

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERNYATAAN PERUSAHAAN/ORGANISASI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	18
1.3. Tujuan Penelitian	18
1.4. Manfaat Penelitian.....	19
1.5. Batasan Penelitian	20
1.6. Sistematika Penulisan.....	20
BAB II KAJIAN TEORI	23
2.1. Strategi Bisnis	23
2.2. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SHRD)	24
2.2.1. Kematangan SHRD.....	26
2.2.2. Pembelajaran dan Pengembangan Sebagai Proses Strategis.....	32
2.2.3. Budaya Belajar dan Pembelajaran	34
2.3. <i>Resource Based View</i> (RBV): Sumber Daya, Kapabilitas dan Keunggulan Bersaing ...	35
2.4. <i>Competency-Based Human Resource Management</i> (CBHRM).....	37
2.4.1. Kompetensi	37
2.4.2. Model Kompetensi.....	38
2.5. Pelatihan dan Pengembangan (<i>Training dan Development</i>).....	41
2.5.1. Definisi Pelatihan dan Pengembangan	42
2.5.2. Sistem Pelatihan dan Pengembangan	43
2.6. Hubungan antara Strategi Konsep Garavan dengan Sistem Pelatihan dan Pengembangan oleh Noe	59
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	67
3.1. Kerangka Analisis	67
3.2. Jenis Penelitian.....	68
3.3. Metode Pengumpulan Data	68
3.4. Metode Analisis Data.....	70
3.5. Analisis Konten	72
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	73
4.1. Sejarah MNC.....	73
4.1.1. Visi, Misi dan Nilai MNC Media	74
4.2. Struktur Organisasi.....	75
4.3. Strategi MNC	78
4.4. Sejarah iNewsTV dan Strategi Bisnisnya	79
4.5. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia MNC	81
4.6. Aktivitas Pelatihan dan Pengembangan di MNC.....	82
4.6.1. <i>Roadmap</i> Unit Learning and Development.....	85
4.7. Kompetensi Inti dan Kompetensi Presenter Berita	86
BAB V PERANCANGAN STRATEGI <i>LEARNING AND DEVELOPMENT</i> MNC MEDIA.....	87
5.1. Visi, Misi, dan Nilai-nilai MNC Mengarahkan Strategi Bisnisnya	87
5.2. Strategi Bisnis MNC dan Hubungannya ke Manajemen Sumber Daya Manusia	90

5.3. Arahan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia	96
5.4. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Strategis oleh Unit L&D.....	99
5.4.1. Analisis Strategi <i>Learning and Development</i> selama ini dan Identifikasi Kesenjangannya berdasarkan Konsep Garavan	102
5.4.2. Budaya Belajar dan Fungsi Unit L&D.....	112
5.4.3. Kesimpulan Analisis dan Identifikasi Kematangan (Gap) Strategi <i>Learning and Development</i>	114
5.5. Perancangan Strategi Learning and Development	117
BAB VI PENYEMPURNAAN SISTEM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN MNC MEDIA .	130
6.1. Mengidentifikasi Kesenjangan antara Sistem Pelatihan dan Pengembangan oleh Noe (2013) dengan Sistem Pelatihan dan Pengembangan oleh Unit L&D	130
6.2. Arahan Strategi L&D dalam Penyempurnaan Sistem Manajemen Pelatihan di MNC Media.....	140
BAB VII RANCANGAN PENGIMPLEMENTASIAN SISTEM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN.....	153
7.1. Rancangan Pengimplementasian Temuan Penting.....	153
7.1.1. Individual Development Plan (IDP) dan Sesi Coaching.....	153
7.1.2. Pengimplementasian Metode Pelatihan <i>e-learning</i>	160
7.1.3. Pengimplementasian Kebijakan Terkait Pelatihan dan Pengembangan.....	161
7.2. Rancangan Pengimplementasian Sistem Pelatihan dan Pengembangan untuk Jabatan Presenter Beritas di iNews TV	161
BAB VIII KESIMPULAN DAN SARAN	167
8.1. Kesimpulan.....	167
8.2. Saran	170
Daftar Pustaka.....	172

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Persentase Masyarakat dalam Menggunakan Media Informasi	6
Gambar 1.2. Perbandingan Persentase Penggunaan Beragam Media untuk Mendapatkan Informasi	6
Gambar 1.3. Program Televisi yang Paling Disukai oleh Masyarakat Indonesia	7
Gambar 2.1. Rangkaian Kematangan SHRD	26
Gambar 2.2. Peta Kematangan Pengembangan SDM Garavan	28
Gambar 2.3. Atribut dari Sumber Daya dan Kapabilitas yang Menciptakan Keunggulan Bersaing.....	36
Gambar 2.4. <i>Iceberg</i> Model Competency.....	38
Gambar 2.5. Kerangka Kompetensi Paviliun Romawi (Roman Pavilion)	39
Gambar 2.6. Sistem Pelatihan dan Pengembangan.....	44
Gambar 2.7. Proses Alih Pelatihan	52
Gambar 2.8. Elemen Penyukses <i>People Development</i> serta Hubungannya	60
Gambar 3.1. Kerangka Analisis.....	67
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan.....	75
Gambar 4.2. Struktur MNC Media	76
Gambar 4.3. HR Structure	76
Gambar 4.4. Struktur Presenter Berita	77
Gambar 4.5. Struktur Organisasi Unit Learning & Development.....	77
Gambar 4.6. Wilayah Pekerjaan L&D.....	83
Gambar 4.7. Roadmap Unit Learning and Development	85
Gambar 6.1. Sistem Manajemen Pelatihan di MNC Media	131
Gambar 6.2. Rancangan Penyempurnaan Sistem Pelatihan dan Pengembangan di MNC Media	152

