



**Manajemen Inovasi Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Lahan Rawa
Pasang Surut di PT.ASIH**

Management Of Human Resources Innovation In Tidal Swamp Land

Management at PT.ASIH

¹*Siti Fatimah, ¹Khuzaini dan ¹Rico

¹ Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia

ARTIKEL INFO

Diterima
Oktober 2024

Dipublikasi:
November 2024

*e-mail :
ricobdj22@gmail.com

ABSTRAK

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 dilaksanakan dengan konsisten.

Kata kunci: Manajemen, Perusahaan, Sumber Daya Manusia, Rawa

ABSTRACT

The purpose of this research is to 1. To find out and obtain an overview of the extent of the company management picture at PT. ASIH Sei Teras Village, Kapuas Kuala District. 2. To find out more clearly how management should be able to shape human resource innovation in managing tidal swamp land in PT plantations. ASIH Sei Teras Village, Kapuas Kuala District. This research is descriptive research with a qualitative approach. The subject of this research is PT. ASIH Sei Teras Village, Kapuas Kuala District. Data collection techniques use interviews, observation and documentation. The data analysis techniques used are reduction, data display, and drawing conclusions. Data validity with source triangulation. The results of the research can be concluded that the human resource management implemented by PT. ASIH Sei Teras Kapuas Kuala District has several steps which include, job analysis, human resource planning, recruitment, placement of human resources. Next is employee integration, human resource development and training. and the last is maintaining human resources. This is known to increase employee work innovation, so it will automatically lead the company to achieve the goals that have been set optimally. Suggestions that can be given to related parties, in this case PT. ASIH Sei Teras, Kapuas Kuala District, companies should create written job descriptions and employee handbooks so that each employee knows the duties, responsibilities, conditions and performance standards expected by the company. Apart from that, it is necessary to create an SOP regarding the planning, recruitment and employee acceptance system and communicate it to all management so that it can be implemented consistently.

Keywords: Management, Company, Human Resources, Swamp

© Universitas Muhammadiyah Palangkaraya

PENDAHULUAN

Peluang usaha agribisnis perkebunan kelapa sawit di Indonesia cukup terbuka berkaitan dengan meningkatnya permintaan minyak kelapa sawit dunia. Dewasa ini terdapat lebih kurang 15,08 juta hectare (ha) areal perkebunan kelapa sawit (Kementan, 2021) Meskipun demikian, usaha agribisnis perkebunan kelapa sawit di Indonesia saat ini dihadapkan pada keterbatasan sumber daya lahan yang memiliki karakteristik optimum untuk pertumbuhan dan produksi tanaman kelapa sawit, sehingga pengembangan perkebunan kelapa sawit di Indonesia akhirnya mengarah ke lahan-lahan marjinal dengan berbagai faktor pembatas seperti lahan dengan topografi curam dan lahan rawa (rawa pasang surut termasuk lahan gambut).

Ditinjau dari jumlah produksi, Indonesia merupakan penghasil kelapa sawit CPO (crude palm oil) terbesar di dunia yang kemudian diikuti oleh Malaysia, Thailand, Kolumbia dan Nigeria. Indonesia bersama Malaysia sebagai negara produsen eksportir CPO terbesar di dunia yang memberikan kontribusi sebesar 87,12% terhadap total volume ekspor minyak sawit dunia, dimana Indonesia memberikan kontribusi sebesar 47,16% dengan rata-rata volume ekspor 17,78 juta ton per tahun, sedangkan Malaysia memberikan kontribusi sebesar 39,96% dengan rata-rata volume ekspor 15,06 juta ton per tahun Kementerian Pertanian (Kementan, 2016). Perkebunan kelapa sawit di Indonesia mengalami peningkatan perluasan area dengan luas total 11,20 juta Ha tahun 2016 dan tahun 2019 seluas 14,99 juta Ha (Direktorat Jenderal Perkebunan, 2020). Dilihat dari kontribusinya, kelapa sawit menjadi primadona yang merupakan salah satu komoditas agribisnis yang memiliki peluang besar untuk dikembangkan, tidak hanya itu hasil produksi kelapa sawit memiliki peran yang sangat penting dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari masyarakat dan industri, sehingga pemerintah melakukan berbagai upaya pembangunan komoditas kelapa sawit.

