



ALMAWARID

Journal of Management and Business Sciences

Journal website: <https://almawarid.al-anwar.id/index.php/i/index>

ISSN: 3089-7599 (Online)

<https://doi.org/10.61166/almawarid.vii2.16>

Vol. 1 No. 2 (2025)

pp. 73-80

Research Article

Tata Kelola Sumber Daya Manusia pada Manajemen Media Berita Kabar Mojokerto

Ahmad Luthfi¹, Lukman Hakim², Chamdan Purnama³, Latif Syaipudin⁴

1. STIE Al-Anwar Mojokerto, Indonesia
2. STIE Al-Anwar Mojokerto, Indonesia
3. STIE Al-Anwar Mojokerto, Indonesia
4. STIE Al-Anwar Mojokerto, Indonesia

Correspondent: ahmadluth97@gmail.com 



Copyright © 2025 by Authors, Published by Journal of Management and Business Sciences. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : Apr 11, 2025
Accepted : June 20, 2025

Revised : May 05, 2025
Available online : July 01, 2025

How to Cite: Luthfi, A., Hakim, L., Purnama, C., & Latif Syaipudin. (2025). Tata Kelola Sumber Daya Manusia pada Manajemen Media Berita Kabar Mojokerto. *Almawarid: Journal of Management and Business Sciences*, 1(2), 73-80. <https://doi.org/10.61166/almawarid.vii2.16>

Abstrak.

Kabar Mojokerto, sebagai salah satu media yang berbasis digital, menghadapi tantangan besar dalam menjaga kualitas dan ketepatan waktu pemberitaan di tengah perkembangan teknologi yang pesat. Oleh karena itu, manajemen kinerja yang diterapkan harus mampu mendukung karyawan dalam menghadapi tantangan ini, baik dalam hal pengembangan keterampilan teknis maupun pengelolaan waktu dan sumber daya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian, sistem manajemen kinerja di Kabar Mojokerto yang mencakup pengukuran kinerja, pemberian umpan balik, dan pemberian insentif terbukti memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Pengukuran kinerja yang objektif dan berbasis pada hasil yang terukur, ditambah dengan umpan balik yang konstruktif dan insentif yang sesuai, dapat memacu karyawan untuk terus berinovasi dan bekerja lebih baik.

Kata Kunci: Manajemen, Tata Kelola, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Sistem manajemen kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di setiap organisasi, tak terkecuali dalam dunia media (Wulandari & Kuswinarno, 2024). Bagi perusahaan media seperti Kabar Mojokerto, keberhasilan dalam mencapai tujuan jangka panjang sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas karyawan yang terlibat dalam proses produksi konten. Sistem manajemen kinerja yang efektif dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pemberitaan serta pengembangan perusahaan itu sendiri, sehingga meningkatkan daya saing di pasar media digital yang semakin kompetitif (Destiana, 2023).

Salah satu elemen utama dari manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja karyawan. Dalam konteks media, kinerja tidak hanya diukur berdasarkan hasil yang dapat dihitung seperti jumlah artikel yang diterbitkan, tetapi juga kualitas dari konten yang diproduksi. Oleh karena itu, menurut Hedilah dkk (2023) sistem pengukuran kinerja di Kabar Mojokerto harus mampu menilai berbagai aspek, mulai dari kuantitas artikel, ketepatan waktu, hingga kualitas dan akurasi informasi yang disajikan kepada pembaca. Penilaian ini penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat berfungsi secara maksimal dan tetap menjaga standar yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Pengukuran kinerja yang dilakukan secara objektif akan menghasilkan data yang dapat digunakan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif (Syaipudin & Awwalin, 2022). Umpan balik ini merupakan bagian integral dari sistem manajemen kinerja, karena memberikan panduan bagi karyawan mengenai area mana yang perlu diperbaiki dan bagaimana mereka dapat lebih berkembang (Wahyudi & Sunarsih, 2021). Di Kabar Mojokerto, umpan balik diberikan baik secara formal maupun informal. Evaluasi kinerja formal dilakukan secara berkala, sementara umpan balik informal dapat diberikan setelah penyelesaian tugas tertentu. Keberhasilan dari umpan balik ini terletak pada kemampuannya untuk memberikan arahan yang jelas dan spesifik mengenai tindakan yang perlu dilakukan oleh karyawan.

