

**ANALISIS MANAJEMEN UNTUK MEMBENTUK INOVASI  
SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN  
LAHAN RAWA PASANG SURUT PADA KEBUN  
PT. ASIH DESA SEI TERAS KECAMATAN  
KAPUAS KUALA**

**SITI FATIMAH<sup>1</sup>, Lamsah<sup>2</sup>, Ervica Zamilah<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
(UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari, NIM19310275

<sup>2</sup>Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
(UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN1125126201

<sup>3</sup>Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
(UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN1121076901

**Email : [fatimah.siti075@gmail.com](mailto:fatimah.siti075@gmail.com)**

**ABSTRAK**

**Siti Fatimah 19.31.0275 (2023) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan. Muhammad Arsyad Al-Banjari, dibawah bimbingan Ibu Hj. Lamsah, dan Ibu Ervica Zamilah, dengan judul “Analisis Manajemen Untuk Membentuk Inovasi Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Lahan Rawa Pasang Surut Pada Kebun PT. ASIH Desa Sei Teras Kecamatan Kapuas Kuala”.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk 1. Untuk mengetahui dan memperoleh gambaran sejauh mana gambaran manajemen perusahaan pada PT. ASIH Desa Sei Teras Kecamatan Kapuas Kuala. 2. Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana manajemen yang seharusnya dapat membentuk inovasi sumber daya manusia dalam pengelolaan lahan rawa pasang surut pada kebun PT. ASIH Desa Sei Teras Kecamatan Kapuas Kuala.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subyek dalam penelitian ini yaitu PT. ASIH Desa Sei Teras Kecamatan Kapuas Kuala. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi, display data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dengan triangulasi sumber.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT. ASIH Sei Teras Kecamatan Kapuas Kuala ada beberapa langkah yang meliputi, analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, penempatan sumber daya manusia. Selanjutnya adalah pengintegrasian karyawan, pengembangan serta pelatihan sumber daya manusia. dan yang terakhir adalah pemeliharaan sumber daya manusia. Hal tersebut diketahui dapat meningkatkan inovasi kerja para karyawan, maka secara otomatis juga akan membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan maksimal.

Saran yang dapat diberikan kepada pihak terkait dalam hal ini PT. ASIH Sei Teras Kecamatan Kapuas Kuala sebaiknya Perusahaan harus membuat *job description* tertulis dan buku pedoman karyawan sehingga setiap karyawan mengetahui tugas, tanggung jawab,

ketentuan, dan standar performa yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu perlu membuat SOP tentang sistem perencanaan, perekrutan dan penerimaan karyawan dan dikomunikasikan ke seluruh manajemen agar dapat dilaksanakandengan konsisten.

Kata Kunci: Manajemen Perusahaan, Sumber Daya Manusia.

### **ABSTRACT**

Siti Fatimah 19.31.0275 (2023) Management Study Program, Faculty of Economics, Islamic University of Kalimantan. Muhammad Arsyad Al-Banjari, under the guidance of Mrs. Hj. Lamsah, and Mrs. Ervica Zamilah, with the title "Analysis of Management to Form Human Resource Innovation in Managing Tidal Swamp Land at PT ASIH Village Sei Teras Village, Kapuas Kuala District".

The purpose of this study is to 1. To find out and obtain an overview of the extent to which the management of the company at PT. ASIH Sei Teras Village, Kapuas Kuala District. 2. To find out more clearly how company management should be able to form staff human resource innovations in managing tidal swamp land in PT. ASIH Sei Teras Village, Kapuas Kuala District.

This research is a descriptive research with a qualitative approach. The subjects in this study namely PT. ASIH Sei Teras Village, Kapuas Kuala District. Data collection techniques using interviews, observation, and documentation. Data analysis techniques used are reduction, data display, and drawing conclusions. Data validity with source triangulation.

The results of the study can be concluded that the human resource management implemented by PT. ASIH Sei Teras, Kapuas Kuala District, there are several steps which include, job analysis, human resource planning, recruitment, human resource placement. Next is the integration of employees, development and training of human resources. and the last is the maintenance of human resources. This is known to increase employee work innovation, so it will automatically bring the company to the maximum achievement of predetermined goals.

Advice that can be given by related parties, in this case PT. ASIH Sei Teras Village, Kapuas Kuala District, the company should make written job descriptions and employee handbooks so that every employee knows the duties, responsibilities, conditions, and performance standards expected by the company. In addition, it is necessary to make SOPs regarding the planning, recruitment and acceptance of employees and communicated to all management so that they can be implemented consistently.

Keywords: Company Management, Human Resources.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### 1. Buku

Arikunto, Suharsimi, (2013), *Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.

Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta. Rhineka Cipta

Departemen Pendidikan Indonesia (2018). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

- Edy Sutrisno (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Fandy Tjiptono, (2016), *Manajemen Jasa*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Manullang, 2015, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Wijaya, A., Purnomolastu dan Tjahjoanggoro. (2018). *Kepemimpinan Berkarakter*. Sidoarjo: Brilian Internasional.
- Suryani, N.K. dan Foeh.J.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tujuan Praktis Aplikatif*. Bandung: Nila Cakra Publishing House
- Sugiyono. 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung. Alfabeta.

## 2. Artikel Jurnal

- Almas, Shabrina, 2018. *Analisis Peran Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001: 2008 Cv. Bening Jati Anugrah Kecamatan Parung Kabupaten Bogor*. Bachelor's Thesis. Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Angliawati, Ria Yuli; Fatimah, Feti, 2020. *Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul*. Jurnal Sain Manajemen, 2.2: 28-40.
- Anthony E. Henry, 2018. *Understanding Statagic Management. Published in the United States of America* by Oxford University Press 198 Madison Avenue, New York, NY 10016, United States of America.
- Chrystanto dan Andi .2019. *Pengawasan Memoderasi International Safety Management Code (ISM CODE) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dharma Lautan Utama Surabaya)*. PhD. Stesia Surabaya.
- Hidayat, Faizal, et al. (2018). *“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta”*. 2018. PhD Thesis. Universitas Islam Indonesia.
- Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR). (2021). *“Laporan Pendahuluan: Pengembangan Sistem Tata Air Irigasi di Kawasan Food Estate”*. Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, Balai Teknik Irigasi.
- Kusuma, Cremlin Perdana, et al. 2014. *Optimalisasi Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan (Studi Kasus Di Skyport Cafe Bandar Udara Juanda Surabaya)*. phd thesis. universitas airlangga.
- Utaminingsih, W., & Ginting, S. (2020). *“Optimasi Rencana Tanam dan Pemberian Air Irigasi menuju Modernisasi Irigasi di Daerah Irigasi Ciliman”*. Jurnal Irigasi, 15(2), 95–108.
- Wibowo, Pandi; FathonI, Aziz; Minarsih, Maria Magdalena. 2018, *“pengembangan pola kerjasama antar karyawan pt dong bang indo untuk meningkatkan stimulus kinerja karyawan”*. Journal of Management, 4.4.