Lahan pasang surut memiliki potensi untuk pengembangan kelapa sawit baik didasarkan pada karakteristik lahan maupun luasannya, namun demikian masalah utama yang dihadapi

adalah kondisi drainase yang terhambat-tergenang. Agar perakaran tanaman kelapa sawit dapat berkembang setidaknya diperlukan lapisan yang tidak tergenang air sedalam 50-75 cm dan idealnya adalah 100 cm (Winarna et al, 2007). Penurunan permukaan air tanah ini dapat menjadi masalah pada tanah sulfat masam, karena dapat menyebabkan oksidasi mineral pirit khususnya pada lapisan pirit yang berada dekat permukaan tanah. Mengingat penurunan permukaan air merupakan suatu keharusan agar perakaran kelapa sawit di lahan pasang surut dapat berke mbang, parameter kedalaman mineral pirit menjadi faktor penting dalam menilai kesesuaian lahan rawa pasang surut untuk tanaman kelapa sawit.

Pengembangan kelapa sawit di lahan pasang surut akan dihadapkan pada berbagai tantangan terkait dengan karakteristik tanah pada lahan pasang surut, yaitu tantangan dalam pengelolaan lahan, kultur teknis maupun investasi untuk pembangunan infrastruktur. Untuk itu, pengembangan lahan rawa pasang surut memerlukan perencanaan, pengelolaan, dan pemanfaatan yang tepat serta penerapan teknologi yang sesuai, terutama pengelolaan tanah dan air. Dengan upaya seperti itu diharapkan lahan rawa pasang surut dapat menjadi lahan pertanian/perkebunan yang produktif, berkelanjutan, dan berwawasan lingkungan (Suriadikarta, 2005). Menurut pendapat Mangkunegara, (2018) sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan sekaligus tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Tantangan yang dihadapi oleh suatu perusahaan/ organisasi para pebisnis dalam era globalisasi adalah akumulasi dari berbagai kondisi dinamis yang menyebabkan lingkungan usaha menjadi penuh ketidakpastian, semakin kompleks, dan cepat berubah. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya bisnis serta aset terpenting bagi perusahaan.

Dalam menghadapi pengelolaan areal rawa sulfat masam sebagai lahan perkebunan sebuah

perusahaan harus memiliki komunikasi organisasi yang baik dalam lingkup manajemen untuk meningkatkan inovasi-inovasi SDM staf perkebunan yang handal dan mampu mengemban amanah dengan baik sehingga visi-misi perusahaan dapat tercapai seperti yang diharapkan. Pentingnya komunikasi tidak terbatas pada komunikasi personal tetapi juga dalam tataran komunikasi organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat macet dan berantakan. Optimalisasi produktivitas selalu menjadi aspek utama dalam organisasi yang secara langsung juga membutuhkan optimalisasi pengelolaan berbagai sumber utama dan pendukung oleh manajemen organisasi serta pemimpin. Sumber-sumber organisasi organisasi yang kurang linier dengan produktivitas individu di dalamnya. Sebagaimana dengan hal tersebut, manajemen PT. ASIH juga memiliki masalah serupa dengan hal tersebut, yaitu produktivitas SDM Kebun kurang berkorelasi positif dengan produktivitas organisasinya pada saat pembukaan awal areal rawa pasang surut tahun 2012 di Desa Sei Teras Kecamatan Kapuas Kuala. sehingga menjadi polemik bagi organisasi untuk mencapai target keberhasilan kinerjanya. Salah satunya adalah adanya upaya pihak pimpinan untuk melakukan perubahan organisasi sebagai upaya untuk melinierkan aspek individu dengan aspek organisasi beserta sumber-sumber dukungan organisasi lainnya dan menggali ilmu-ilmu terkait pengelolaan perkebunan di areal rawa sulfat masam. Merujuk pada teori Lewin mengenai tahap perubahan organisasi yang menjadi pondasi dasar menyusun strategi perubahan merupakan penjabaran utama (Robbins & Judge, 2017). Tahapan Lewin menjelaskan mengenai prinsip dasar dari tahapan perubahan yang akan selalu dialami oleh setiap organisasi yang akan melakukan perubahan. Setiap tahapan membutuhkan strategi dan rancangan yang matang dan komprehensif untuk mendapatkan hasil yang optimal, sehingga saling berhubungan antara tahapan dan mencapai keberhasilan dari perubahan yang dituju. Perubahan organisasi meliputi tiga tahapan (Lewin, 1951), yaitu unfreezing,