Selain pengukuran kinerja dan umpan balik, pemberian insentif juga menjadi salah satu faktor penting dalam manajemen kinerja. Menurut Hindra dan Ali (2023) insentif yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja yang baik dapat berfungsi sebagai motivator yang kuat bagi karyawan untuk terus berusaha melebihi ekspektasi. Insentif ini tidak hanya dalam bentuk finansial, seperti bonus atau kenaikan gaji, tetapi juga bisa berupa penghargaan, pengakuan di depan rekan kerja, atau kesempatan untuk mengembangkan karir (Syaipudin & Amalia, 2023). Dengan adanya insentif yang memadai, karyawan merasa dihargai dan lebih terikat dengan

organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas (A'ini & Fauziyah, 2023).

Efektivitas sistem manajemen kinerja dapat dilihat dari seberapa baik pengukuran kinerja diterapkan, seberapa sering umpan balik diberikan, dan seberapa tepat insentif diberikan untuk mendorong karyawan mencapai atau melebihi target yang ditetapkan (Fitriani, 2022). Kabar Mojokerto, sebagai salah satu media yang berbasis digital, menghadapi tantangan besar dalam menjaga kualitas dan ketepatan waktu pemberitaan di tengah perkembangan teknologi yang pesat. Oleh karena itu, manajemen kinerja yang diterapkan harus mampu mendukung karyawan dalam menghadapi tantangan ini, baik dalam hal pengembangan keterampilan teknis maupun pengelolaan waktu dan sumber daya. Sebuah sistem manajemen kinerja yang terstruktur dan terencana dengan baik dapat menjadi solusi bagi Kabar Mojokerto untuk mencapai tujuan jangka panjangnya, sekaligus mempertahankan daya saing di pasar media yang semakin berkembang.

Pengelolaan SDM yang efisien juga penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan memahami perannya dengan jelas dan merasa termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal (Hidayat & Astuti (2024). Sebagaimana media seperti Kabar Mojokerto, setiap individu memiliki peran yang sangat spesifik, mulai dari reporter, editor, hingga staf produksi yang bekerja untuk menghasilkan konten yang berkualitas. Dalam lingkungan yang sangat dinamis seperti industri media, kinerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal termasuk perubahan tren berita, kebutuhan audiens yang terus berkembang, serta peraturan yang berlaku dalam dunia media. Sementara itu, faktor internal seperti budaya organisasi, hubungan antar rekan kerja, dan kepemimpinan yang ada di Kabar Mojokerto juga dapat mempengaruhi seberapa baik karyawan dapat bekerja dan mencapai target yang telah ditetapkan (Calvin, 2021).

Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang bagaimana sistem manajemen kinerja yang diterapkan di Kabar Mojokerto berperan dalam meningkatkan kualitas pemberitaan, produktivitas karyawan, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini akan menganalisis elemen-elemen utama dalam manajemen kinerja, serta melihat sejauh mana pengukuran kinerja, pemberian umpan balik, dan pemberian insentif berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kualitas konten di Kabar Mojokerto.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan yaitu riset yang dilaksanakan untuk mencari fakta yang sebenarnya (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode

studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pimpinan Kabar Mojokerto. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan di Kabar Mojokerto dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang sistem manajemen kinerja yang diterapkan oleh Kabar Mojokerto.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian tentang sistem manajemen kinerja di Kabar Mojokerto dapat dimulai dengan mengidentifikasi beberapa elemen utama yang membentuk manajemen kinerja, yaitu pengukuran kinerja, pemberian umpan balik, dan pemberian insentif. Masing-masing aspek ini berperan penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka, serta berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

1. Pengukuran Kinerja Karyawan

Sistem pengukuran kinerja adalah fondasi utama dalam manajemen kinerja, dapat diukur dengan sejumlah indikator yang relevan dengan peran mereka di media (Yakin et al., 2023). Misalnya, bagi seorang reporter atau jurnalis di kabar Mojokerto, indikator kinerja dapat mencakup kuantitas dan kualitas artikel yang diterbitkan, akurasi dalam penyampaian informasi, dan kemampuan untuk bekerja sesuai dengan deadline. Bagi staf editorial di Kabar Mojokerto, pengukuran kinerja bisa berdasarkan ketepatan editing, ketelitian dalam mengoreksi kesalahan, dan kemampuan menjaga konsistensi suara media. Penting untuk dicatat bahwa pengukuran kinerja di *Kabar Mojokerto* harus objektif dan berdasarkan hasil yang dapat dihitung, tetapi juga memperhatikan aspek kualitatif seperti kreativitas dan kontribusi terhadap pengembangan konten yang menarik dan informatif.

