

Kompetensi Karyawan Pada Trans Studio Bandung

Sukmayadi

STIE Sebelas April Sumedang

e-mail : sukmayadi@stie11april-sumedang.ac.id

ABSTRAK

Fokus penelitian ini adalah mendeskripsikan Kompetensi karyawan pada Trans Studio Bandung Departement *Show and production*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kompetensi karyawan dan solusi dalam menghadapi hambatan yang dihadapi. Kompetensi karyawan yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa kompetensi karyawan Trans Studio Bandung sudah cukup baik , untuk pengetahuan dan pemahman harus ditambah lagi dilihat dari pencapaian target yang masih kurang. Dan untuk solusi dalam menghadapi hambatan, karyawan sudah mampu mengatasinya dengan baik untuk mencapai pekerjaan yang sesuai dengan harapan, dan perusahaan perlu memberlakukan kembali apresiasi atau inisiatif kempada karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik.

Kata Kunci: Kompetensi Karyawan

ABSTRACT

The focus of this study is to describe the competency of employees at the Trans Studio Bandung Departement Show and production. This study aims to describe employee competencies and solutions in dealing with these obstacles. Good employee competency can support the success of a company in achieving its goals. The results obtained show that the competency of Trans Studio Bandung employees is good enough, for knowledge and understanding must be added again seen from the achievement of targets that are still lacking. And for solutions to deal with obstacles employees are able to overcome them well to achieve the work in accordance with expectations, and the company needs to reinstate the appreciation or initiative to employees who have good competence.

Keyword: Employee Competency

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin sebagai kunci sukses, suatu perusahaan yang mengedepankan keunggulan teknologi dengan melimpahnya sumber modal yang tersedia didukung dengan kondisi perusahaan yang stabil dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia, sehingga berperan terhadap kemajuan perusahaan. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, mengendalikan masalah yang ada pada perusahaan dengan disertai oleh minat, bakat, pikiran, perasaan, status dan latar

belakang yang beragam pada pengelolaaannya sehingga memaksimalkan potensi yang dibawa ke dalam perusahaan untuk mencapai tujuan.

Mangkunegara (2013:2) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu karyawan dan dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Demi meningkatkan kualitas perusahaan, dengan kemampuan, pengalaman, pemahaman, sikap karyawan secara berkelanjutan akan menjadikan perusahaan lebih berkembang.

Dalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut, termasuk jika ini dihubungkan dengan nilai finansial, atau dengan kata lainnya perolehan finansial yang bisa diperoleh akan semakin tinggi. Untuk

mempeloleh nilai kompetensi maka karyawan dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi *education* (pendidikan) maupun pengalaman yang semua ini sering disebut dengan pembelajaran. rendahnya kinerja perusahaan akan mempengaruhi kesejahteraan para karyawan, tentunya ini merupakan timbal balik dari hasil yang telah dicapai dari kompetensi karyawan sendiri. Kinerja sendiri sebagai hasil pencapaian apa yang telah dilakukan oleh seluruh karyawan perusahaan. Kompetensi menjadi salah satu ujung tombak bagi perusahaan dan khususnya bagi karyawan itu sendiri dalam pencapaian tujuan mereka masing-masing.

Mc. Ashsan dalam sutrisno (2015:203) menyatakan bahwa yang dinamakan kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku yang kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Bahkan kompetensi ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 10 yang berbunyi: kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar ditetapkan. Sedangkan pasal 11 berbunyi, setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Sementara Sutrisno (2015:203) menyatakan bahwa kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku yang kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Pariwisata merupakan suatu kegiatan perjalanan yang dilakukan yang bertujuan untuk liburan atau rekreasi, dalam undang-undang pariwisata adalah segala macam kegiatan wisata yang dilayani oleh pemerintah, masyarakat, atau pengusaha beserta fasilitasnya. Jadi sektor pariwisata merupakan industri hiburan dimana orang atau sekelompok orang mengeluarkan uang untuk mendapatkan hiburan dan tidak hanya sekedar hiburan tatapi sudah menjadi gaya hidup.

