

Succesvian planning di bidang redaksi penerbit majalah bisnis “S”

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20343691&lokasi=lokal>

Abstrak

PT.SMI merupakan perusahaan penerbit Majalah Bisnis “S” yang telah memasuki umur ke 19 (sembilan belas) tahun. Saat ini unit usaha yang berada di bawah PT. SML ada 9 (sembilan) unit, yang bergerak di bidang; penerbitan media cetak, media on-line, dan bidang-bidang lain yang masih sesuai dengan core businessnya.

Persoalan yang dihadapi perusahaan dalam periode ekspansi ini adalah ketiadaan sumber daya manusia yang siap dipromosikan, manakala terdapat posisi kosong yang ditinggalkan oleh pemegang jabatan sebelumnya

Faktor kunci sukses di pemsahaan penerbitan terletak pada bidang redaksi, sementara sejak tahun 1999, industri media pers berkembang sangat pesat yang mengakibatkan permintaan terhadap sumber daya manusia di bidang redaksi meningkat tajam, dan supply relatif tidak bertambah, maka terjadi tradisi “pembajakan” sumber daya manusia terutama oleh perusahaan-perusahaan media pers yang baru.

Pada tahun 1999 sampai tahun 2001 perusahaan mengalami turn over karyawan yang tinggi, karena pembajakan, PT. SMI menjadi sasaran pembajakan karyawan karena memiliki keunggulan dalam program pengembangan dan pelatihan karyawan, namun sekaligus juga memiliki kelemahan dalam program succession planning dan employee reaiaining program.

Kebijakan promosi yang dianut adalah "promotion from within", kebijakan ini efektif karena perusahaan melakukan program pengembangan dan pelatihan yang berkesinambungan. Kebijakan ini dipilih karena perusahaan menyadari bahwa faktor penentu keberhasilan dalam industri media pers tergantung pada sumber daya manusia di bidang redaksi yang memiliki kompetensi dan pemahaman terhadap 'jiwa/ruh" dari produk yang dihasilkan. Kebijakan 'bromotion from within" merupakan kebijakan yang paling sesuai, untuk menyatukan seluruh sumber daya manusia dengan 'jiwa/ruh" dari pemsahaan ini

Dalam program succession, posisi yang krusial adalah posisi redaktur penulisan, karena posisi ini merupakan “mesin produksi”, dan posisi ini juga diharapkan menjadi “candlde le pool” untuk posisi-posisi yang lebih tinggi. Untuk mengatasi persoalan yang dihadapi perusahaan dalam hal .succession planning, ada 2 (dua) alternatif yang dapat dipilih, yaitu 1 membedakan paket remunensi di atas rata-rata pasar tanpa merancang .succession planning atau merancang succession planning dengan mengembangkan competency models dan melakukan asseswment candidate secara berkala dengan mendeclare melalui

replacement chart.

Mengingat persoalan utama yang dihadapi perusahaan adalah mengenai succession planning yaitu untuk memastikan ketersediaan sumberdaya manusia yang siap dipromosikan bila terdapat posisi kosong, maka alternatif yang direkomendasikan adalah alternatif ke 2 (dua)