moving, dan refreezing sebagai proses yang pasti akan dilalui setiap perubahan organisasi. Setiap organisasi perlu mempersiapkan setiap tahapannya supaya dapat berjalan dengan baik dan tepat sasaran. Pada tahap unfreezing sebagai tahap awal melakukan perubahan, diperlukan strategi yang digunakan untuk mempersiapkan perubahan itu sendiri. Pada tahapan ini diperlukan pemimpin dan manajer yang mampu mempersiapkan segala sumber daya yang ada dalam organisasi. Persiapan tersebut bertujuan untuk mendukung proses perubahan yang berlangsung dan meminimalkan sumber daya yang dianggap mampu melemahkannya. Pada tahap ini sangat penting peran dan kemampuan komunikasi pemimpin dan manajemen sebagai strategi komunikasi organisasi. Hal tersebut untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif dalam mempersiapkan perubahan itu sendiri. Selain itu juga pada tahap moving perubahan yang berjalan membutuhkan peran komunikator agar dapat menyampaikan pesan pimpinan ataupun manajemen sebagai informasi yang benar dan tepat. Refreezing sebagai tahap akhir dari perubahan, yaitu ketika perubahan telah terimplementasi dan menuju penguatan kembali setelah semua tata nilai dan perubahan telah tercapai. Perencanaan proses perubahan organisasi terlebih dahulu menentukan target yang akan dicapai dalam perubahan tersebut sehingga pemimpin dan manajemen dapat menyusun strategi yang efektif dengan memperhitungkan empat tahap, yaitu sumber daya manusia, sumber fungsional, kapabilitas teknologi, dan kapabilitas organizational.

Dari paparan diatas terlihat bagaimana lahan pasang surut memiliki potensi untuk pengembangan kelapa sawit, namun ada masalah utama yang dihadapi yaitu kondisi drainase yang terhambat-tergenang sehingga dalam pengelolaannya perlu dilakukan oleh SDM yang memiliki inovasi-inovasi dan kompetensi serta mampu berkomunikasi dengan baik dalam menjalankan operasional sehingga tujuan perusahaan khususnya PT. ASIH yang mengusung visi misi membangun perkebunan kelapa sawit dengan standar terbaik dan berdaya saing tinggi yang peduli lingkungan dengan karyawan, masyarakat dan lingkungan

serta menghasilkan produk yang ramah lingkungan dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian ini menggunakan desain survey. Desain survey adalah desain pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan menggunakan wawancara. (Chandra, HM, & Rohan, 2020). Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Berdasarkan Sugiyono (2019) menyatakan bahwa penelitian kualitatif dengan menggunakan prosedur penelitian yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian kualitatif adalah memahami fenomena apa yang dialami subjek penelitian dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Perolehan data didapat dari wawancara mendalam, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen. Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, deskriptif kualitatif ialah penelitian yang mengkaji peristiwa tindakan sosial sehingga individu mampu memecahkan masalahnya sendiri (Handoko, 2020). Penelitian ini mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari PT. ASIH Desa Sei Teras Kecamatan Kapuas Kuala. Data tersebut dideskripsikan dengan keadaan yang ada dilapangan dan juga di sesuaikan dengan teori yang sudah ada. Tempat penelitian ini berlokasi di PT. ASIH. Yang berlokasi di Desa Sungai Teras Kecamatan Kapuas Kuala, Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah 73583 Indonesia. Untuk menyusun suatu karya ilmiah diperlukan data, baik berupa data primer maupun data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang berasal dari sumbernya, yaitu data yang diperoleh langsung dari responder. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari karyawan dan Pimpinan PT. ASIH. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya dapat berupa bukti, catatan, atau laporan historis, majalah, artikel yang telah tersusun dalam arsip baik yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Pencarian terhadap sumber-