Perkembangan bisnis pariwisata dalam perkembangan wisata pada tempat atau wahana permainan (*Them Park*) sekarang di Indonesia, khususnya di kota-kota besar semakin berkembang dengan pesat. Kota Bandung merupakan salah satu kota yang banyak memiliki tempat wisata sehingga menjadikan Bandung sebagai kota tujuan wisata

karena Bandung dikenal dengan suasananya yang sejuk dan tempat yang tepat untuk berwisata. Maka dari itu para pelaku bisnis berlomba-lomba untuk membuka usaha dibidang wisata kompetensi bisnis berlangsung terus menerus tanpa berhenti. Dengan bisnis wisata yang semakin banyak maka perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, termasuk sumber daya manusia. Pada perusahaan yang berbasis *Them park* dituntut untuk terus bergerak dan berinovasi demi mempertahankan kualitas serta kuantitas produk dan jasa yang dihasilkannya bagi kepuasan pengunjung.

Trans Studio Bandung merupakan taman bermain *indoor* terbesar dan salah satu contoh kawasan wisata terpadu di Bandung, taman bermain yang komplit beralamat di Jl. Gatot Subroto No 289, Bandung. sebuah perusahaan yang berbasis *them park* merupakan taman bermain serta pertunjukan yang dibangun untuk memanjakan, menghibur, dan pengalaman wisata bagi pengunjung yang datang. Pertunjukan (*show*) yang ada di Trans Studio Bandung sebagai salah satu objek unggulan dalam menarik minat pengunjung diantaranya ada beberapa *show* yang dinantikan dan satu-satunya *them park* yang menyajikan berbagai pertunjukan spektakuler. Adapun pertunjukan yang ada pada Trans Studio Bandung yaitu *sircus*, *Drama musical*, *magic show*, *Special effect*, *parade*, *mini Show*, *icon session*.

Fungsi dari pertunjukan itu sebagai media aktualisasi dari para pencipta seni, dengan adanya pertunjukan atau pementasan setiap orang atau kelompok memiliki kesempatan untuk mengaktualisasikan keahlian dirinya, dan pengembangan bakat seseorang serta media apresiasi terhadap hasil karya seni. Pada kompetensi karyawan Trans Studio Bandung pengetahuan pada bidang *talent* diperoleh dari beragam keterampilan yang hampir diperoleh dari bakat dan minat karyawan, disamping itu karyawan bekerja sesuai dengan kreatifitas dan mampu mengaplikasikan kinerja yang baik secara profesional berdasarkan dari pengalaman selama meniti karir di bidangnya. Dilihat dari *skill* karyawan Trans memiliki kemampuan di atas rata-rata seniman profesional, namun karena identik dilakukan secara personal harus di tunjang dengan fasilitas dan perangkat pendukung.

Secara detail Trans Studio sangat menunjang bagi kebutuhan dalam hal eksistensi untuk meniti karir dan mengembangkannya bagi sebagian besar Trans Studio sebagai organisasi yang cocok bagi yang memiliki hasrat seni dan hiburan. Dengan adanya sebuah pertunjukan maka apresiator pertunjukan akan memberikan kritik atau masukan tentang pertunjukan

terhadap karya tersebut. Dengan kualitas pertunjukan (*show*) yang baik terdapat berbagai kebutuhan sumber daya untuk tiap *show* yang berkelas internasional maka dalam menjaga kualitas, diperlukan kompetensi karyawan sebagai target dalam membangun, menjaga, memelihara dan memupuk serta memberikan dampak yang berkualitas bagi tercapainya visi dan misi Trans Studio Bandung. Untuk mencapai tujuan Trans Studio Bandung tidak lepas dari sumber daya manusia dengan berbagai karakter, maka cara tiap individu lainnya harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian masing-masing karyawan yang mempunyai

kompetensi yang bagus akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi pada dasarnya saat perusahaan menginginkan kinerja di perusahaannya menjadi lebih optimal sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, maka perusahaan harus mempunyai dan mampu mengembangkan kompetensi yang unggul pada diri setiap karyawan.

