian, fleksibilitas menunjukkan karakter yang lebih komprehensif karena mengintegrasikan dimensi kognitif, afektif, dan perilaku secara simultan . Temuan ini memperkuat posisi

DOI: https://doi.org/10.47353/sibatik.v5i5.4992

fleksibilitas sebagai konstruk integratif yang mampu menjelaskan kapasitas adaptif individu secara lebih holistik dibandingkan konstruk sejenis, terutama dalam konteks evaluasi kompetensi yang kompleks.

Dynamic Capabilities sebagai Fondasi Adaptasi Organisasi

Literatur secara konsisten menunjukkan bahwa *dynamic capabilities* merupakan mekanisme utama yang memungkinkan organisasi beradaptasi terhadap perubahan lingkungan melalui proses sensing, seizing, dan reconfiguring (Teece, 2018; Schilke et al., 2018; Helfat et al., 2007; Eisenhardt & Martin, 2000; Warner & Wäger, 2019). Kapabilitas ini berfungsi sebagai fondasi strategis dalam mengidentifikasi peluang, mengalokasikan sumber daya, serta melakukan transformasi organisasi secara berkelanjutan. Dalam lanskap transformasi digital, peran *dynamic capabilities* semakin krusial karena organisasi dituntut untuk mengintegrasikan teknologi baru dan mengembangkan model bisnis inovatif (Vial, 2019; Verhoef et al., 2021; Kane et al., 2019; Hinings et al., 2018; Warner & Wäger, 2019). Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas layanan sertifikasi tidak hanya dipengaruhi oleh standar prosedural, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan secara strategis dan berkelanjutan.

Kompetensi Strategis Asesor dalam Menjamin Kualitas Sertifikasi

Hasil sintesis menunjukkan bahwa asesor memiliki peran sentral dalam menentukan kualitas layanan sertifikasi, terutama melalui kapasitas reflektif dan epistemik dalam proses evaluasi kompetensi . Kompetensi asesor tidak terbatas pada aspek teknis, tetapi mencakup kemampuan dalam mengelola bias, mengevaluasi bukti secara kritis, serta menyesuaikan penilaian dengan konteks industri (Krumrei-Mancuso et al., 2020; Newton et al., 2024; Stanovich & Toplak, 2024; Beebe & Matheson, 2023; Baron, 2019) . Temuan ini menegaskan bahwa fleksibilitas merupakan kompetensi inti yang memungkinkan asesor melakukan evaluasi yang adaptif dan kontekstual. Dengan demikian, kualitas sertifikasi tidak hanya ditentukan oleh standar formal, tetapi juga oleh kapasitas kognitif-reflektif asesor dalam menginterpretasikan kompetensi secara dinamis.

Transformasi Digital sebagai Enabler Sistem Sertifikasi

Transformasi digital muncul sebagai faktor strategis yang memperkuat interaksi antara kapabilitas organisasi dan kompetensi individu. Implementasi teknologi seperti *remote assessment*, kecerdasan buatan, dan sistem berbasis data memungkinkan peningkatan efisiensi, transparansi, dan akurasi dalam proses sertifikasi (Vial, 2019; Verhoef et al., 2021; Kane et al., 2019; Hinings et al., 2018; Warner & Wäger, 2019). Selain itu, digitalisasi meningkatkan tuntutan terhadap fleksibilitas sebagai kompetensi inti dalam menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks . Hal ini menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya berfungsi sebagai alat teknologi, tetapi sebagai *enabler* yang mempercepat proses adaptasi individu dan organisasi dalam sistem sertifikasi.

DOI: https://doi.org/10.47353/sibatik.v5i5.4992

Model Konseptual Kualitas Sertifikasi

Integrasi seluruh temuan menunjukkan bahwa kualitas layanan sertifikasi ditentukan oleh interaksi antara tiga dimensi utama, yaitu fleksibilitas sebagai kompetensi individu, *dynamic capabilities* sebagai kapabilitas organisasi, dan transformasi digital sebagai faktor penguat. Fleksibilitas memungkinkan individu beradaptasi terhadap kompleksitas asesmen, sementara *dynamic capabilities* memungkinkan organisasi merespons perubahan lingkungan secara strategis.

Transformasi digital memperkuat hubungan antara kedua dimensi tersebut dengan menyediakan infrastruktur yang mendukung efisiensi dan akurasi proses asesmen. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas layanan sertifikasi tidak dapat dijelaskan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan integratif yang menghubungkan dimensi individu, organisasi, dan teknologi secara simultan. Dengan demikian, penelitian ini menghasilkan model konseptual baru yang memperluas literatur tentang sertifikasi profesi dan manajemen berbasis kompetensi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyajikan sintesis komprehensif mengenai keterkaitan antara kapabilitas dinamis organisasi, kompetensi strategis asesor, dan transformasi digital dalam membentuk kualitas layanan sertifikasi. Temuan menunjukkan bahwa kualitas layanan sertifikasi tidak dapat dijelaskan melalui pendekatan tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara faktor individu, organisasi, dan teknologi. Pada tingkat individu, kompetensi strategis asesor, terutama fleksibilitas, kapasitas reflektif, dan kemampuan berpikir kritis, memegang peran sentral dalam menjamin validitas dan reliabilitas proses asesmen. Kapasitas tersebut memungkinkan asesor untuk mengelola kompleksitas, menginterpretasikan standar secara kontekstual, serta menyesuaikan proses evaluasi dengan dinamika kebutuhan industri. Pada tingkat organisasi, kapabilitas dinamis menjadi mekanisme utama yang memungkinkan lembaga sertifikasi mempertahankan relevansi dan responsivitasnya. Kemampuan dalam mengidentifikasi perubahan lingkungan, memanfaatkan peluang, serta merekonfigurasi sumber daya internal menjadi faktor kunci dalam menjaga kesesuaian sistem sertifikasi dengan perkembangan kebutuhan kompetensi.

