

Succession Planning di Unit Redaksi Penerbitan GM

Mangatur Trinovita, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20370707&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

GM merupakan salah satu divisi dari kelompok penerbitan KG, yang bergerak di bidang media informasi berupa media cetak maupun online serta bidang usaha lain yang mendukung bidang utama. Saat ini GM menaungi 41 unit kerja yang terdiri atas 31 unit redaksi, 4 unit bisnis, dan 6 unit pendukung dengan keseluruhan jumlah karyawan adalah 1100, di mana 20% di antaranya berada di level manajerial.

Sejalan dengan semakin maraknya bisnis media cetak yang berarti pula semakin meningkatnya tingkat persaingan antar usaha penerbitan pers, maka demi mengantisipasi para kompetitor dan memperkuat eksistensinya di pasar media, GM harus menjalankan beberapa strategi. Salah satu strategi yang paling sering dilakukan adalah segera menerbitkan media-media baru, baik lokal (buatan sendiri) maupun licensed (media luar negeri yang diadaptasi).

Oleh karena proses menyiapkan media-media tersebut harus dilaksanakan dalam tempo yang sangat singkat: 2-3 bulan, sementara orang-orang yang harus membuat dan mengelola produk baru tersebut belum dipersiapkan, terutama di posisi-posisi manajerial, maka persoalan pun muncul setiap kali harus mengisi posisi-posisi manajerial tersebut, baik di unit-unit redaksi yang akan dibuat maupun unit-unit redaksi yang sudah ada, manajemen selalu mengalami kesulitan dalam memastikan ketersediaan kandidat, baik secara jumlah maupun kualitas, yang sesuai dengan tuntutan perkembangan dan percepatan bisnis media.

Menanggapi persoalan ini, tercetus beberapa pemikiran sebagai berikut: bahwa sulitnya memastikan ketersediaan kandidat tersebut bisa disebabkan oleh nature of business dunia penerbitan pers yang memang sangat menuntut kecepatan yang tinggi dalam mempersiapkan ketersediaan SDM agar sanggup memenuhi kebutuhan perkembangan bisnis media yang cenderung progresif, bahwa belum dikelolarnya data-data kekaryawanan yang ada di unit SDM menjadi sebuah informasi ke-SDM-an yang terpadu bisa menjadi penyebab sulitnya menentukan kandidat-kandidat yang dapat segera disiapkan dan diproses untuk mengisi kebutuhan jabatan-jabatan manajerial, karena manajemen mengalami kesukaran dalam memperoleh gambaran yang menyeluruh tentang kualifikasi para karyawan yang ada, dan bahwa belum adanya sistem promosi jabatan serta sistem kaderisasi yang sistematis memunculkan persoalan bagi manajemen untuk menyiapkan kandidat-kandidat secara komprehensif dan terpadu untuk memenuhi kebutuhan SDM di level manajerial dalam waktu singkat.

Berlandaskan hal-hal di atas, tampaknya akar persoalan sulitnya manajemen dalam memastikan ketersediaan kandidat untuk level manajerial di unit-unit redaksi tersebut berasal dari belum adanya suatu sistem perencanaan SDM yang terpadu khusus jabatan-jabatan manajerial yang mampu memenuhi tuntutan percepatan bisnis media.

Opsi yang ditawarkan menyangkut persoalan tersebut adalah dibuatnya suatu sistem succession planning, dengan pilihan merancang sistem succession planning tanpa membuat sistem informasi sumber daya manusia (human resource information system HRIS) atau merancang sistem succession planning dengan membuat sistem informasi sumber daya manusia (human resource information system -HRIS).

Mengingat bahwa succession planning merupakan bagian yang tidak akan pernah terpisahkan dari proses memastikan ketersediaan sumber daya manusia pada level manajerial di perusahaan, dan keberadaan data-data serta informasi yang diperlukan secara cepat, akurat, dan komprehensif mengenai karyawan merupakan kunci penting dalam proses pengambilan keputusan succession planning, maka kehadiran sistem penunjang succession planning, yakni sistem informasi sumber daya manusia (human resource information system HRIS) menjadi suatu keharusan.