



Analisis Peningkatan Kompetensi pada Karyawan Restoran XYZ Cabang Jakarta Barat

**Suherlin Mulyana Sari¹, Christian Wiradendi Wolor²,
Marsofiyati³**

Universitas Negeri Jakarta^{1,2,3}
e-mail: suherlinsari@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the improvement of competence among employees at the XYZ restaurant branch in West Jakarta. The research focuses on the application of factors that play a role in enhancing employee competence, the implementation of competence improvement, and its execution strategies. The data collected are analyzed to gain a profound understanding of the implementation of the competence improvement program in the XYZ restaurant. The research findings indicate that, despite the implementation of a competence improvement program for employees in the XYZ restaurant branch in West Jakarta, its execution is suboptimal. The lack of job rotation emerges as a significant issue contributing to sudden employee resignations. This finding underscores the need for improvements, particularly in the management of job rotations. The study concludes that practitioners in the XYZ restaurant need to optimize the execution of the competence improvement program, addressing challenges in job rotation management. Recommendations include enhancing training and development opportunities and empowering employees with greater responsibilities. Consequently, it is anticipated that these measures will enhance the effectiveness of the employee competence improvement program and support positive growth for the XYZ restaurant branch in West Jakarta.

Keywords: Improvement, Competence, Employees.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peningkatan kompetensi pada karyawan restoran XYZ cabang Jakarta Barat. Fokus penelitian mencakup penerapan faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kompetensi karyawan, implementasi peningkatan kompetensi, dan strategi pelaksanaannya. Data tersebut dianalisis untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pelaksanaan program peningkatan kompetensi di restoran XYZ. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun restoran XYZ cabang Jakarta Barat telah menerapkan program peningkatan kompetensi karyawan, namun implementasinya tidak optimal. Kurangnya rotasi kerja menjadi salah satu permasalahan yang signifikan, yang berkontribusi pada pengunduran diri karyawan secara tiba-tiba. Temuan ini menggarisbawahi perlunya perbaikan terutama dalam hal manajemen rotasi kerja. Studi ini menyimpulkan bahwa praktisi di restoran XYZ perlu mengoptimalkan pelaksanaan program peningkatan kompetensi, termasuk mengatasi kendala dalam manajemen rotasi kerja. Rekomendasi termasuk peningkatan peluang pelatihan dan pengembangan, serta memberdayakan karyawan dengan tanggung jawab yang lebih besar. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas program peningkatan kompetensi karyawan dan mendukung pertumbuhan positif bagi restoran XYZ cabang Jakarta Barat.

Kata Kunci: Peningkatan, Kompetensi, Karyawan.

PENDAHULUAN

Kompetensi merupakan elemen integral dalam menilai kemampuan dan kualifikasi seseorang dalam dunia kerja (Supriyanto, 2015). Dalam konteks ini, kompetensi terbagi menjadi dua jenis, yaitu terlihat dan tidak terlihat. Pengetahuan, sebagai bagian yang terlihat dari kompetensi, memiliki tujuan utama agar dapat dikenali oleh perusahaan untuk mencocokkan individu dengan pekerjaan yang dibutuhkan. Selain pengetahuan, terdapat pula keterampilan yang termasuk dalam kategori kompetensi terlihat, meskipun sebagian dari keterampilan tersebut mungkin kurang dapat teridentifikasi secara langsung. Namun, tak hanya terbatas pada aspek yang terlihat, kompetensi juga mencakup dimensi yang tidak terlihat. Kompetensi tidak terlihat dapat berupa kecakapan yang mungkin lebih bernilai, terutama jenis keterampilan dasar. Dalam konteks ini (Reza et al., 2020) mengidentifikasi tiga keterampilan dasar yang termasuk dalam kompetensi tidak terlihat, yaitu keterampilan teknis, keterampilan manusia, dan keterampilan konseptual.

Dalam konteks evaluasi kompetensi, terdapat dua dimensi utama yang sering diperhatikan, yaitu kompetensi terlihat dan tidak terlihat (Supriyanto, 2021). Pengetahuan adalah salah satu contoh komponen yang termasuk dalam kategori kompetensi terlihat. Pengetahuan dapat diukur, diidentifikasi, dan diuji secara konkret, membuatnya dapat terlihat dan diukur dengan relatif mudah. Misalnya, seseorang yang memiliki pengetahuan mendalam tentang bahasa pemrograman tertentu atau prinsip keuangan dapat menunjukkan kompetensinya melalui ujian atau tes tertentu. Selain pengetahuan, keterampilan juga merupakan bagian penting dari kompetensi terlihat. Keterampilan melibatkan kemampuan praktis untuk melakukan tugas atau aktivitas tertentu. Sebagai contoh, seorang ahli perangkat lunak yang mahir dalam pengembangan aplikasi dapat menunjukkan keterampilannya melalui portofolio proyek-proyek yang telah diselesaikan atau melalui uji keterampilan praktis. Meskipun keterampilan termasuk dalam kompetensi terlihat, sebagian dari keterampilan tersebut mungkin kurang dapat teridentifikasi secara langsung. Ini dapat terjadi ketika keterampilan tersebut tidak dapat dengan mudah diukur atau diobservasi dalam situasi tertentu. Contohnya, keterampilan interpersonal atau kemampuan beradaptasi mungkin kurang terlihat secara langsung dalam suatu tes atau ujian, tetapi dapat terbukti melalui pengalaman dan interaksi sehari-hari.

Selanjutnya, selain aspek yang terlihat, kompetensi juga mencakup dimensi yang tidak terlihat. Kompetensi tidak terlihat melibatkan atribut atau karakteristik yang mungkin lebih sulit diukur secara langsung. Ini dapat mencakup aspek seperti kepemimpinan, motivasi, atau kemampuan berpikir kritis. Penilaian terhadap kompetensi tidak terlihat ini sering kali memerlukan pendekatan yang lebih holistik dan dapat melibatkan evaluasi dari rekan kerja atau atasan langsung (Supriyanto, 2022). Dengan memahami perbedaan antara

kompetensi terlihat dan tidak terlihat, perusahaan dapat merancang strategi evaluasi yang holistik untuk memahami secara menyeluruh kemampuan dan potensi karyawan dalam konteks pekerjaan mereka.

Keterampilan teknis melibatkan kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik, dan pengetahuan di bidang khusus. Kedua, keterampilan manusia mencakup kemampuan untuk bekerja sama, memahami, dan memotivasi orang lain baik sebagai individu maupun kelompok. Ketiga, keterampilan konseptual melibatkan kemampuan untuk mengkoordinasikan atau mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas perusahaan atau organisasi. Ini termasuk dalam memandang secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian saling bergantung, dan mengantisipasi dampak perubahan dalam suatu bagian terhadap keseluruhan organisasi. Dengan pemahaman mendalam tentang jenis-jenis kompetensi ini, perusahaan dapat lebih baik menilai potensi dan kontribusi karyawan terhadap kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini akan menjelajahi aspek-aspek kompetensi, khususnya yang tidak terlihat, dan implikasinya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan teknik analisis deskriptif kualitatif sebagai pendekatan untuk menganalisis data yang terkumpul. Data primer diperoleh melalui beberapa metode pengumpulan informasi, termasuk pengamatan, wawancara, dan dokumentasi. Pengamatan dilakukan untuk mendapatkan pemahaman langsung tentang situasi atau fenomena yang diteliti. Wawancara digunakan untuk mendapatkan pandangan dan perspektif langsung dari partisipan terkait dengan topik penelitian. Dokumentasi melibatkan pengumpulan informasi dari catatan tertulis, laporan, atau dokumen terkait. Selain data primer, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber, termasuk buku, penelitian sebelumnya, dan artikel yang relevan dengan bidang penelitian ini. Data sekunder berfungsi untuk mendukung dan melengkapi pemahaman terhadap topik penelitian serta memberikan konteks yang lebih luas.

Penelitian ini juga mengimplementasikan teknik triangulasi data untuk meningkatkan validitas dan keandalan hasil penelitian. Triangulasi data melibatkan pemeriksaan data yang diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda. Dengan mengumpulkan informasi dari sumber yang beragam, menggunakan metode pengumpulan data yang berbeda, dan menerapkan kerangka waktu yang berbeda, penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa temuan yang diperoleh dapat diandalkan dan memiliki tingkat kevalidan yang tinggi. Dengan kombinasi teknik analisis deskriptif kualitatif, penggunaan data primer dan sekunder, serta penerapan triangulasi data, penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang komprehensif

dan mendalam terhadap topik penelitian, sambil memastikan kualitas dan keandalan data yang dikumpulkan.

