

BAB. VI

REKOMENDASI BAGI MANAJEMEN

6.1. Kesimpulan

Suatu organisasi yang baik selalu memperhatikan aspek pengembangan sumber daya manusia dan mampu menjawab tantangan yang dihadapinya. Sejauh ini organisasi di TPI telah melaksanakan strategi pengembangan manusia melalui berbagai pendekatan, baik melalui penugasan dalam bentuk proyek bersama seperti : Program-program khusus (Serbu Pasar, Grebek Kampung, dan lain-lain), pelatihan yang rutin seperti Induction Training, Leadership, Motivation, Functional Training, Penugasan sementara di unit lain yang masih satu kelompok di bawah Holding MNC.

Peningkatan produktifitas kerja menjadi salah satu perhatian manajemen, dimana dalam strategi pengembangan sumber daya manusia di masa depan menjadi bagian penting yang harus dilakukan dengan cara :

- Menyediakan peluang untuk proses belajar terus menerus karyawan melalui kepemimpinan yang kuat dan visioner, sinergi antar divisi dan peningkatan kompetensi karyawan.
- Mengembangkan karyawan menjadi lebih berorientasi kepada penonton, bertanggung jawab terhadap target dan pekerjaan, produktifitas tinggi, memiliki perspektif global, kepemimpinan yang kuat, ahli di bidang industri penyiaran / televisi, kompetensi yang tinggi serta memiliki multi skill sehingga lebih mudah untuk dikembangkan ke berbagai divisi.

- Kompensasi benefit dan penghargaan yang dikaitkan dengan hasil kinerja.

Sedangkan untuk mendukung hal di atas, manajemen berusaha untuk menjadikan TPI menjadi salah satu televisi yang diminati oleh penonton, karena itu aspek program acara menjadi salah satu bagian penting yang harus disinergikan dengan ketersediaan sumberdaya manusia di TPI yang harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan organisasi, sehingga tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dapat tercapai.



U N I V E R S I T A S
M E R C U B U A N A

6.2. Saran

Beberapa hal yang harus menjadi perhatian manajemen TPI saat ini adalah terbatasnya jumlah karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan harapan organisasi. Hal ini apabila tidak dikembangkan dapat menjadi salah satu kendala organisasi di masa depan.

Sehubungan dengan adanya gap yang terjadi antara kemampuan karyawan saat ini dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi, beberapa hal yang harus dilakukan oleh manajemen TPI adalah :

- Lebih banyak lagi melakukan program pengembangan karyawan dengan berbagai metode yang dapat meningkatkan motivasi maupun semangat kerja secara tim, seperti penugasan proyek bersama yang ditentukan target dan waktunya serta insentif yang menarik.
- Mengkaji kembali strategi insentif yang ada saat ini, melalui pembuatan formula baru yakni paket kompensasi yang menarik terkait dengan kinerja karyawan seperti : insentif untuk karyawan yang berkinerja tinggi, insentif untuk karyawan yang mencapai target khusus serta insentif secara reguler yang sifatnya bukan dalam bentuk uang (misalnya : tour, voucher, dan lain-lain)
- Melakukan pemetaan terhadap seluruh karyawan yang berpotensi untuk ditingkatkan kemampuannya baik keterampilan teknis, kepemimpinan dan pembinaan.

- Mendisain ulang program pelatihan yang sudah ada saat ini melalui pelatihan – pelatihan yang lebih spesifik dan terukur, sesuai dengan hasil penilaian kinerja, dimana setiap divisi akan membutuhkan pelatihan yang berbeda-beda.
- Mengembangkan program leadership bagi para Kepala Departemen untuk mengantisipasi adanya kekosongan organisasi.
- Membuat program penghargaan karyawan (informal award) yang mencakup semua karyawan diberikan kesempatan untuk mendapatkan penghargaan, hal ini dimaksudkan agar setiap karyawan merasa dihargai dan diakui hasil kerjanya. Misalnya membuat program pendidikan bagi anak karyawan sebagai berikut :
 - Nilai raport 81 – 90 senilai Rp. 400.000, diberikan voucher gramedia/toko buku lainnya untuk pembelian buku-buku pelajaran.
 - Nilai raport 91 – 100 senilai Rp. 600.000, diberikan voucher gramedia/toko buku lainnya untuk pembelian buku-buku pelajaran.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA