

ABSTRACT

CORE COMPETENCY BASED HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGY MUBADALA PETROLEUM INDONESIA

Mubadala Petroleum (MP) is an oil and gas company owned by Abu Dhabi government. One of its operation area is in ASEAN, including Indonesia with name of Mubadala Petroleum Indonesia (MPI). MP has a vision, to be a leading company in the international upstream oil and gas business, recognized for the excellence of our people, partnership, and performance. To achieve the vision, MP should ensure a sustainable growth, where the condition will be realized if MP has high quality of people with expected great behaviors that suitable with company needs to face industrial dynamic. Related to MPI and oil and gas industry situation, market data shows demand of oil and gas still increase time by time, even a projection shows increasing in gas demand to fulfill Indonesia domestic industry needs in 2020. On the other side, global oil price that decrease significantly in 2015 and currently is still in low level of price should be faced by MPI with certain strategies to sustain its business. Company's target will be able to be achieved if the employees show behaviors suitable with company's vision, mission, values, and strategies. Currently, the expected behaviors are not clearly described yet, so that MPI should identify needed core competencies and describe the behaviors refers to MPI's vision, mission, values, and strategies, which in Human Resource (HR) is often mentioned as core competency. Analysis results to vision, mission, and values of MP, also interview results, conclude 4 core competencies are needed by MPI, which are flexibility, achievement orientation, relationship management, and continuous learning. To ensure the ownership of the core competencies in each employee, researcher formulates development strategies divided into 3 approaches for 3 position levels, which are Junior Development Program for staff level, Supervisory Development Program for mid-management level, and Executive Development Program for top-management level. Each program has different material and approach suitable with targeted goal, which is expected behavior suitable with each position level.

Keywords: core competency, competency based human resource development strategy

ABSTRAK

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI INTI MUBADALA PETROLEUM INDONESIA

Mubadala Petroleum yang selanjutnya disingkat sebagai MP adalah perusahaan milik pemerintah Abu Dhabi yang bergerak di industri minyak dan gas. Area operasi MP salah satunya berada di daerah ASEAN, termasuk Indonesia dengan nama perusahaan Mubadala Petroleum Indonesia (MPI). MP memiliki sebuah visi, yaitu menjadi sebuah perusahaan terbaik di taraf internasional dalam industri hulu minyak dan gas, serta diakui akan sumber daya manusia, kerja sama, dan kinerjanya. Untuk mendukung ketercapaian visi tersebut, MP harus menjamin terwujudnya *'sustainable growth'*. Kondisi ini dapat tercapai apabila MP memiliki SDM yang berkualitas serta berperilaku dan mewujudkan nilai-nilai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam menghadapi dinamika industri. Kaitannya dengan bisnis MPI dan situasi industri minyak dan gas, data pasar menunjukkan tren kebutuhan terhadap minyak dan gas yang masih meningkat dari waktu ke waktu, bahkan sebuah proyeksi menunjukkan adanya peningkatan kebutuhan gas untuk memenuhi kebutuhan industri dalam negeri di Indonesia pada tahun 2020. Disisi lain, harga minyak dunia yang sempat mengalami penurunan drastis pada tahun 2015 dan saat ini masih stabil di harga yang rendah juga harus diatasi MPI dengan strategi tertentu untuk mempertahankan keberlangsungan bisnisnya. Arah apa pun dari perusahaan dapat terwujud apabila pekerjanya mampu mewujudkan perilaku selaras dengan visi, misi, nilai, dan strategi perusahaan. Saat ini bentuk perilaku yang diharapkan tersebut belum terdeskripsikan secara jelas, sehingga MPI dirasa perlu mengidentifikasi kompetensi inti yang menjadi kebutuhan MPI serta mendeskripsikan bentuk perilakunya dengan mengacu pada visi, misi, nilai, dan strategi MP. Hasil analisis terhadap visi, misi, dan nilai MP serta hasil wawancara, menyimpulkan terdapat 4 (empat) kompetensi inti yang menjadi kebutuhan MPI, yaitu *flexibility*, *achievement orientation*, *relationship management*, dan *continuous learning*. Untuk memastikan dimilikinya kompetensi inti tersebut di tiap pekerja, dirumuskan strategi pengembangan yang terbagi dalam tiga pendekatan untuk tiga tingkat jabatan, yaitu *Junior Development Program* untuk tingkat *staff*, *Supervisory Development Program* untuk tingkat *mid-management*, dan *Executive Development Program* untuk tingkat *top-management*. Masing-masing program memiliki pendekatan materi yang berbeda sesuai dengan sasaran yang dituju, yaitu tingkat perilaku yang diharapkan muncul sesuai dengan tingkat jabatan.

Kata kunci: kompetensi inti, strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi inti