

## Rancangan program succession planning di head office grup XYZ

Mattalitti, Sitti Fatimah U., author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20370466&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

#### **ABSTRAK**

Grup XYZ adalah sebuah perusahaan consumer goods yang telah berkembang pesat dan menjadi market leader untuk industri sejenisnya. Perusahaan tersebut memiliki keinginan untuk selalu berada di depan semua perubahan yang relevan dengan bisnis yang dijalankan, sesuai dengan visi organisasinya. Karena itu Grup XYZ menyadari bahwa investasi SDM merupakan keharusan demi menambah daya saing perusahaan serta untuk melahirkan pemimpin-pemimpin masa depan. Namun dalam kurun waktu tujuh bulan terakhir ini, ada gejala meningkatnya turnover karyawan khususnya di kantor pusat Grup XYZ (18 dari 302 orang karyawan di Head Office). Berdasarkan data kualitatif yang diperoleh, sebagian besar karyawan yang keluar adalah karyawan yang menduduki posisi-posisi kunci di dalam organisasi dan tergolong karyawan high potensial atau talent employee. Berdasarkan data exit interview yang diperoleh, sebagian besar karyawan keluar karena alasan kurang adanya career development yang jelas, kurangnya kesempatan untuk pengembangan (employee development) serta kurang kompetitifnya gaji yang mereka terima. Di samping itu, keluarnya karyawan tersebut juga mengakibatkan cukup banyak posisi kunci pada head office Grup XYZ yang mengalami kekosongan.

Langkah yang selanjutnya seringkali diambil oleh pihak user (atasan langsung) adalah melakukan mapping terhadap seluruh anak buah masing-masing yang dinilai cocok untuk menempati posisi-posisi yang kosong. Akan tetapi, mapping yang dilakukan belum memiliki standar yang jelas dan masih dijalankan secara subyektif oleh atasan. Selanjutnya bila kandidat dari dalam organisasi benar-benar tidak dapat diperoleh, maka akan dilakukan rekrutmen dari luar perusahaan. Situasi ini cenderung membuat sebagian karyawan merasa pesimis dalam memandang jenjang karirnya di masa yang akan datang karena perusahaan kurang berusaha melakukan promotion from within. Dengan kata lain, Grup XYZ belum memiliki sistem guna menyiapkan karyawan yang siap dipromosikan untuk mengisi posisi kunci yang kosong ketika dibutuhkan.

Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, intervensi yang direkomendasikan adalah menjalankan program Succession Planning yang mencakup career development dan employee development sehingga Grup XYZ

dapat me-retain karyawan-karyawannya khususnya karyawan high potential atau talent employee yang menduduki posisi kunci dalam organisasi, sekaligus menyiapkan kader-kader yang siap dipromosikan ketika posisi-posisi kunci

tertentu ditinggalkan oleh pemegang jabatannya.