ABSTRAK

Penilaian kompetensi merupakan kegiatan untuk melakukan evaluasi kerja terhadap karyawan Bidang *Machinery and Laboratory* Departemen *Maintenance* PT Dirgantara Indonesia. Dalam melakukan penilaian kompetensi dibutuhkan alat ukur dan cara pengukuran kompetensi yang menjadi dasar penilaian. Alat ukur dan cara pengukuran tersebut dapat berasal dari *knowledge* seseorang dan diperlukan proses konversi *knowledge* untuk mendokumentasikan *knowledge* tersebut dari bentuk *tacit knowledge* menjadi bentuk *explicit knowledge*, sehingga dapat tersimpan dengan baik dan dapat menjadi dasar penilaian kompetensi karyawan.

Knowledge conversion dengan metode SECI dapat menjadi solusi untuk melakukan pendokumentasian *knowledge* tentang alat ukur dan cara pengukuran kompetensi karyawan. Metode SECI memiliki empat tahap yaitu *socialization*, *externalization*, *combination*, dan *internalization*.

Pada tahap awal dilakukan wawancara terhadap responden yang memiliki kualitas pengalaman kerja dan pemahaman yang baik. Setelah itu dilakukan dokumentasi hasil wawancara yaitu alat ukur dan cara pengukuran kompetensi dari masing-masing responden. *Best practice* alat ukur dan cara pengukuran kompetensi karyawan diperoleh dengan cara menggabungkan hasil dokumentasi wawancara dengan responden dan *explicit knowledge* kompetensi karyawan yang sudah tersedia sebelumnya. Setelah penggabungan ini selesai maka dilakukan validasi dengan responden terkait agar mendapatkan hasil yang sesuai.

Tahap terakhir yaitu melakukan FGD untuk memperkenalkan *best practice* alat ukur dan cara pengukuran kompetensi karyawan. Hasil FGD yaitu *best practice* tersebut dapat diterapkan sebagai dasar penilaian kompetensi karyawan.

Kata kunci : alat ukur, cara pengukuran, penilaian kompetensi, *knowledge conversion*, kompetensi karyawan.