sumber tersebut tentunya didasarkan pada permasalahan penelitian. Dalam penelitian data sekunder diperoleh dari studi pustaka, buku-buku dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan yang penelitian yang dilakukan. Ikhsan, (2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. ASIH merupakan perusahaan dan industri sawit dari anak cabang perusahaan bagian Amanah Group yang di dirikan pada tanggal 10 Mei 2011. Amanah Group adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pertambangan batubara yang memiliki beberapa perusahaan yang dinaungi olehnya yaitu diantaranya PT. Pancuran Kapit Sendang, bergerak pada bidang agrowisata, produksi dan distribusi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan merek AMANAH, PT. Amanah Anugerah Adi Mulia, bergerak pada bidang pertambangan bertempat di Banjarmasin, PT. Gunung Limo, bergerak pada bidang pertambangan bertempat di Sungkai, Kalimantan Selatan, PT. Safari Samudera Raya, bergerak pada bidang pelayaran batubara yang menggunakan armada tugboat dan tongkang bagi perusahaan-perusahaan pertambangan di Indonesia dan PT. Anugerah Sawit Andalan, bergerak pada bidang perkebunan dan industri kelapa sawit. Perkebunan sawit dari Amanah Group terdapat empat tempat yaitu Tanah Laut Estate, Rantau Bamban Estate, Sungai Saka tamiang Estate dan Sungai Teras Estate, salah satunya PT. Anugerah Sawit Andalan yang perkebunannya berada di daerah Marabahan (Barito Kuala, Kecamatan Tabukan), Rantau (Desa Rantau Bamban) dan Kalimantan Tengah (Desa Banitan, Kecamatan Bakumpai) dengan luas kebun 2.812 Ha/area tertanam dan 1.028 Ha/area cadangan, dengan memiliki 70 karyawan.

Dalam linguistik, analisis atau analysis (analisa) adalah studi tentang bahasa untuk memeriksa secara mendalam struktur bahasa. Sedangkan kegiatan laboratorium, kata analisa atau analisis dapat juga berarti kegiatan yang dilakukan di laboratorium untuk memeriksa zat dalam sampel. Namun, dalam perkembangannya, penggunaan analisis kata atau analisis akademis sorotan, terutama di kalangan ahli bahasa. Penggunaan yang harus analisis. Hal ini

karena analisis kata adalah kata pinjaman dari bahasa asing (Inggris) adalah analisis. Dari akhiran *-isys* ketika diserap ke dalam bahasa Indonesia menjadi *-isis*. Jadi harus bagi kita untuk meluruskan penggunaan bahasa apapun dalam rangka menciptakan praktek yang baik dan bahasa yang benar demi bangsa muncul urutan logis, lebih baik. Sedangkan menurut para ahli analisis adalah: Menurut Komaruddin (2013) Analisis merupakan suatu kegiatan berfikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungan satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu keseluruhan yang terpadu.

