

ABSTRAK

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kompetensi yang bagus akan mengalami peningkatan performa dalam menjalankan tugas. Semakin meningkatnya kompetensi karyawan maka akan berpengaruh pada peningkatan performa perusahaan juga. PT Dirgantara Indonesia saat ini sedang berusaha bangkit dari keterpurukan yang sempat dialami pada tahun sebelumnya dengan cara meningkatkan kualitas SDM yang terdapat disana. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas SDM di PT Dirgantara Indonesia dengan cara melakukan perancangan skala pengukuran kompetensi yang bertujuan untuk menilai kompetensi yang dimiliki karyawan agar proses pemberian tugas dapat sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, evaluasi kinerja karyawan lebih efektif dan pengembangan karir karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini menggunakan metode SECI yang merupakan metode *knowledge management* untuk mengelola pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan senior mengenai kompetensi karyawan keahlian *Mechanical*. Metode SECI dapat melakukan *knowledge conversion* yang dapat mengkonversi *tacit knowledge* seseorang menjadi suatu *explicit knowledge*, sehingga *knowledge* tersebut nantinya akan dapat digunakan oleh orang lain. Setelah diperoleh *knowledge* mengenai hasil *breakdown* kompetensi karyawan dengan metode SECI, tahap terakhir adalah memberikan usulan skala pengukuran kompetensi karyawan yang memiliki tujuan mempermudah proses penilaian kompetensi yang dimiliki oleh karyawan keahlian *Mechanical*.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan informasi hasil *breakdown* karakteristik kompetensi karyawan keahlian *Mechanical* yang terdiri dari 11 kompetensi umum, 17 kompetensi khusus, 20 indikator, 20 cara pengukuran dan 20 hasil pengukuran. Dari hasil *breakdown* tersebut dirancang sebuah skala pengukuran berupa lima tingkat skala pengukuran yang dapat membantu dalam mengukur kompetensi karyawan keahlian *Mechanical*.

Kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini adalah kompetensi karyawan keahlian *Mechanical* menjadi lebih jelas dengan adanya hasil *breakdown* karakteristik kompetensi karyawan keahlian *Mechanical*. Pengukuran kompetensi karyawan keahlian *Mechanical* juga menjadi lebih efektif dan efisien dengan adanya skala pengukuran kompetensi yang telah dirancang.

Kata Kunci: Kompetensi, Skala Pengukuran, *Knowledge Management*, Metode SECI.