Selain itu, transformasi digital berperan sebagai faktor penguat yang memperkuat keterkaitan antara kompetensi individu dan kapabilitas organisasi. Integrasi teknologi digital tidak hanya meningkatkan efisiensi, transparansi, dan konsistensi proses sertifikasi, tetapi juga memperkuat kebutuhan akan kompetensi yang adaptif dan fleksibel.

DAFTAR PUSTAKA

Baron, J. (2019). Actively open-minded thinking in politics. *Cognition, 188*, 8–18.

Bateson, G. (1972). *Steps to an ecology of mind*. Ballantine Books.

Beebe, J. R., & Matheson, J. (2023). Measuring virtuous responses to peer disagreement: The intellectual humility and actively open-minded thinking of conciliationists. *Journal of the American Philosophical Association, 9*(3), 426–449.

DOI: https://doi.org/10.47353/sibatik.v5i5.4992

Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development, 27*, 5–12.

Caena, F. (2019). Developing a European framework for the personal, social and learning to learn key competence (LifeComp). Publications Office of the European Union.

Costa, M. (2019). *Formatività e lavoro nella società delle macchine intelligenti*. Franco Angeli.

Dewey, J. (1915). *Democracy and education*. Macmillan.

Dominguez, E., Casagrande, M., & Raffone, A. (2022). Autobiographical memory and mindfulness: A critical review with a systematic search. *Mindfulness, 13*, 1614–1651.

European Commission. (2018). *Key competences for lifelong learning*.

Folke, C., Biggs, R., Norström, A. V., Reyers, B., & Rockström, J. (2016). Social-ecological resilience and biosphere-based sustainability science. *Ecology and Society, 21*(3), 41.

Giunta, I. (2013). *La flessibilità come categoria pedagogica*. Franco Angeli.

Helfat, C. E., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M., Singh, H., Teece, D., & Winter, S. (2007). *Dynamic capabilities: Understanding strategic change in organizations*. Blackwell.

Hinings, B., Gegenhuber, T., & Greenwood, R. (2018). Digital innovation and transformation. *Organization Studies, 39*(1), 52–67.

Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2019). Accelerating digital innovation. *MIT Sloan Management Review*.

Kankaraš, M., & Suarez-Alvarez, J. (2019). Assessment framework of the OECD study on social and emotional skills. OECD.

Kashdan, T. B., Disabato, D. J., Goodman, F. R., & McKnight, P. E. (2020). The Five-Dimensional Curiosity Scale Revised (5DCR). *Personality and Individual Differences, 157*, 109836.

Krumrei-Mancuso, E. J., Haggard, M. C., LaBouff, J. P., & Rowatt, W. C. (2020). Links between intellectual humility and acquiring knowledge. *The Journal of Positive Psychology, 15*(2), 155–170.

Margiotta, U. (2015). *Teoria della formazione*. Carocci.

Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. Jossey-Bass.

Montanari, S., Agostini, E., & Francesconi, D. (2023). Are we talking about green skills or sustainability competences? *Sustainability, 15*, 14142.

Newton, C., Feeney, J., & Pennycook, G. (2024). On the disposition to think analytically. *Personality and Social Psychology Bulletin, 50*(6), 906–923.

Nussbaum, M. C. (2011). *Creating capabilities*. Harvard University Press.

OECD. (2005). *The definition and selection of key competencies*. OECD Publishing.

OECD. (2019). *Learning compass 2030*. OECD Publishing.

OECD. (2023). *PISA 2022 assessment and analytical framework*. OECD Publishing.

OECD. (2024). *Survey of adult skills 2023*. OECD Publishing.

DOI: https://doi.org/10.47353/sibatik.v5i5.4992

Sala, A., Punie, Y., Garkov, V., & Cabrera Giraldez, M. (2020). *LifeComp: The European framework for personal, social and learning to learn key competence*. Publications Office of the European Union.

Schilke, O., Hu, S., & Helfat, C. E. (2018). Quo vadis, dynamic capabilities? *Strategic Organization, 16*(4), 390–402.

Schneider, K. (2019). What does competence mean? *Psychology, 10*, 1938–1958.

Schultz, T. W. (1963). *The economic value of education*. Columbia University Press.

Sen, A. (1985). Well-being, agency and freedom. *The Journal of Philosophy, 82*, 169–221.

Smith, B. A., & Watkins, K. E. (2024). Measuring learning agility. *Personnel Review, 53*(3), 704–720.

Stanovich, K. E., & Toplak, M. E. (2024). Conspiracy beliefs in rationality assessment. *Thinking & Reasoning*.

Stapleton, M. (2021). Enacting education. *Phenomenology and the Cognitive Sciences, 20*, 887–913.

Teece, D. J. (2018). Business models and dynamic capabilities. *Long Range Planning, 51*(1), 40–49.

UN. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*.

UNESCO. (2017). *Education for sustainable development goals*.

Verhoef, P. C., et al. (2021). Digital transformation. *Journal of Business Research, 122*, 889–901.

Vial, G. (2019). Understanding digital transformation. *MIS Quarterly Executive, 28*(2), 118–144.

Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2*. European Commission.

Warner, K. S. R., & Wäger, M. (2019). Building dynamic capabilities for digital transformation. *Long Range Planning, 52*(3), 326–349.

WEF. (2025). *The future of jobs report 2025*.

WHO. (1997). *Life skills education for children and adolescents*.