

**ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI RADAR LAMPUNG GROUP DALAM STRATEGI PENGELOLAAN  
DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN**

**Shinta Maulidya Putri Kirani**

**Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia**

**Jl. ZA. Pagar Alam No.7, Gedong Meneng, Rajabasa, Bandar Lampung, Lampung**

**Email: shintaamaulidya@gmail.com**

**Reny Wahyu Damayanti**

**Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia**

**Jl. ZA. Pagar Alam No.7, Gedong Meneng, Rajabasa, Bandar Lampung, Lampung**

**Email: Renydamayanti17@gmail.com**

**Birrul Walidain S**

**Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia**

**Jl. ZA. Pagar Alam No.7, Gedong Meneng, Rajabasa, Bandar Lampung, Lampung**

**Email: birrulwalidains28@gmail.com**

**Tomi Sani**

**Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia**

**Jl. ZA. Pagar Alam No.7, Gedong Meneng, Rajabasa, Bandar Lampung, Lampung**

**Email: Tomisani.student@umitra.ac.id**

**Eka Travilta Oktaria**

**Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia**

**Jl. ZA. Pagar Alam No.7, Gedong Meneng, Rajabasa, Bandar Lampung, Lampung**

**Email: ekatravilta@gmail.com**

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the implementation of human resource management (HRM), identify employee competency management and development strategies, and evaluate their effectiveness in improving organizational performance and competitiveness at Radar Lampung Group. The research method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews, observation, and documentation studies. Data were analyzed using thematic analysis with the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results show that Radar Lampung Group has implemented HRM systematically through a selective recruitment process, results-based performance assessment, and ongoing training and competency development programs. Competency management strategies are carried out through needs identification and performance evaluation, while competency development is carried out through training, mentoring, and technical and non-technical skill improvement. However, there are several obstacles, such as mismatching competencies with organizational needs and less than optimal training implementation. Overall, HRM at Radar Lampung Group is considered quite effective in supporting organizational performance improvement, although it still requires improvements in the evaluation and development aspects of training programs.*

**Keywords:** *Human Resources Management, Employee Management Strategy, Radar Lampung Group.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia, mengidentifikasi strategi pengelolaan dan pengembangan kompetensi karyawan, serta mengevaluasi efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi di Radar Lampung Group. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Data dianalisis menggunakan analisis tematik dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Radar Lampung Group telah menerapkan manajemen SDM secara sistematis melalui proses rekrutmen yang selektif, penilaian kinerja berbasis hasil, serta program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Strategi pengelolaan kompetensi dilakukan melalui identifikasi kebutuhan dan evaluasi kinerja, sementara pengembangan kompetensi dilakukan melalui pelatihan, *mentoring*, dan peningkatan keterampilan teknis maupun non-teknis. Meskipun demikian, terdapat beberapa kendala, seperti ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan organisasi dan pelaksanaan pelatihan yang belum sepenuhnya optimal. Secara keseluruhan, manajemen SDM di Radar Lampung Group dinilai cukup efektif dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi, meskipun masih memerlukan penyempurnaan pada aspek evaluasi dan pengembangan program pelatihan.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Pengelolaan Karyawan, Radar Lampung Group.

## PENDAHULUAN

Radar Lampung merupakan perusahaan media yang bergerak di bidang penyiaran dan penerbitan, termasuk surat kabar harian Radar Lampung. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2000, dengan kantor pusat berlokasi di Bandar Lampung, serta menjadi bagian dari jaringan Jawa Pos Group. Edisi perdana surat kabar harian Radar Lampung terbit pada 2 Februari 2000 dan hingga saat ini berkembang menjadi salah satu media yang memiliki pengaruh cukup signifikan di Provinsi Lampung. Sebagai bagian dari jaringan media besar, Radar Lampung Group berfokus pada distribusi informasi melalui berbagai platform, baik cetak maupun digital.

Dalam menjalankan operasionalnya, manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Fungsi ini mencakup berbagai aktivitas yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi dan kolaborasi (Dessler, 2020).

Secara konseptual, manajemen SDM menitikberatkan pada optimalisasi potensi individu sejak proses rekrutmen hingga pengembangan kompetensi (Armstrong, 2023).