2. Pemberian Umpan Balik

Umpan balik adalah aspek yang sangat penting dalam sistem manajemen kinerja, karena membantu karyawan untuk memahami area yang perlu ditingkatkan dan memberi mereka arahan yang jelas untuk perbaikan (Pidani et al., 2024). Di *Kabar Mojokerto*, umpan balik diberikan secara teratur, baik dalam bentuk formal maupun informal. Umpan balik formal dapat diberikan melalui evaluasi kinerja tahunan atau kuartalan, sementara umpan balik informal bisa diberikan secara langsung oleh atasan atau rekan kerja setelah menyelesaikan tugas tertentu. Dalam konteks ini, komunikasi yang jelas dan konstruktif sangat penting. Menurut Briliyantsyah dkk (2024) umpan balik yang diberikan harus spesifik, terfokus pada tindakan atau hasil tertentu, dan mendukung perkembangan profesional karyawan. Jika karyawan merasa dihargai dan dipahami melalui umpan balik yang diberikan, mereka akan lebih termotivasi untuk memperbaiki kinerja mereka dan mencapai target yang telah ditentukan.

3. Pemberian Insentif

Insentif adalah elemen penting lainnya dalam sistem manajemen kinerja yang berfungsi untuk memotivasi karyawan agar terus berusaha mencapai atau melebihi target yang ditetapkan (Pakelmus & Budiyantera, 2024). Di *Kabar Mojokerto*, insentif bisa berbentuk finansial, seperti bonus atau kenaikan gaji, maupun non-finansial, seperti penghargaan, peluang untuk pengembangan karir, atau pengakuan di depan rekan kerja. Insentif yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja yang baik dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif (Najib et al., 2024). Di samping itu, pemberian insentif juga membantu menciptakan budaya kompetisi yang sehat di dalam perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keseluruhan kualitas konten yang diproduksi oleh *Kabar Mojokerto*.

4. Efektivitas Sistem Manajemen Kinerja

Sistem manajemen kinerja yang diterapkan oleh *Kabar Mojokerto* dapat dikatakan efektif jika sistem pengukuran kinerja yang jelas dan adil diterapkan, umpan balik yang konstruktif diberikan secara berkala, dan insentif yang sesuai dengan pencapaian karyawan dapat memotivasi mereka untuk terus berkembang. Penelitian ini dapat menganalisis apakah karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas mereka berdasarkan sistem ini, dan apakah sistem ini berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pemberitaan dan pengembangan media itu sendiri. Menurut Mahyadi & Anshori (2023) manajemen kinerja diterapkan dengan baik, maka karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, memiliki keterlibatan yang lebih tinggi, dan pada akhirnya, *Kabar Mojokerto* akan terus berkembang dan mempertahankan posisinya di pasar media digital yang semakin kompetitif.

Dengan mengimplementasikan sistem manajemen kinerja yang terstruktur dan berbasis pada umpan balik yang jelas serta pemberian insentif yang tepat, *Kabar Mojokerto* dapat memastikan bahwa kinerja karyawan terus meningkat, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan dan visi organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, sistem manajemen kinerja di *Kabar Mojokerto* yang mencakup pengukuran kinerja, pemberian umpan balik, dan pemberian insentif terbukti memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Pengukuran kinerja yang objektif dan berbasis pada hasil yang terukur, ditambah dengan umpan balik yang konstruktif dan insentif yang sesuai, dapat memacu karyawan untuk terus berinovasi dan bekerja lebih baik. Efektivitas

sistem ini juga berkontribusi pada peningkatan kualitas konten yang diproduksi serta perkembangan organisasi dalam industri media yang kompetitif.

