

ABSTRAK

Pada tahun 2015 PT Dirgantara Indonesia sedang berusaha menyelesaikan pesawat N219 yang merupakan pesawat angkut ringan yang cocok diberbagai medan. Guna menunjang kegiatan produksi kegiatan, maka diperlukan karyawan yang sesuai dan berkompotensi dalam bidang perawatan mesin. Pemberian tugas tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga waktu proses pencapaian tugas bertambah. Proses evaluasi karyawan yang hanya menggunakan penilaian subjektif *supervisor*, tanpa ada skala penilaian standar. Proses pengambilan keputusan untuk pengembangan karir tidak efektif sehingga penilaian karyawan lebih kearah subjektif. Oleh karena itu, akan dilakukan penentuan karakteristik yang didapatkan dari hasil *breakdown best practice* kompetensi, yang kemudian menghasilkan skala pengukuran kompetensi karyawan.

Data pada penelitian ini didapatkan dari tiga responden, yaitu satu *Supervisor* dan dua karyawan senior. Dari data, didapatkan *tacit knowledge* dari masing-masing responden. Data kemudian di proses menggunakan metode SECI. Tahap *Socialization* mengidentifikasi *tacit knowledge* untuk kelompok keahlian *Electrical*, kemudian tahap *Externalization* mentransfer *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge*. Tahap *Combination* menggabungkan data dari masing-masing responden. Terakhir pada tahap *Internalization* dilakukan dengan cara melakukan *Focus Group Discussion* (FGD) bersama dengan tiga responden yang sebelumnya memberikan *tacit knowledge* yang mereka miliki pada tahap *Socialization*. Kemudian, *knowledge* tentang hasil *breakdown* kompetensi karyawan dapat memberikan usulan skala pengukuran kompetensi karyawan yang bertujuan untuk mempermudah proses penilaian kompetensi yang dimiliki oleh karyawan keahlian *Electrical*.

Hasil akhir dari penelitian adalah sebuah *breakdown* karakteristik karyawan keahlian *Electrical* yang terdiri dari 12 kompetensi umum, 12 kompetensi khusus, 12 indikator, 16 cara pengukuran, dan 17 hasil pengukuran. Dari kompetensi yang ada, terpilih sebuah rancangan skala pengukuran yang terdapat 5 tingkat skala

pengukuran, yaitu skala 1 (sangat kurang), skala 2 (kurang), skala 3 (cukup), skala 4 (diatas rata-rata), dan skala 5 (baik) yang untuk dijadikan sebuah parameter dalam melakukan penilaian kompetensi karyawan.

Kata kunci : Kompetensi, Skala Pengukuran, *Electrical*, Metode SECI

ABSTRACT

In 2015, PT Dirgantara Indonesia is trying to complete the N219 aircraft is a light transport aircraft suitable in various fields. To support the production activities, it is necessary to appropriate employees and competent in the field of machine maintenance. Work assignments are not in accordance with the competences of the employees so that when the process of achieving the task increases. Employee evaluation process that uses only the subjective assessment supervisors, with no standard grading scale. The decision making process for career development are not effective so subjective assessment more towards employees. Therefore, it would be the determination of the characteristics and scale measurement of employee competencies. The characteristics obtained from the breakdown of best practice competencies, which then results from the breakdown will ditentukan employee competency measurement scale.

The data in this study was obtained from three respondents, namely 1 Supervisor and two senior employees. From the data obtained tacit knowledge of each respondent. Data were processed using the method of SECI. Stage Socialization identify tacit knowledge to the group Electrical expertise, then stage Externalization transfer tacit knowledge into explicit knowledge. Stage Combination combine data from each respondent. The last stage of Internalization done by Focus Group Discussion (FGD) along with the three respondents who previously gave tacit knowledge that they have on stage Socialization. Then, knowledge about the results of employee competency breakdown can provide measurement scale proposed employee competencies that aims to simplify the process of assessment of competence possessed by employees Electrical expertise.

The end of result the study is a breakdown the characteristics employee competency skills consisting of 12 general competencies, 12 specific competencies, 12 indicators, 16 how a measurements, and 17 measurement

results. Existing competencies, elected a measurement scale design, the are 5 levels, the scale of 1 (very poor), 2 scale (less), 3 scale (enough), scale 4 (above average), and the scale of 5 (well) are to be used as a parameter in assessing the competence of employees.

Keywords : Competency, Measurement scale, Electrical, SECI Method