Pengelolaan SDM yang efektif mampu meningkatkan kinerja individu maupun organisasi, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan (Noe et al., 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu merumuskan kebijakan SDM yang selaras dengan visi jangka panjang perusahaan serta mempertimbangkan kebutuhan dan aspirasi tenaga kerja (Armstrong, 2023). Proses ini meliputi perencanaan kebutuhan SDM, rekrutmen sesuai kualifikasi, pelatihan untuk peningkatan kompetensi, serta evaluasi kinerja sebagai dasar pemberian umpan balik (Dessler, 2020). Selain itu, pembentukan budaya organisasi yang positif juga menjadi aspek penting agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang (Robbins dan Judge, 2017).

Salah satu fokus utama dalam manajemen SDM adalah pengelolaan dan pengembangan kompetensi karyawan. Aspek ini bertujuan untuk memastikan setiap individu memiliki kemampuan yang relevan sehingga dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Spencer dan Spencer, 2008). Pengelolaan kompetensi mencakup proses identifikasi, penilaian, dan pengorganisasian potensi serta keterampilan karyawan (Sari et al., 2024). Sementara itu, pengembangan kompetensi diarahkan pada peningkatan maupun pembaruan pengetahuan dan keterampilan sesuai tuntutan pekerjaan (Noe et al., 2022).

Pengelolaan kompetensi yang efektif diawali dengan analisis kebutuhan yang disesuaikan dengan arah strategis perusahaan. Melalui langkah ini, organisasi dapat merancang program pelatihan yang tepat guna untuk mengatasi kesenjangan kompetensi (Armstrong, 2023). Selain itu, evaluasi kinerja berperan penting dalam mengidentifikasi keunggulan serta aspek yang perlu ditingkatkan, sehingga karyawan memperoleh umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan diri (Dessler, 2020).

Di sisi lain, pengembangan kompetensi karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi. Melalui berbagai program seperti pelatihan teknis, pengembangan kepemimpinan, serta peningkatan keterampilan interpersonal, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kapasitas yang sesuai dengan dinamika industri (Noe et al., 2022). Kesempatan untuk berinovasi, berkolaborasi, dan menghadapi tantangan baru juga menjadi bagian dari proses pengembangan tersebut (Robbins dan Judge, 2017).

Pengelolaan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan

memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas dan efisiensi kerja. Karyawan yang terus meningkatkan kemampuannya cenderung lebih adaptif terhadap perubahan serta mampu menghasilkan solusi inovatif (Aji dan Mala, 2024). Selain itu, upaya ini juga berkontribusi pada peningkatan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Robbins dan Judge, 2017).

Dengan demikian, pengelolaan dan pengembangan kompetensi tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam keberhasilan jangka panjang organisasi. Perusahaan yang konsisten mengembangkan kompetensi karyawannya akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan pasar, meningkatkan kinerja, dan mempertahankan daya saing (Armstrong, 2023).

Namun demikian, implementasi strategi SDM di industri media tidak terlepas dari berbagai kendala, seperti program pelatihan yang belum tepat sasaran, sistem evaluasi kinerja yang kurang optimal, serta ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dan kebutuhan organisasi (Noe et al., 2022). Kondisi ini berpotensi menurunkan kinerja baik pada tingkat individu maupun organisasi. Oleh sebab itu, diperlukan kajian mendalam mengenai praktik pengelolaan dan pengembangan kompetensi karyawan di Radar Lampung Group.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang diterapkan oleh Radar Lampung Group, menilai efektivitas pelaksanaannya, serta merumuskan rekomendasi guna meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen SDM di sektor media, sekaligus menjadi referensi bagi organisasi lain yang menghadapi tantangan serupa.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia di Radar Lampung Group dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi? 2) Bagaimana strategi pengelolaan kompetensi karyawan yang diterapkan oleh Radar Lampung Group? 3) Bagaimana strategi pengembangan kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi di Radar Lampung Group? 4) Apa saja kendala yang dihadapi dalam pengelolaan dan pengembangan kompetensi karyawan di Radar Lampung Group? 5) Bagaimana efektivitas manajemen SDM dalam strategi pengelolaan dan pengembangan kompetensi karyawan di Radar Lampung Group?