Menurut George R. Terry dalam Wijaya (2016) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sedangkan Robbins dan Coulter (2013:33) mengatakan bahwa manajemen adalah mengoordinasi dan mengawasi kegiatan kerja sehingga kegiatan pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien dalam menjalankan kegiatan kerja dan efektif dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Stoner dan Freeman (Safroni, 2012: 44) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi dan proses penggunaan sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian-pengertian menurut para ahli yang telah dijelaskan diatas, maka dalam penelitian ini dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan yang memanfaatkan sumber daya manusia dan juga sumber daya lainnya untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Fungsi-fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Namun

terdapat perbedaan pandangan mengenai fungsi-fungsi manajemen oleh beberapa ahli. Menurut Schermerhorn (2011:16) ada 4 fungsi manajemen pertama *planning*: proses menetapkan tujuan dan menentukan apa yang harus dilakukan untuk mencapainya. Dengan perencanaan manajer dapat mengidentifikasi hasil yang ingin diinginkan dan cara untuk mencapainya. Kedua *organizing*: Proses menetapkan tugas, mengalokasikan sumber daya, dan mengkoordinasikan kegiatan individu atau kelompok untuk mencapai rencana. *pengorganisasian* adalah bagaimana manajer mengubah rencana menjadi tindakan dan mendukung rencana tersebut dengan teknologi dan sumber daya lainnya. Kedua *leading*: Proses membangkitkan antusiasme orang dan mengilhami upaya mereka untuk bekerja keras supaya dapat memenuhi rencana dan mencapai tujuan. Sebagai manajer harus membangun komitmen untuk mencapai visi, membangkitkan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan, dan dapat memberi pengaruh baik kepada semua orang dalam organisasi. Ketiga *controlling*: Proses mengukur performa kinerja, membandingkan hasil dengan target, dan mengambil tindakan untuk memastikan hasil yang diinginkan. Dengan *controlling* akan membantu manajer dalam mengumpulkan laporan dan informasi untuk mengambil langkah yang harus dilakukan.

Untuk mencapai keunggulan bersaing terutama di pasar bebas, maka berbagai macam-cara yang akan ditempuh oleh perusahaan-perusahaan. Inovasi merupakan salah satu dari berbagai cara yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk tetap eksis atau survive. Menurut Chesbrough (Nastaran Taherpavar, 2014) mengemukakan inovasi adalah cara untuk mengatasi situasi yang kompleks dan berubah, terutama jika perusahaan menggunakan inovasi terbuka atau inovasi berorientasi pelanggan. Selain itu, perhatian pada ide dan kebutuhan pelanggan menciptakan ide yang lebih cepat dan meluncurkan produk/ layanan inovatif yang jauh lebih baik. Tidd dan Bessant (2016:3) mengatakan inovasi didorong oleh kemampuan untuk melihat koneksi, untuk menemukan peluang, dan mengambil keuntungan tersebut. Menurut Robbins dan Coulter (2014:229) mendefinisikan inovasi sebagai kegiatan

mengambil ide kreatif dengan cara yang unik atau untuk membuat asosiasi yang tidak biasa di antara ide-ide. Menurut Sutarno (2012: 132), menyatakan “Inovasi adalah transformasi pengetahuan kepada produk, proses dan jasa baru, tindakan menggunakan sesuatu yang baru. Menurut Kasim dan Noh (2012) mendefinisikan innovation capability adalah kemampuan perusahaan untuk mentransformasi pengetahuan dan ide kedalam produk dan proses baru. Selanjutnya innovation capability didefinisikan sebagai seperangkat dari karakteristik organisasi yang mendukung kegiatan inovasi (burgelman et al.,2004).

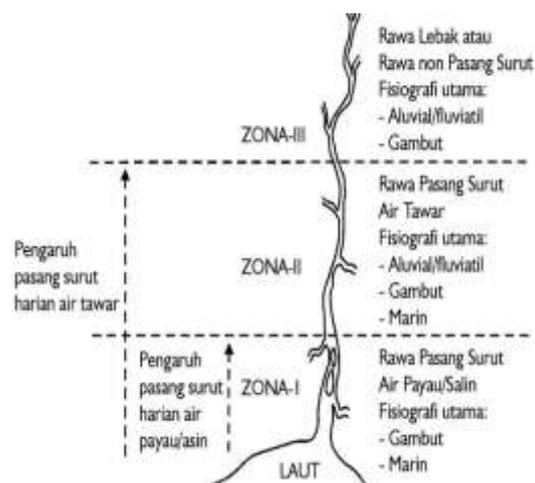
Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka Panjang.

Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli :menurut Marwansyah (2014:3- 4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”. Menurut Hasibuan (2016: 10)

manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Lahan rawa merupakan lahan yang memiliki genangan yang relatif dangkal sepanjang tahun atau dalam kurun waktu tertentu. Posisi lahan rawa biasanya terletak di daerah peralihan antara daratan dan perairan namun tidak berfungsi sebagai daerah tampungan air seperti halnya danau. Menurut Subagio (2006) tipologi lahan rawa dapat dibedakan berdasarkan lokasinya yaitu rawa lebak dan rawa pasang surut:



Gambar 1. Pembagian Zona Lahan Rawa

Penting nya dalam mengatur sumber daya (tenaga kerja) yang ada di dalam suatu

organisasi sangat penting Human Resources Development (Sumber Daya Manusia) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya Menurut wawancara dan observasi Pengukuran kegiatan yang dilakukan oleh PT. ASIH Sei Teras Kec. Kuala Kapuas salah satunya dengan menaruh pengawas lapangan di setiap devisi, serta mengadakan rapat internal setiap devisi dengan agenda membahas permasalahan, koordinasi dan penyampaian informasi mengenai keadaan setiap devisi. “Emmm. Untuk masalah tersebut pihak perusahaan akan mengadakan rapat internal dengan membahas permasalahan, koordinasi dan penyampaian informasi mengenai keadaan di setiap devisinya”. Hal ini diharapkan meminimalisir terjadinya human eror ataupun kesalahan sumber daya manusia itu sendiri. Dengan adanya SOP semua kegiatan di PT. ASIH Desa Sei Teras Kecamatan Kuala Kapuas dapat terancang dengan baik dan dapat berjalan sesuai tujuan. Untuk mencapai tujuan PT. ASIH Desa Sei Teras Kecamatan Kuala Kapuas memberikan suatu rancangan SOP yang akan menjadi pedoman karyawan dalam melakukan tugas. Tahap perbandingan pelaksanaan dengan standar digunakan untuk mengetahui penyebab terjadinya penyimpangan dan menganalisis mengapa bisa terjadi demikian, hal ini juga bisa digunakan sebagai alat pengambilan keputusan bagi para manajer. Perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar yang dilakukan PT. ASIH Desa Sei Teras Kecamatan Kuala Kapuas adalah bersifat audit kepatuhan. Menurut wawancara dengan pimpinan PT. ASIH Desa Sei Teras Kecamatan Kuala Kapuas, “audit kepatuhan disini merupakan kegiatan yang memperoleh dan memeriksa bukti-bukti untuk menetapkan kegiatan pekerjaan telah

sesuai dengan persyaratan. Audit kepatuhan dilakukan oleh QC (quality Control). QC mempunyai tugas untuk menanyakan tentang job description SDM. Audit kepatuhan dilakukan untuk menentukan pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan peraturan. Audit kepatuhan ini juga termasuk control jam masuk serta absensi para karyawan PT. ASIH Desa Sei Teras Kecamatan Kuala Kapuas. Untuk media audit kepatuhan perusahaan PT. ASIH Desa Sei Teras Kecamatan Kuala Kapuas mengandalkan CCTV, absen fingerprint agar mengetahui jam masuk setiap karyawan dan juga whatsapp grup untuk komunikasi antar karyawan bila mana ada masalah dan persoalan di lapangan dalam proses produksi dan distribusinya.”