Berdasarkan data yang telah penulis peroleh mengenai kompetensi karyawan pada Trans Studi Bandung dalam kurun waktu 3 tahun. Pencapaian target pada *Show* belum dapat dikatakan maksimal, dapat dilihat dari table dibawah ini :

Tabel 1.
Target dan realisasi kompetensi *show* and production pada Trans Studio Bandung periode 2015-2017

No	Uraian	Show Reguler		Non Reguler		Realisasi	Non realisasi
		Target keseluruhan <i>show</i>	Hasil	Target	Hasil		
1.	Jumlah <i>show</i> Periode 2015	300 pertunjukan	240x	60x	48x	288 kali	12x
2.	Jumlah <i>show</i> Periode 2016	300 pertunjukan	220x	80x	62x	282kali	18x
3.	Jumlah <i>show</i> Periode 2017	300 pertunjukan	160x	140x	124x	284kali	16x

Sumber : Trans Studio Bandung

Dari tabel 1, di atas dilihat bahwa jumlah *show target* pasti selama 3 periode adalah 300 kali, terdapat beberapa *show* diantaranya *show* Reguler, Non Reguler termasuk kedalam realisasi *show*, sedangkan non realisasi adalah *show* pengganti dalam artian *show* tersebut dilakukan oleh pihak luar, baik kolaborasi atau pesanan dari perusahaan luar (*event*) karena kebutuhan lainnya. adapun jumlah target *show* periode 2015 sebanyak 300 kali dengan hasil *show* regular tiap hari adalah 240 kali ditambah *show* non regular target 60 kali dengan hasil 48 berarti dalam target periode 2015 realisasinya adalah 288 kali dan non realisasinya 12 kali. Dalam tabel diatas periode 2015 terdapat perbedaan realisasi jumlah berdasarkan target disebabkan ada beberapa *show* non regular diperiode 2015 yang mengalami perubahan realisasi, kemudian dalam pelaksanaan *shownya* mengalami perbedaan jumlah dari kompetensi karyawan dengan tingkat keahlian, pemahaman, pengetahuan, pengalaman yang berbeda. Pada periode 2016 target *show* tetap sama sebanyak 300 kali tetapi pada periode 2016 hasil dari tiap harinya mengalami penurunan signifikan dari realisasi sebanyak 282 kali serta non realisasi sebanyak 18 kali, dalam periode 2016 penurunan dari target disebabkan terjadinya penurunan *budgeting Control* terhadap produksi *show* dan penurunan *Skill* berdasarkan sikap, minat serta

pengurangan karyawan. Dan pada periode 2017 target *show* dengan jumlah target tetap sama 300 kali tetapi pada periode 2017 hasil dari tiap harinya mengalami peningkatan kembali dengan realisasi sebanyak 284 kali tetapi non realisasinya mengalami penurunan sebanyak 16 kali. Dari periode 2017 mengalami peningkatan kembali dari kompetensi karyawan disebabkan dari beberapa faktor diantara kebijakan perusahaan untuk meningkatkan pasilitas, pelatihan, *workshop*, Studi banding. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak yang perlu dikembangkan berdasarkan fluktuasi order dalam jumlah pengunjung atau Klien dalam permintaan *event*, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi karyawan belum maksimal.

Berkaitan dengan masalah tersebut secara kompetensi harus dikembangkan, karena faktor dari karyawan yang tiap tahun mengalami perubahan baik dari jumlah yang masuk dan keluar, mutasi, serta kebijakan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dalam pengembangan departemen, kemudian adanya permintaan *show* khususnya pada *event order/ non regular* karena kebutuhan banyaknya permintaan *event order* yang berpariasi setiap kurun waktu dengan menuntut pelayanan yang berkualitas tidak

sebanding dengan jumlah karyawan berdasarkan kompetensi.

Rumusan Masalah

Dari pokok permasalahan tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan yaitu bagaimana kompetensi karyawan dan solusi yang dilakukan dalam menghadapi hambatan yang dihadapi karyawan pada Trans Studio Bandung.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kompetensi karyawan dan solusi dalam menghadapi hambatan karyawan pada Trans Studio Bandung.

Manfaat penelitian

Manfaat penelitian bagi penulis menambah wawasan dan pengetahuan yang berhubungan dengan kompetensi karyawan di Trans Studio Bandung dan bagi Perusahaan dapat memberikan masukan dalam menetapkan kompetensi yang tepat untuk diterapkan serta memberikan masukan mengenai kompetensi bagi karyawan itu tersendiri.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan cara melakukan observasi langsung, melakukan wawancara dan mengumpulkan data berupa dokumen yang berhubungan dengan Kompetensi Karyawan.