PEMBAHASAN

Strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kompetensi karyawan

Hasil wawancara mengenai strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kompetensi karyawan di restoran XYZ mengungkapkan beberapa tantangan yang dihadapi. Menurut partisipan A, pelatihan keterampilan secara profesional diidentifikasi sebagai salah satu cara efektif untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Namun, hasil wawancara juga mencerminkan bahwa restoran XYZ menghadapi kendala dalam menanggapi strategi ini secara cepat. Hal ini disebabkan oleh ketiadaan karyawan khusus yang dapat menangani penerapan peningkatan kompetensi secara maksimal. Restoran XYZ juga belum menjalin kerjasama tetap dengan pihak ketiga untuk mendukung pelatihan keterampilan secara profesional. Partisipan B menyoroti pentingnya meningkatkan keterikatan karyawan pada perusahaan sebagai langkah untuk mengembangkan potensi mereka. Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa pembangunan budaya positif di lingkungan kerja dan memberikan umpan balik yang membangun masih perlu diperkuat di dalam organisasi.

Partisipan C menekankan langkah awal yang krusial, yaitu identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan sebagai dasar untuk meningkatkan kompetensi. Namun, tantangan yang diungkapkan oleh hasil wawancara adalah perlunya restoran XYZ untuk lebih mandiri dalam menyusun program pelatihan yang sesuai dengan tujuan perusahaan, karena keterbatasan sumber daya eksternal. Partisipan D menekankan pentingnya menyelaraskan program pelatihan dengan tujuan jangka panjang perusahaan untuk memastikan relevansi dan manfaat yang optimal. Walaupun demikian, wawancara juga mencerminkan bahwa restoran XYZ masih perlu melakukan langkah-langkah lebih lanjut dalam menyelaraskan program pelatihan dengan tujuan perusahaan. Dengan merangkum pernyataan dan teori yang diungkapkan partisipan, dapat disimpulkan bahwa untuk menciptakan strategi peningkatan kinerja karyawan, restoran XYZ perlu fokus pada penyediaan pelatihan atau pendidikan yang mendukung keterampilan dan motivasi kinerja karyawan. Tantangan yang dihadapi, seperti ketiadaan karyawan khusus dan keterbatasan sumber daya eksternal, memerlukan solusi yang dapat diimplementasikan secara mandiri oleh pihak restoran dengan kemungkinan kerjasama dengan pihak ketiga pada tahap selanjutnya.

Peningkatan Kompetensi Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara terkait pengimplementasian untuk peningkatan kompetensi karyawan di restoran XYZ, partisipan A menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan. Menurutnya, pelatihan teknis,

pelatihan manajerial, dan pelatihan keterampilan lainnya dapat menjadi metode efektif untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Partisipan B menyoroti evaluasi kinerja sebagai langkah yang krusial dalam menentukan kekuatan dan kelemahan karyawan. Dengan mengetahui aspek-aspek ini, perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

Partisipan C memberikan perspektif bahwa pemberian tugas yang menantang dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan di restoran XYZ. Dengan memberikan tugas yang menantang, karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan bidang pekerjaan mereka. Partisipan D menekankan peran pengakuan dan penghargaan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kompetensi. Bentuk pengakuan seperti promosi, bonus, atau penghargaan lainnya dianggap sebagai faktor pendorong yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Dari hasil wawancara tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengimplementasian untuk peningkatan kompetensi karyawan di restoran XYZ dapat dilakukan dengan beberapa langkah. Karyawan diharapkan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh perusahaan, meningkatkan kinerja dan mengembangkan keterampilan baru untuk memenuhi standar perusahaan, berkontribusi dalam pengambilan keputusan, menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar dalam tugas-tugas tertentu. Dengan demikian, pengembangan kompetensi karyawan dapat menjadi upaya bersama antara perusahaan dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kompetensi Karyawan

Hasil wawancara mengenai penerapan peningkatan kompetensi di restoran XYZ, sesuai dengan pernyataan partisipan, mencerminkan berbagai aspek yang memainkan peran kunci dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut partisipan A, pelatihan dan pengembangan karyawan diidentifikasi sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan kompetensi. Dengan memberikan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat lebih berkembang dalam bidang pekerjaan mereka di restoran XYZ. Partisipan B menyoroti pentingnya keadilan distributif, yang mencakup imbalan kerja, promosi, dan penghargaan kerja. Dengan adanya keadilan distributif, karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi mereka untuk meningkatkan kompetensi.