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya pengelola PT. ASIH Desa Sei Teras memegang peran yang sangat penting, Pengelolaan dan pengembangan dapat membantu untuk menjamin bahwa anggota organisasi memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif, mengambil tanggungjawab baru dan dapat beradaptasi dengan perubahan kondisi. Manajemen Sumber Daya Manusia disini lebih difokuskan pada bagaimana perusahaan dalam mengatur cara kerja yang harus dilakukan oleh tenaga pengelola PT. ASIH. Seiring dengan tuntutan kompetisi global, khususnya dalam mengelola sumber daya manusia, trend dewasa ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi dapat optimal apabila anggota organisasi tersebut memiliki kompetensi yang handal di bidangnya. Hasil penelitian di atas merupakan fakta-fakta yang menunjukkan bagaimana proses membentuk inovasi manajemen dan pengelolaan sumber daya manusia dalam mengelola lahan rawa pasang surut pada PT. ASIH Desa Sei Teras Kecamatan Kuala Kapuas. Berikut akan dibahas mengenai makna-makna yang terkandung dalam fakta-fakta tersebut. Idealnya komitmen terhadap praktik perkebunan kelapa sawit yang berkelanjutan telah dilaksanakan oleh perusahaan. Akan tetapi, dengan melihat skema keberkelanjutan saat ini justru bukan menyelesaikan persoalan pada karyawan yang sebetulnya memiliki potensi untuk menerapkan praktik pengelolaan perkebunan sawit yang berkelanjutan. karyawan pada umumnya belum siap dan masih

sulit mengimplementasikan pekerjaannya. Akan tetapi dari potensi yang ada sebetulnya kemauan dan motivasi menuju ke arah pembangunan berkelanjutan telah ada, hanya saja bukan hanya bukti nyata dari pembangunan berkelanjutan itu sendiri yang belum dirasakan oleh karyawan, tetapi juga pengetahuan dan pendidikan yang mengarah ke sana belum tersosialisasi dan dipahami secara baik.

Dari kondisi tersebutlah maka ide membangun standart operational procedure (SOP) yang menjadi pedoman bagi karyawan PT. ASIH ke depan untuk memperbaiki tata kelola yang memperhatikan aspek keberlanjutan, dengan mengadopsi berbagai prinsip maupun kriteria keberlanjutan dari pendekatan yang telah menjadi refrensi. Pada dasarnya melalui SOP, praktik perkebunan berkelanjutan telah dijabarkan secara rinci guna memberi informasi dan pengetahuan yang baru dan secara sederhana dan bersifat teknis. Sehingga, inti dari pada pembangunan perkebunan berkelanjutan dan diterapkan oleh para karyawan PT. ASIH Desa Sei Teras.

PT. ASIH Desa Sei Teras Kecamatan Kuala Kapuas juga telah berkomitmen menerapkan SOP untuk mengaplikasikan SOP langsung di perkebunan sawit yang mereka miliki. Meski tidak mudah, akan tetapi dengan sumber daya manusia dan manajemen perusahaan yang baik akan mudah di dalam melakukan praktik, pengawasan, maupun monitoring terhadap penerapan SOP tersebut. Kondisi internal yang menunjang PT. ASIH Desa Sei Teras Kecamatan Kuala Kapuas untuk mencapai objectif yang diinginkan adalah: Memiliki sistem SOP (Standar Operasional Prosedur) dan K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja). Memiliki sistem evaluasi kinerja berupa KPI (Key Perfomance Indikator) untuk perusahaan mengambil keputusan yang akan datang. Setiap tahun perusahaan PT. ASIH Desa Sei Teras Kecamatan Kuala Kapuas memberikan reward dan punishment, Sesuai dengan kinerja dan lama mengabdikan di perusahaan tersebut. Reward dan punishment ini di berikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan dapat lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kegiatan manajemen perusahaan yang dilakukan oleh PT. ASIH sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh George R. Terry dalam Wijaya (2016)

mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia diakui sangat penting dalam membentuk inovasi karyawan. Karena setiap tenaga kerja ataupun fasilitas pendukung memiliki manfaat dan setiap sumber daya memiliki kemampuan-kemampuan. Dengan diterapkannya manajemen sumber daya manusia oleh pimpinan perusahaan. Dari faktor internal dan faktor eksternal, yaitu: Meningkatkan dan menambah wawasan karyawan dengan melakukan pelatihan yang bersifat kompetensi. Hal ini sesuai dengan teori Sri Lestari (110:2018) "Pelatihan (Training) adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih fokus ke praktek, dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung dipraktekkan di tempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari". Membangun dan mengakomodir sistem manajemen talenta guna menghadapi persaingan di masa yang akan datang. Hal ini senada dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Angliawati, Ria Yuli, Fatimah (2020). Peran *Talent Management* dalam Pembangunan SDM yang Unggul. "Salah satu strategi untuk memenangkan talent war ini dengan manajemen talenta yang di implementasikan untuk menentukan, menemukan, mengembangkan, dan mengelola serta mempertahankan karyawan bertalenta dalam usaha untuk mencapai sasaran strategis dan kebutuhan bisnis masa depan". Meningkatkan hubungan kerja dalam hal komunikasi antar divisi untuk memaksimalkan kinerja perusahaan. Hal ini senada dengan hasil penelitian terdahulu Wibowo, Pandi, Fathoni, Aziz; Minarsih (2018) Pengembangan Pola Kerja Sama Antar Karyawan PT. Dong Bang Indo Untuk Meningkatkan Stimulus Kinerja Karyawan "Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat-menghormati sesamanya, dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik (sesuai harapan bagi kemajuan organisasi).

Kegagalan dalam organisasi banyak yang disebabkan oleh kurang tertatanya komunikasi yang dilakukan para pelaku di organisasi tersebut. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggota menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Masalah-masalah yang terdapat yaitu karena kurangnya interaksi/komunikasi karyawan dan pimpinan”. Sebaiknya sistem perekrutan karyawan dilakukan oleh sistem interal perusahaan sendiri agar bisa melihat kelebihan serta kekurangan calon karyawan sejak dini. Menumbuhkan kerja sama team antar devisi guna dalam menghadapi para pesaing dan kompetitor. Hal ini ditegaskan dalam penelitian yang dilakukan Eneng Muslihah (2017) *Pengelolaan, Kohesivitas, Dan Keberhasilan Team Work*. “Teamwork adalah sekumpulan orang berakal yang memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antar berbagai aktifitas untuk melaksanakan kegiatan guna mencapai prestasi yang terbaik. Penting membentuk team work untuk mencapai kesuksesan organisasi”.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis di atas, mengenai analisis manajemen untuk membentuk inovasi sumber daya manusia dalam pengelolaan lahan rawa pasang surut pada kebun PT. ASIH Desa Sei Teras Kecamatan Kapuas Kuala maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen PT. ASIH Sei Teras Kecamatan Kuala Kapuas menggunakan beberapa kebijakan yang sesuai dengan pertimbangan dan sasaran yang dituju. Pengawasan ini dilakukan untuk mengetahui apakah perencanaan yang telah diambil, sehingga tidak terdapat penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT. ASIH Desa Sei Teras Kecamatan Kuala Kapuas 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. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan tentang analisis manajemen untuk membentuk inovasi sumber daya manusia dalam pengelolaan lahan rawa pasang surut pada kebun PT. ASIH desa sei teras kecamatan kapuas kuala di atas, maka saran dari peneliti adalah pertama perusahaan harus menetapkan KPI (key performance indicator) yang jelas untuk menilai kinerja karyawan dan dikomunikasikan ke setiap divisi sehingga terdapat standar evaluasi yang pasti dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu HRD dapat membuat karyawan saling menilai satu sama lain sehingga hasil penilaian lebih objektif. Kedua 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 dilaksanakan dengan konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2013), *Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta. Rhineka Cipta
- 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 Strategic 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. 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.
- 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.
- Manullang, 2015, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- 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.
- Wijaya, A., Purnomolastu dan Tjahjoanggoro. (2018). *Kepemimpinan Berkarakter*. Sidoarjo: Brilian Internasional.
- Wibowo, Pandi; Fathonl, Aziz; Minarsih, Maria Magdalena. 2018, “pengembangan pola kerjasama antar karyawan pt dong bang indo untuk meningkatkan stimulus kinerja karyawan”. *Journal of Management*, 4.4.
- 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.