Penelitian kualitatif pada hakikatnya adalah mengenai orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya. Dalam penelitian ini yang diamati adalah Trans Studio Bandung.

Sugiyono (2014:1) menyatakan bahwa: Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2014: 34-35) menyatakan bahwa sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empiris kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data tersebut. Data diperoleh dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dengan melakukan wawancara kepada karyawan dan supervisor Trans Studio Bandung. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai obyek secara umum atas pernyataan yang berkaitan dengan pencapaian Kompetensi karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian pihak lain, seperti dari dokumen perusahaan, brosur, internet, dan dari riset kepustakaan yang dimaksud untuk mendapatkan informasi penting lainnya, dasar pengaturan, serta dasar teori agar diperoleh kerangka pikir dan pemecahan secara teoritis terhadap apa yang diteliti.

Prosedur Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Wawancara

Suatu metode atau cara yang digunakan dengan tanya jawab secara lisan antara peneliti dengan pihak Trans Studio Bandung atau permasalahan yang muncul ditempat penelitian, serta mencari informasi penting lainnya yang dibutuhkan.

b. Observasi

Suatu metode yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung di tempat penelitian. Hal ini diharapkan agar mendapatkan gambaran nyata tentang keadaan bagaimana pencapaian kompetensi karyawan pada Trans Studio Bandung .

c. Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melihat atau mencatat dokumen-dokumen yang terdapat pada perusahaan yang diteliti.

d. Studi pustaka

Metode yang dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen dan referensi yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan.

Teknik Analisis Data

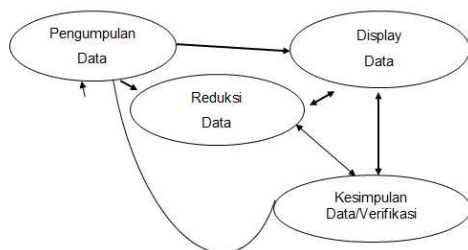
Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar .Jika dikaji, pada dasarnya

lebih menitikberatkan pengorganisasian data. Dengan demikian definisi tersebut dapat di sintesiskan menjadi: Analisis data proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data.

Pekerjaan analisis data dalam hal ini ialah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode, dan mengategorikannya. Pengorganisasian dan pengelolaan data tersebut bertujuan menemukan tema dan hipotesis kerja yang akhirnya diangkat menjadi teori substantif. Akhirnya perlu dikemukakan bahwa analisis data itu dilakukan dalam suatu proses. Proses berarti pelaksanaannya sudah mulai dilakukan sejak pengumpulan data dilakukan dan dikerjakan secara intensif, yaitu sudah meninggalkan lapangan. Peneliti juga perlu mendalami kepustakaan guna mengonfirmasikan teori atau untuk menjustifikasikan adanya teori baru yang barangkali ditemukan.

Prosedur Analisis Data

Data deskriptif yang ada cukup banyak dan pengumpulan data tidak berjalan dengan pertanyaan yang tetap, melainkan selalu berkembang berdasarkan data yang sudah diperoleh dan lalu mengarah pada pendalaman dan perlengkapan data. Berikut gambar analisis data kualitatif :



Gambar 1.
Komponen dalam Analisis Data (interactive model)

Sumber: Sugiyono (2015:92)

a. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

b. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang

lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

c. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.

d. Kesimpulan (*Verification/Drawing*)

Merupakan hasil dari data yang telah diperoleh dan kemudian dianalisis untuk disajikan sebuah kesimpulan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam usaha untuk meningkatkan kualitas kompetensi dituntut untuk kerjasama yang baik dan saling pengertian dalam dimensi pengetahuan dengan indikator memiliki dan memahami pengetahuan dalam bidang pekerjaannya misalnya *actor, acrobatic, music, vocalis atau talent* karyawan Trans Studio Bandung sudah cukup baik dan kecepatan dalam pekerja dan memperluas pengetahuannya pun (*public speaking*) sudah baik tetapi harus ditambah lagi supaya banyak pengetahuan dan mempermudah dalam pekerjaannya.