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menganalisis penerapan manajemen sumber daya manusia di Radar Lampung Group, 2) Untuk mengidentifikasi strategi pengelolaan kompetensi karyawan yang diterapkan oleh Radar Lampung Group, 3) Untuk menganalisis strategi pengembangan kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi, 4) Untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pengelolaan dan pengembangan kompetensi karyawan di Radar Lampung Group, 5) Untuk mengevaluasi efektivitas manajemen SDM dalam mendukung strategi pengelolaan dan pengembangan kompetensi karyawan di Radar Lampung Group.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu fungsi penting dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan individu sebagai aset utama untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Dessler (2020), manajemen SDM mencakup serangkaian

kebijakan dan praktik yang meliputi proses perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi kepada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi sebagai sumber daya strategis yang menentukan keberhasilan organisasi.

Armstrong (2023) menjelaskan bahwa manajemen SDM memiliki peran strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan karyawan yang efektif. Dalam konteks organisasi modern, fungsi SDM tidak lagi bersifat administratif semata, melainkan telah berkembang menjadi mitra strategis yang berkontribusi dalam perumusan dan implementasi strategi bisnis. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, Noe et al. (2022) menekankan bahwa manajemen SDM berperan penting dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Hal ini menjadi semakin relevan dalam industri media yang mengalami transformasi digital secara cepat, sehingga membutuhkan SDM yang fleksibel dan memiliki keterampilan yang terus berkembang.

### **Fungsi dan Peran Strategis Manajemen SDM**

Fungsi utama manajemen SDM meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta hubungan kerja (Samsudin et al. 2024). Perencanaan SDM bertujuan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi jumlah maupun kompetensi (Khaeruman et al., 2024). Sementara itu, proses rekrutmen dan seleksi dilakukan untuk memperoleh kandidat terbaik yang mampu memenuhi tuntutan pekerjaan.

Pelatihan dan pengembangan menjadi fungsi penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan agar sesuai dengan perkembangan organisasi. Menurut Zalukhu et al. (2024), program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan teknis maupun non-teknis, sehingga karyawan mampu bekerja lebih produktif. Selain itu, manajemen kinerja berfungsi untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan serta memberikan umpan balik yang konstruktif guna meningkatkan kinerja di masa mendatang (Setyawati et al., 2024).

Kusumawardani dan Claudia (2024) juga menambahkan bahwa manajemen SDM memiliki peran dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan (Dami et al., 2022). Dengan demikian, fungsi SDM tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada aspek psikologis dan sosial dalam organisasi.

### **Konsep Kompetensi Karyawan**

Kompetensi karyawan merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik individu yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif (Agustina dan Anshori, 2024). Kompetensi menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan, karena individu yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menghasilkan output yang lebih baik (Natalia dan Ali, 2024).

Asbullah dan Suharno (2022) menjelaskan bahwa kompetensi tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga aspek perilaku seperti sikap, motivasi, dan nilai-nilai kerja. Oleh karena itu, pengelolaan kompetensi karyawan harus dilakukan secara komprehensif agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks industri media, kompetensi yang dibutuhkan tidak hanya terkait

kemampuan jurnalistik, tetapi juga kemampuan digital, komunikasi, dan kreativitas (Mutia et al., 2023).

Lebih lanjut, Armstrong (2023) menyatakan bahwa kompetensi karyawan harus diselaraskan dengan strategi organisasi. Hal ini berarti perusahaan perlu mengidentifikasi kompetensi inti yang dibutuhkan untuk mencapai keunggulan kompetitif, kemudian mengembangkan karyawan agar memiliki kompetensi tersebut.

### **Pengelolaan Kompetensi Karyawan**

Pengelolaan kompetensi karyawan merupakan proses sistematis yang meliputi identifikasi, pengukuran, dan pengembangan kompetensi individu dalam organisasi (Zaky, 2022). Menurut Sari et al. (2024), pengelolaan kompetensi dimulai dari analisis kebutuhan kompetensi yang disesuaikan dengan visi dan misi perusahaan. Dengan demikian, organisasi dapat mengetahui kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Dessler (2020) menyatakan bahwa pengelolaan kompetensi juga berkaitan erat dengan sistem manajemen kinerja. Melalui evaluasi kinerja, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga dapat merancang program pengembangan yang tepat. Selain itu, pengelolaan kompetensi juga mencakup penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan potensinya, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Pengelolaan kompetensi yang efektif dapat memberikan manfaat bagi organisasi, seperti meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kualitas layanan (Mokobombang dan Natsir, 2024). Selain itu, pengelolaan kompetensi juga dapat membantu perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis (Noe et al., 2022).