Saran untuk lebih meningkatkan efektivitas manajemen kinerja, *Kabar Mojokerto* dapat mempertimbangkan untuk memperkuat pelatihan dalam memberikan umpan balik yang lebih spesifik dan personal, serta menyediakan lebih banyak kesempatan pengembangan karir untuk karyawan. Selain itu, penting untuk terus menyesuaikan insentif dengan dinamika kebutuhan dan harapan karyawan agar mereka tetap termotivasi dan merasa dihargai.

REFERENSI

- A'ini, S. Q., & Fauziah, S. (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karimun Jawa. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 14(2).
- Brilliantisyah, M. A., Afza, N., Widyowati, P., Yuliawan, R., & Amaliyah, A. (2024). Implementasi Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 8(3), 210-216.
- Calvin, A. V. (2021). Pengelolaan Bisnis Start-Up Bidang Jasa didasarkan Kapabilitas Sumber Daya Manusia yang Unggul di dalam Dunia Digital. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(05), 695-711.
- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1).
- Fitriani, Z. R. (2022). Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 4(2), 75-88.
- Herdilah, H., Septiliani, N. A., Septimia, L., Rodiyah, S., & Tadi, T. (2023). Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 60-83.
- Hidayat, A. R., & Astuti, A. W. (2024). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Perusahaan Digital. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 3(9), 776-786.
- Hindra, F., & Ali, H. (2023). Peran Teknologi Informasi, Sumber Daya Manusia Dan Komunikasi Terhadap Implementasi Enterprise Information System (EIS). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(1), 18-27.
- Mahyadi, M., & Anshori, M. I. (2023). Umpan balik dan evaluasi terhadap kinerja organisasi: A literature review. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 161-178.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. California: SAGE Publications.
- Najib, M. A., Awwalin, I. N., & Syaipudin, L. (2024). Manajemen Pengelolaan Infrastruktur Pendidikan dalam Menyambut Era Digitalisasi 5.0; Studi di MTs

- Negeri 1 Tulungagung dan MTs Darul Falah Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Pengayaan Pembelajaran dan Pendidikan Islam*, 1(1), 9-22.
- Pekelmus, B., & Budiyantra, A. (2024). Analisis Sistem Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Flypower. *Merkurius: Jurnal Riset Sistem Informasi dan Teknik Informatika*, 2(6), 177-196.
- Pidani, H. Y., Razak, A., & Asraf, A. (2024). Analisis Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(7), 582-596.
- Sudrajat, A. (2018). Pengantar Ekonomi Islam. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Supriyanto, A. (2023). "Etika Manajerial Islam dalam Konteks UMKM." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Syariah*, 7(1), 90-102.
- Syaipudin, L. (2023). Contribution Of Young Entrepreneurs In Building The Creative Economy Of Village Communities. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(1), 80-98.
- Syaipudin, L., & Amalia, N. R. (2023). Analysis of Risk Management and Joint Office Based Business Development in the Real Estate Company Wework. *ORGANIZE: Journal of Economics, Management and Finance*, 2(4), 211-221.
- Syaipudin, L., & Awwalin, I. (2022). Strategi Promosi Melalui Pemanfaatan Media Sosial Instagram Dalam Meningkatkan Penjualan pada Home Industry Baso Aci Mahira Lamongan. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 1(01), 31-42.
- Syaipudin, L., & Awwalin, I. N. (2023). Strategi Pengembangan Produksi Home Industry Batu Ziolit Untuk Meningkatkan Omzet Penjualan Di Desa Besole Kecamatan Besuki Kabupaten Tulungagung. *Journal of Economics and Business*, 1(1), 35-46.
- Syaipudin, L., & Luthfi, A. (2024). Pengaruh Financing to Debt Ratio dan Net Profit Margin terhadap Profitabilitas Bank Muamalat Indonesia Periode 2013-2022. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Publik, Manajemen dan Perbankan*, 1(1), 10-21.
- Wahyudi, W., & Sunarsi, D. (2021). Manfaat penerapan manajemen pengetahuan bagi kinerja dosen di masa pandemi Covid-19. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 285-291.
- Wulandari, P. K., & Kuswinarno, M. (2024). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(9).

- Yakin, A., Aprilia, A., Camelia, C., & Anshori, M. I. (2023). Transformasi Perilaku Mendorong Produktivitas Organisasi. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 2(3), 55-69.
- Zarkasyi, A. (2017). Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam. Surabaya: UINSA Press.