Dalam kompetensi karyawan dengan dimensi pemahaman karyawan Trans Studio Bandung harus selalu siap apabila ditempatkan dibidang apa saja, harus harus selalu paham dalam bidang pekerjaannya misalkan dari *dancer* menjadi presenter. Untuk mengerjakan pekerjaannya lebih cepat lagi untuk pemahaman harus ditambah supaya tidak terhambat dalam bidang pekerjaannya.

Untuk dimensi kemampuan karyawan Trans Studio Bandung sudah mampu berkomunikasi dengan baik, baik dengan rekan kerja atau pengunjung dengan tutur kata yang baik dan karyawan sudah mampu mengidentifikasi masalah yang ada pada pekerjaannya misalkan apabila kekurangan personil atau karyawan yang cedera atau yang sedang sakit harus ada yang menggantikannya dan apabila ada kendala dengan teknisnya atau trampoline karyawan harus tetap *show*.

Setiap karyawan sudah melihat sikap yang baik terhadap rekan kerja dan solidaritas yang tinggi misalkan apabila ada teman kerja yang cedera atau sakit karyawan lain harus menggantikannya, itu harus dipertahankan untuk melancarkan semua pekerjaannya

yang telah disusun dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Setiap karyawan harus mempunyai minat yang tinggi dan harus semangat dalam mengerjakan bidang pekerjaannya itu sudah dilihat karyawan Trans Studio Bandung dengan baik, misalkan dengan selalu belajar, mencari materi yang baru atau mempunyai ide-ide untuk mengembangkan bakat dan kemampuannya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Secara Teoritis

Mc. Ashsan dalam sutrisno (2015:203) menyatakan bahwa yang dinamakan kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku yang kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Spencer dan spencer dalam Kaswan (2015:101) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan kinerja yang efektif atau unggulan dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu

Fahmi (2016:52) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan..

Suatu organisasi dibuat dan diciptakan dengan beberapa tujuan yang menjadi cita-cita bersama, cita-cita tersebut tentunya harus didukung oleh berbagai faktor yang saling berhubungan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Keseluruhan faktor dengan aspek-aspek yang dapat mendukung tercapainya tujuan dicita-citakan berawal dari bagaimana perusahaan tersebut mengelola serta mengatur sumber daya yang terdapat didalamnya. Perusahaan terdiri dari beberapa orang yang memiliki tujuan dan cita-cita bersama yang bergabung dan ikut serta dalam organisasi tersebut yang masing-masing elemen dalam organisasi itu memiliki pesan serta kontribusi yang bermanfaat dan berguna dalam rangka pencapaian tujuan yang dicita-citakan oleh perusahaan.

Trans Studio Bandung harus memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kompetensi muncul dengan sendirinya, baik atau buruknya kompetensi seseorang. Meningkat atau tidaknya kompetensi seseorang sangat ditentukan oleh beberapa faktor eksternal yang akan mempengaruhi bagaimana seseorang bekerja sehingga memunculkan

kompetensi yang baik yang tentunya tidak akan menghambat tercapainya tujuan yang dicita-citakan oleh perusahaan.

Secara Empiris

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Trans Studio Bandung tentang kompetensi karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Dalam pembahasan tentang dimensi kompetensi, bahwa kompetensi karyawan pada Trans Studio Bandung sudah sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Gardon dalam sutrisno (2010:204) menyatakan bahwa, Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa hasil wawancara dan secara teori sudah sejalan dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Maka dapat disimpulkan dengan pengetahuan karyawan Trans Studio Bandung yang baik dan karyawan sudah mau meningkatkan pengetahuannya dan perusahaan juga sudah tercipta optimalisasi dan efisiensi yang berkontribusi pada karyawan dan perusahaan.

b. Pemahaman (*Understanding*)

Dalam pembahasan tentang dimensi pemahaman karyawan Trans Studio Bandung terhadap pekerjaannya sudah sesuai tetapi dalam kecepatan harus lebih di tingkatkan lagi untuk mencapai tujuan yang di harapkan .