### **Pengembangan Kompetensi Karyawan**

Pengembangan kompetensi karyawan merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan individu melalui berbagai program, seperti pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja (Gustiana et al., 2022). Menurut Noe et al., (2022), pengembangan kompetensi tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja saat ini, tetapi juga mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan di masa depan.

Armstrong (2023) menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti pelatihan formal, *coaching*, *mentoring*, serta pembelajaran berbasis pengalaman. Dalam konteks organisasi media, pengembangan kompetensi sangat penting untuk mengikuti perkembangan teknologi digital dan perubahan pola konsumsi informasi (Wahyudi et al., 2023).

Selain itu, Nida et al. (2024) menyatakan bahwa pengembangan kompetensi juga berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Maulida dan Tri Wahyuni, 2024). Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat *turnover*.

### **Hubungan Manajemen SDM dengan Kinerja Organisasi**

Manajemen SDM yang efektif memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja organisasi. Menurut Dessler (2020), organisasi yang mampu mengelola SDM secara optimal akan memiliki keunggulan dalam hal produktivitas dan inovasi. Hal ini karena karyawan yang kompeten dan termotivasi dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

Noe et al. (2022) juga menyatakan bahwa pengelolaan dan pengembangan kompetensi karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi. Dengan memiliki SDM yang berkualitas, perusahaan dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis serta menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Dalam konteks Radar Lampung Group, pengelolaan dan pengembangan kompetensi karyawan menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Sebagai perusahaan media yang beroperasi di era digital, Radar Lampung Group dituntut untuk memiliki SDM yang tidak hanya kompeten, tetapi juga inovatif dan adaptif terhadap perubahan.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia di Radar Lampung Group, khususnya dalam strategi pengelolaan dan pengembangan kompetensi karyawan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai praktik, kebijakan, serta dinamika pengelolaan SDM dalam konteks perusahaan media.

Penelitian dilaksanakan di Radar Lampung Group sebagai objek penelitian yang relevan dengan fokus kajian. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan manajer SDM dan karyawan untuk menggali informasi terkait kebijakan serta pelaksanaan pengelolaan dan pengembangan kompetensi. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, seperti laporan tahunan, kebijakan SDM, dan dokumen pendukung lainnya.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi secara rinci, observasi untuk memahami kondisi dan interaksi kerja, serta dokumentasi untuk menganalisis kebijakan yang diterapkan perusahaan.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis tematik, melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjaga keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas strategi manajemen SDM dalam pengelolaan dan pengembangan kompetensi karyawan di Radar Lampung Group serta memberikan rekomendasi bagi peningkatan kinerja organisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Radar Lampung Group**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Radar Lampung Group telah berjalan secara sistematis dan strategis. Perusahaan menerapkan fungsi-fungsi utama SDM seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi secara terintegrasi. Hal ini sejalan dengan konsep manajemen SDM yang dikemukakan oleh Dessler (2020) bahwa pengelolaan SDM mencakup berbagai praktik untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Radar Lampung Group menerapkan proses rekrutmen yang selektif dengan mempertimbangkan kompetensi teknis dan kesesuaian budaya organisasi. Pendekatan ini mencerminkan strategi SDM modern yang menekankan keselarasan antara individu dan organisasi (Armstrong, 2023). Selain itu, sistem penilaian kinerja berbasis

hasil yang dilakukan secara berkala memungkinkan perusahaan untuk memantau pencapaian karyawan serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Dari sisi lingkungan kerja, perusahaan juga berupaya menciptakan suasana yang kondusif melalui keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta pemberian kompensasi yang kompetitif. Hal ini menunjukkan bahwa Radar Lampung Group tidak hanya berfokus pada produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan, yang menurut Robbins dan Judge (2017) berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja kerja.

### **Strategi Pengelolaan Kompetensi Karyawan**

Strategi pengelolaan kompetensi karyawan di Radar Lampung Group dilakukan melalui pendekatan yang terencana dan berkelanjutan. Perusahaan melakukan identifikasi kebutuhan kompetensi berdasarkan evaluasi kinerja, tuntutan pekerjaan, serta perkembangan industri media. Pendekatan ini sejalan dengan teori kompetensi yang menyatakan bahwa pengelolaan kompetensi harus berbasis pada kebutuhan organisasi (Spencer dan Spencer, 2008).

Pengelolaan kompetensi juga diwujudkan melalui sistem penilaian kinerja yang digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan. Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar dalam menentukan langkah pengembangan selanjutnya. Selain itu, penempatan karyawan dilakukan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga meningkatkan efektivitas kerja.