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pemetaan Rangkaian Kematangan SHRD	29
Tabel 2. Perbedaan antara Pelatihan dan Pengembangan (<i>Training dan Development</i>) ...	43
Tabel 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dan Pembelajaran	48
Tabel 4. Persyaratan Pembelajaran dan Pentingnya	50
Tabel 5. Menghubungkan Strategi Konsep Garavan dengan Ketujuh Langkah pada Sistem Pelatihan dan Pengembangan Noe	63
Tabel 6. Jenis Data, Sumber, Metode Pengumpulan yang Digunakan dalam Penelitian....	69
Tabel 7. Rangkuman Hasil dari Analisis dan Identifikasi Kematangan Strategi Unit L&D ..	116
Tabel 8. Hasil Identifikasi Kesenjangan dan Rancangan Strategi L&D yang Baru	126
Tabel 9. Identifikasi Kesenjangan (Gap) pada Sistem Pelatihan dan Pengembangan	132
Tabel 10. Penyempurnaan pada Langkah Analisis Kebutuhan Pelatihan (TNA)	140
Tabel 11. Penyempurnaan pada Langkah Memastikan Kesiapan Karyawan	143
Tabel 12. <i>Action Plan</i> Penerapan IDP dan Sesi <i>Coaching</i> di dalam Proses Pengembangan Presenter Berita	159
Tabel 13. Rancangan Implementasi Metode Pelatihan E-learning	160
Tabel 14. Rancangan Implementasi Kebijakan Pelatihan dan Pengembangan	161
Tabel 15. <i>Action Plan</i> Penyempurnaan Sistem Pelatihan dan Pengembangan untuk Presenter Berita di iNewsTV	164

DAFTAR LAMPIRAN

<u>LAMPIRAN 1 Hasil wawancara mengenai Strategi Bisnis – Background Presenter Development – Peran L&D</u>	174
<u>LAMPIRAN 2 Hasil wawancara mengenai Integrasi Bisnis – HRM – Unit L&D – Fungsi SDM Lainnya</u>	177
<u>LAMPIRAN 3 Hasil wawancara mengenai Integrasi Bisnis – HRM – Unit L&D – Fungsi SDM Lainnya</u>	184
<u>LAMPIRAN 4 Hasil wawancara mengenai Kebutuhan Akan Pengembangan yang Berbasis Kompetensi bagi Presenter Berita di iNewsTV</u>	197
<u>LAMPIRAN 5 Hasil wawancara mengenai Pengalaman mengikuti Broadcast Development Program oleh L&D</u>	204
<u>LAMPIRAN 6 Hasil wawancara mengenai Penjelasan tentang Visi, Misi dan Nilai-nilai Perusahaan</u>	205
<u>LAMPIRAN 7 Hasil wawancara mengenai Penjelasan tentang Aktivitas Unit L&D (TNA – Evaluasi)</u>	208
<u>LAMPIRAN 8 Learning & Development Roadmap</u>	224
<u>LAMPIRAN 9 STRUKTUR ORGANISASI</u>	225
<u>LAMPIRAN 10 TOP PROGRAM INEWSTV (OKTOBER – NOVEMBER 2016)</u>	228
<u>LAMPIRAN 11 PERBANDINGAN TOP PROGRAM NEWS ANTARA METRO TV DENGAN INEWSTV (OKTOBER – NOVEMBER 2016)</u>	229
<u>LAMPIRAN 12 PERBANDINGAN TVR DAN SHARE PROGRAM TALKSHOW DI METRO TV DENGAN INEWSTV (OKT – NOV 2016)</u>	230
<u>LAMPIRAN 13 HASIL OBSERVASI ACARA BDP 2016</u>	231
<u>LAMPIRAN 14 FORM PENILAIAN KOMPETENSI (FPK)</u>	233
<u>LAMPIRAN 15 DAFTAR PRESENTER BERITA DI MNC MEDIA</u>	245
<u>LAMPIRAN 16 KAMUS KOMPETENSI PRESENTER BERITA</u>	246
<u>LAMPIRAN 17 MATRIKS KOMPETENSI</u>	252
<u>LAMPIRAN 18 Survey Kompetensi Presenter Berita</u>	253
<u>LAMPIRAN 19 Rancangan Presenter Development Program (PDP) 2017</u>	253