Gardon dalam sutrisno (2010:204) menyatakan bahwa Pemahaman (*Understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

Dapat disimpulkan bahwa wawancara dan secara teori sudah sejalan dan sesuai dengan harapan, maka dapat disimpulkan dengan pemahaman yang dimiliki karyawan Trans Studio Bandung yang baik, dan tingkat kerjasama antar karyawan dengan karyawan yang baik pula dapat menunjang pencapaian target perusahaan.

c. Kemampuan (*Skill*)

Dalam pembahasan tentang dimensi pada kemampuan karyawan pada Trans Studio Bandung

sudah sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan karena dengan berkomunikasi baik dan dapat mencari solusi itu faktor yang paling penting bagi dirinya sendiri dan perusahaannya, karena dengan kemampuan berkomunikasi yang baik pengunjung akan senang.

Gardon dalam sutrisno (2010:204) menyatakan Kemampuan (*Skill*), adalah memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.

Dapat disimpulkan bahwa hasil wawancara dan secara teori sudah sejalan dan sesuai dengan harapan maka dapat disimpulkan dengan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugasnya sangat penting karena itu salah satu untuk menunjang target yang diharapkan.

d. Sikap (*attitude*)

Dalam pembahasan tentang dimensi pada Sikap karyawan pada Trans Studio Bandung sudah sesuai dengan apa yang diharapkan dan sangat baik, karena dengan mempunyai solidaritas yang sangat tinggi ini sering kali ditemukan salah satu hal untuk membantu kinerja dalam sebuah pertunjukan, dan itu salah satu faktor yang paling penting bagi dirinya sendiri dan perusahaan.

Gardon dalam sutrisno (2010:204) menyatakan bahwa, Sikap (*attitude*), yaitu menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bias dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi perusahaan jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa wawancara dan secara teori sudah sejalan dan sesuai dengan harapan, maka dapat disimpulkan bahwa sikap karyawan yang dimiliki karyawan Trans Studio Bandung yang sangat baik, dan solidaritasnya yang tinggi. Akan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dan tingkat kerjasama antar karyawan yang baik pula dapat menunjang harapan.

e. Minat (*Interst*)

Dalam pembahasan tentang dimensi pada minat karyawan pada Trans Studio Bandung sudah sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dengan kemauan dan semangat kerja karyawan yang tinggi keduanya sudah sesuai dengan harapan perusahaan, karena tanpa kemauan atau semangat kerja karyawan,

perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan atau target yang diharapkan.

Gardon dalam sutrisno (2010:204) menyatakan bahwa Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, yang dimana seseorang itu mempunyai kemauan dalam melakukan bidang pekerjaannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai kompetensi karyawan pada Trans Studio Bandung, maka dapat disimpulkan:

1. Dalam usaha meningkatkan kompetensi karyawan Trans Studio Bandung dalam dimensi Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan sikap dan Minat. karyawan sudah memiliki kompetensi yang baik untuk melaksanakan pekerjaannya karena kemampuan atau kompetensi karyawan sudah sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan sehingga membuat pengunjung senang.
2. Dengan adanya target yang diberikan membuat karyawan merasa tertantang dan dapat fokus pada pencapaian target, ketika ada hambatan yang dapat membuat mereka tidak dapat mencapai targetnya pun mereka dapat mengatasi hambatan tersebut dan mempunyai solusi yang baik untuk mencapai pekerjaannya sesuai yang diharapkannya.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dibahas diatas ada beberapa saran sebagai bahan pertimbangan diantaranya sebagai berikut:

1. Manajemen perusahaan Trans Studio Bandung memberlakukan kembali reward and award secara objektif sehingga karyawan akan termotivasi dalam menghasilkan kinerja yang baik dan meningkatkan lagi kompetensinya, hal ini juga dapat dilakukan dengan memberikan inisiatif atau penghargaan sebagai apresiasi perusahaan kepada karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik dan selalu memenuhi target yang diberikan perusahaan.
2. Sebelum melangsungkan pekerjaannya hendaknya dilakukan terlebih dahulu arahan atau briefing supaya kerja karyawan dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan aplikasi*. Bandung: ALFABETA
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramada media
- Kaswan. 2016. *Pengembangan Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Moehariono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: PT Ghalia Indonesia
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja, edisi ke-4*. Jakarta: Rajawali Pers
- Ruky. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Suwatno dan Junni Doni Priansa. 2015. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung:
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA
- _____, 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- _____, 2015. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&B*. Bandung: ALFABETA.