Strategi ini menunjukkan bahwa Radar Lampung Group telah menerapkan prinsip *the right man on the right place* merupakan kunci dalam pengelolaan SDM yang efektif. Dengan demikian, pengelolaan kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan strategis terkait SDM.

### **Strategi Pengembangan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja dan Daya Saing**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Radar Lampung Group menerapkan berbagai strategi dalam pengembangan kompetensi karyawan, baik melalui pelatihan internal, pelatihan eksternal, *mentoring*, maupun pengalaman kerja langsung. Program ini mencakup pengembangan keterampilan teknis seperti jurnalistik dan teknologi digital, serta keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu.

Hal ini sesuai dengan teori pengembangan SDM yang dikemukakan oleh Noe et al. (2022) bahwa pengembangan kompetensi harus mencakup aspek *hard skills* dan *soft skills*. Program *mentoring* antara karyawan senior dan junior menunjukkan adanya transfer pengetahuan yang efektif dalam organisasi.

Pengembangan kompetensi juga diarahkan untuk mendukung visi dan misi perusahaan, yaitu menyajikan informasi yang akurat dan terpercaya serta mendukung pelestarian budaya lokal. Hal ini menunjukkan adanya integrasi antara strategi SDM dengan strategi organisasi, yang menurut Armstrong (2023) merupakan faktor penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif.

Dengan adanya program pengembangan yang berkelanjutan, karyawan menjadi lebih adaptif terhadap perubahan, khususnya dalam menghadapi transformasi digital di industri media. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

### **Kendala dalam Pengelolaan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan**

Meskipun strategi pengelolaan dan pengembangan kompetensi telah berjalan dengan baik, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala yang dihadapi oleh Radar Lampung Group. Salah satu kendala utama adalah adanya

ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi di industri media.

Keterbatasan dalam pelaksanaan pelatihan yang benar-benar tepat sasaran juga menjadi tantangan tersendiri. Hal ini dapat menghambat optimalisasi pengembangan kompetensi karyawan. Permasalahan lain yang ditemukan adalah evaluasi kinerja yang masih perlu ditingkatkan agar lebih komprehensif dan mampu memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kemampuan karyawan.

Kendala tersebut sejalan dengan pendapat Noe et al. (2022) yang menyatakan bahwa tantangan utama dalam manajemen SDM adalah memastikan keselarasan antara kompetensi karyawan dengan kebutuhan organisasi yang dinamis. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan berkelanjutan dalam sistem pengelolaan SDM.

### **Evaluasi Efektivitas Manajemen SDM**

Secara umum, manajemen SDM di Radar Lampung Group dapat dikategorikan cukup efektif dalam mendukung strategi pengelolaan dan pengembangan kompetensi karyawan. Hal ini terlihat dari adanya sistem rekrutmen yang selektif, program pelatihan yang berkelanjutan, serta sistem penilaian kinerja yang terstruktur.

Efektivitas ini juga didukung oleh peran kepemimpinan yang kuat dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan karyawan. Struktur organisasi yang jelas dan terintegrasi memungkinkan koordinasi yang baik dalam pengelolaan SDM.

Namun demikian, untuk meningkatkan efektivitas secara optimal, perusahaan masih perlu melakukan perbaikan pada aspek evaluasi kinerja dan pengembangan program pelatihan yang lebih tepat sasaran. Dengan perbaikan tersebut, diharapkan manajemen SDM dapat semakin berkontribusi dalam meningkatkan daya saing organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan dan pengembangan kompetensi karyawan di Radar Lampung Group telah berjalan dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini memperkuat teori bahwa manajemen SDM yang efektif merupakan kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Radar Lampung Group telah diterapkan secara cukup efektif dan strategis dalam mendukung pengelolaan serta pengembangan kompetensi karyawan. Penerapan fungsi-fungsi SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi, telah berjalan secara terstruktur dan terintegrasi dengan tujuan organisasi.

Strategi pengelolaan kompetensi karyawan dilakukan melalui identifikasi kebutuhan kompetensi dan evaluasi kinerja secara berkala, sehingga perusahaan mampu menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sementara itu, strategi pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui berbagai program pelatihan, *mentoring*, serta pengembangan keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan dengan kebutuhan industri media.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala, seperti ketidaksesuaian kompetensi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang serta program pelatihan yang belum sepenuhnya tepat sasaran. Secara keseluruhan, manajemen SDM di Radar Lampung Group telah berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan daya saing organisasi, meskipun masih memerlukan peningkatan pada beberapa aspek.

### SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Radar Lampung Group, disarankan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan dengan menyesuaikan secara lebih spesifik terhadap kebutuhan kompetensi karyawan dan perkembangan teknologi di industri media.
2. Perusahaan perlu memperkuat sistem evaluasi kinerja agar lebih komprehensif dan mampu memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai potensi serta kebutuhan pengembangan karyawan.
3. Pengembangan kompetensi sebaiknya lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan digital dan inovasi, mengingat dinamika industri media yang terus berkembang.
4. Perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan program mentoring dan pembelajaran berbasis pengalaman guna mempercepat transfer pengetahuan antar karyawan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif atau mixed methods agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif serta dapat mengukur pengaruh variabel secara lebih terperinci.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, F. and Anshori, M.I., 2024. Peran Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Surabaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), pp.82-93.

- Aji, G.S. and Mala, I.K., 2024. Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Di Era Digital: Tren, Inovasi, Dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), pp.01-17.
- Armstrong, M. and Taylor, S., 2023. Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice: A Guide To The Theory And Practice Of People Management. *Kogan Page Publishers*.
- Asbullah, A. and Suharno, S., 2022. Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 8(1), pp.27-36.
- Dami, W.D., Foeh, J.E.H.J. and Manafe, H.A., 2022. Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), pp.514-526.
- Dessler, G. 2020. Human Resource Management. 16th edn. Pearson.
- Gustiana, R., Hidayat, T. and Fauzi, A., 2022. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), pp.657-666.
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A. and Tabroni, T., 2024. Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), pp.41-50.
- Kusumawardani, V.P. and Claudia, M., 2024. Analisis Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kultur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Kalteng. *Neraca: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), pp.29-37.
- Maulida, P.N. and Tri Wahyuni, S., 2024. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(7), pp.848-853.
- Mokobombang, W. and Natsir, N., 2024. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), pp.606-618.
- Mutia, T., Restianty, A., Sultan, M.I. and Amir, A.S., 2023. Dinamika Media Massa Dalam Era Digital: Analisis Terhadap Evolusi Praktik Jurnalistik Kontemporer. *Jurnal Jurnalisa*, 9(2).
- Natalia, N. and Ali, H., 2024. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Dan Kinerja Karyawan: Analisis Kompetensi Dan Motivasi. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), pp.189-194.
- Nida, S., Husainah, N., Maswanto, M. and Ananto, T., 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan*, 2(2), pp.14-27.
- Noe, R.A., 2022. Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage. *McGraw-Hill Higher Education*.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A., 2017. Organizational Behavior 17th Global Edition. *Lego, Italy: Pearson*.
- Samsudin, A., Brian, J.B., Amanda, R., Putri, V.E. and Dec'caprio, Y., 2024. Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), pp.28-39.

- Sari, N.I., Nada, R.A., Wahyuni, R., Qadafi, M.I. and Hadiati, E., 2024. Membangun Dasar Kompetensi SDM Dengan Pendekatan Analisis Pekerjaan Yang Terarah. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Sari, N.I., Nada, R.A., Wahyuni, R., Qadafi, M.I. and Hadiati, E., 2024. Membangun Dasar Kompetensi SDM Dengan Pendekatan Analisis Pekerjaan Yang Terarah. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Setyawati, Z., Iza, J.H.M. and Ismail, I., 2024. Manajemen Kinerja Dalam Konteks Pengembangan Sdm Pada Organisasi: Menghubungkan Tujuan Organisasi Dengan Pencapaian Individu. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Spencer, L.M. and Spencer, P.S.M., 2008. Competence At Work Models For Superior Performance. *John Wiley & Sons*.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M.B.T., Al Aluf, W., Fadhillah, M.R., Yolanda, S. and Anshori, M.I., 2023. Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), pp.99-111.
- Zaky, M., 2022. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Efektivitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), pp.1042-1059.
- Zalukhu, T.J., Waruwu, M.H., Mendrofa, Y. and Telaumbanua, E., 2024. Implementasi Strategi Pelatihan dalam Meningkatkan Keterampilan Non-Teknis Karyawan untuk Memenuhi Tuntutan Bisnis dan Mendorong Inovasi pada PT PLN (Persero) UP3 Nias. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), pp.1694-1702.