

ABSTRAK

Pertumbuhan yang pesat dalam industri meningkatkan sejumlah proyek kompleks di berbagai sektor yaitu pertahanan dan infrastruktur. Proyek tersebut cenderung membutuhkan anggaran yang besar dan sistem yang kompleks menyebabkan proyek yang terlambat dalam proses penyelesaian dan gagal untuk menyampaikan tujuan dari proyek yang dilakukan. PT XYZ memiliki dua proyek yang sedang dijalankan yaitu proyek Shift To The Front (STTF) dan proyek digitalisasi SPBU. Namun kedua proyek tersebut belum mencapai target yang diharapkan. Pencapaian target pada proyek dapat dicapai melalui tindakan yang baik dari manajer proyek.

Manajer proyek memiliki peranan penting dan tugas seorang manajer proyek mencakup berbagai aktivitas yang membutuhkan suatu kompetensi. Untuk mengetahui sejauh mana kompetensi yang dimiliki dari manajer proyek dapat dilakukan dengan penilaian berbasis kompetensi, PT.XYZ melakukan penilaian terhadap karyawan namun, penilaian eksisting kurang dapat mempresentasikan kemampuan yang dimiliki karyawan dengan jelas. Hal ini disebabkan oleh aspek *competency* yang bersifat umum dan tidak disesuaikan oleh jabatannya sehingga kurang spesifik dan detail untuk menggambarkan kemampuan karyawan ketika melakukan pekerjaannya.

Dengan adanya permasalahan, maka perlu dilakukan perbaikan pada aspek kompetensi dengan menggunakan suatu kerangka yaitu *Project Manager Competency Development (PMCD)[®] Framework* karena *framework* ini dapat mendefinisikan kompetensi yang sangat dibutuhkan dari manajer proyek terdapat tiga kompetensi yaitu knowledge, performance, dan personal. Pada penelitian ini dilakukan pengukuran kompetensi personal karena kompetensi tersebut lebih banyak digunakan saat mengelola proyek. Penilaian pada kompetensi personal dilakukan terhadap enam dimensi yaitu communicating, leading, managing, cognitive ability, effectiveness dan professionalism.

Dilakukan pengukuran kompetensi personal berdasarkan kerangka *Project Manager Competency Development (PMCD)[®] Framework* dengan menggunakan *skala likert* dan metode penyebaran yaitu *360 degree feedback* sehingga didapatkan hasil pada manajer proyek SDI memiliki rata – rata tertinggi pada kompetensi *communicating* dengan skor 36,08 dan rata – rata terendah pada kompetensi *effectiveness* dengan skor 22,13. Sementara untuk manajer proyek SPBU memiliki nilai tertinggi pada kompetensi *communicating* dengan skor 34,46 dan rata – rata terendah pada kompetensi *effectiveness* dengan skor 27.

Kata Kunci : kompetensi personal, *360 degree feedback*, PMCDF[®]