

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, dan sesuai dengan visi misi perusahaan mutlak dibutuhkan untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan, begitu pula dengan Bidang *Machinery and Laboratory* Departemen *Maintenance* PT Dirgantara Indonesia juga membutuhkan karyawan yang berkompeten di bidangnya. Untuk dapat menilai apakah karyawan tersebut berkompeten di bidangnya, maka dibutuhkan suatu perancangan skala pengukuran kompetensi dan karakteristik kompetensi yang dapat menjelaskan skala tersebut. Namun, kendala yang dihadapi oleh Bidang *Machinery and Laboratory* yaitu belum memiliki skala pengukuran kompetensi dan karakteristik kompetensi karyawan yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk melakukan pengukuran dan penilaian kompetensi karyawan.

Langkah awal yang dilakukan yaitu mengidentifikasi *tacit knowledge* dari *supervisor* dan karyawan mengenai kompetensi, indikator, cara pengukuran, dan hasil pengukuran untuk kelompok keahlian *electronical*, lalu mentransfer *tacit knowledge* tersebut menjadi *explicit knowledge* menggunakan metode SECI. Tahap selanjutnya yaitu melakukan perancangan skala pengukuran kompetensi dan karakteristik kompetensi yang bermanfaat untuk melakukan penilaian dan evaluasi kompetensi karyawan

Hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu *breakdown* karakteristik kompetensi karyawan keahlian *electronical* yang terdiri dari 11 kompetensi umum, 15 kompetensi khusus, 16 indikator, 16 cara pengukuran dan 16 hasil pengukuran. Dari hasil kompetensi terpilih tersebut dirancang sebuah skala pengukuran yang terdiri dari lima tingkat skala pengukuran yaitu skala 1 (sangat kurang), skala 2 (kurang), skala 3 (cukup), skala 4 (di atas rata-rata), dan skala 5 (baik) untuk dijadikan parameter dalam melakukan penilaian kompetensi karyawan.

Kata Kunci : Karakteristik, Kompetensi, Skala Pengukuran, Metode SECI