Partisipan C menekankan peran lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan yang mendukung dan positif dapat menjadi pemicu motivasi yang kuat untuk meningkatkan keterampilan

dan pengetahuan dalam pekerjaan. Partisipan D menyoroti peran motivasi dan kepuasan kerja dalam peningkatan kompetensi. Karyawan yang merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dari hasil wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan, keadilan distributif, lingkungan kerja yang kondusif, motivasi, dan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang saling terkait dan berkontribusi pada peningkatan kompetensi karyawan di restoran XYZ. Strategi ini dapat diimplementasikan secara holistik untuk menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan secara optimal.

KESIMPULAN

Penelitian menyimpulkan bahwa restoran XYZ cabang Jakarta Barat telah menerapkan peningkatan kompetensi karyawan, tetapi tidak optimal, sebagaimana dibuktikan dengan pengunduran diri mendadak karena kurangnya rotasi kerja. Studi ini menekankan perlunya cabang untuk mengoptimalkan penerapan strategi peningkatan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Penelitian ini menyoroti pentingnya karyawan berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan memenuhi standar perusahaan. Studi ini juga menekankan peran karyawan dalam berkontribusi pada pengambilan keputusan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian lebih lanjut harus mengeksplorasi secara mendalam masalah yang dihadapi oleh karyawan melalui ukuran sampel yang lebih besar dan wawancara yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 191-200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
- Dqlab.com. (2020). *Langkah-Langkah Menggunakan Teknik Analisis Data Kualitatif*. <https://dqlab.id/data-analisis-pahami-teknik-pengumpulan-data>
- Ekspor, W. (2011). Potensi Industri MICE Indonesia. *Warta Ekspor*, 19. http://djpen.kemendag.go.id/app_frontend/admin/docs/publication/3421336971013.pdf
- Harizunnisa, H., & Diwanti, D. P. (2018). *Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Madina Syariah)*. 1, 1-16.
- Jefri Iswanto. (2018). Kompetensi, Profesionalisme Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 14(2), 184-191.

- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Patonengan, J. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(2), 149-159. <https://doi.org/10.33701/jipsk.v6i2.1797>
- Pulungan, Z. M. (2022). Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi di BPSDM
- Kementerian ESDM. *Jurnal Aparatur*, 6(1), 44-53. <https://doi.org/10.52596/ja.v6i1.146> pusbinjfdag.kemendag.go.id. (2022). *Tingginya Porsi Impor Bahan Baku Pada Industri Makanan Dan Minuman*. <http://pusbinjfdag.kemendag.go.id/artikelemagz/tingginya-porsi-impor-bahan-baku-pada-industri-makanan-dan-minuman/>
- Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Jumpakita Pinem, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube
- Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 483-491. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35339>
- Reza, V., Snapp, P., Dalam, E., Di, I. M. A., Socialization, A., Cadger, O. F., To, M., Cadger, S., Programpadang, R., Hukum, F., Hatta, U. B. U. B., Sipil, F. T., Hatta, U. B. U. B., Danilo Gomes de Arruda, Bustamam, N., Suryani, S., Nasution, M. S.,
- Prayitno, B., Rois, I., ... Rezekiana, L. (2020). Analisis Peningkatan Kompetensi Pada Pt Arara Abadi Cabang Kabupaten Siak. *Business Law Binus*, 7(2), 33-48.
- Sarah, Y., & Mubarak, A. (2022). Implementasi Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. *PUBLICNESS: Journal of Public Administration Studies*, 1(2), 143-149. <https://doi.org/10.24036/publicness.v1i2.19>
- Supriyanto, A. (2015) 'Pengaruh penggunaan media sosial terhadap kinerja bisnis yang dimediasi oleh biaya dan pemasaran berbasis output', *Riset*

Manajemen Dan Akuntansi, 6(2).

Supriyanto, A. et al. (2021) 'Pemanfaatan Social Media Sebagai Pemasaran Bisnis Di Era Society 5.0', *Janaka: Jurnal Pengabdian Masyarakat Kewirausahaan Indonesia*, 2(2), pp. 55–65.

Supriyanto, A. (2022) 'Komitmen Organisasi: Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange', *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Keuangan*, 11(1).

Supriyanto, A. (2022) 'Peran Nilai-Nilai Islami Dalam Kewirausahaan Untuk Menunjang Sebuah Kinerja Bisnis', *El-Hekam*, 7(1), pp. 69–82.

Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*, 6, 1–16.

Syahrir, Nasruddin, Azis, M., Waruwu, K., Umanailo, M. C. B., Safitri, I. L. K., & Yusriadi, Y. (2021). Effect of compensation and competence on employee performance through employee development. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3178–3179.

Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2), 162–173. <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2095>