

Peran Perusahaan terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja di Cv Rizki Mandiri Farm

The Role Of Companies In Welfare Workforce At Cv Rizki Mandiri Farm

Elga Logis Gojali*, Aaf Falahudin, Lili Adam Yuliandri

Program Studi Peternakan, Fakultas Pertanian, Universitas Majalengka
Jl. K.H. Abdul Halim No. 103 Majalengka, Jawa Barat 45418, Indonesia

*Corresponding author: elgalogisgojali@gmail.com

ABSTRACT

Welfare is an aspect that is quite important for maintaining and fostering social and economic stability and the fulfillment of all needs, both goods and services. The aim of this research is to analyze the role of CV Rizki Mandiri Farm in improving workforce welfare and to analyze the level of workforce welfare. This research method took one respondent from the manager, one financial person and thirteen employees. From this number, data collection techniques were carried out using survey methods. The analysis technique in this research uses a qualitative and quantitative approach using a Likert Scale. The research results obtained that the overall average value of the variable role of CV Rizki Mandiri Farm in improving the welfare of workers was obtained with a value of 2.39, in the High category. Likewise, the overall average value of the worker welfare level variable at CV Rizki Mandiri Farm is 2.53, in the High category. Thus, it can be concluded that CV Rizki Mandiri Farm has carried out its role in improving workforce welfare in accordance with applicable standards.

Keywords: Role company, Welfare labor

PENDAHULUAN

Salah satu alternatif program terobosan untuk pembangunan sektor peternakan adalah pembangunan kawasan agribisnis berbasis peternakan yang dimulai dengan penataan kawasan melalui pendekatan sistem dan usaha agribisnis. Program ini diharapkan dapat menjawab tantangan dan tuntutan pembangunan peternakan serta meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat (Porwanto *et al.*, 2019). Salah satu sektor yang diharapkan mampu menjawab tantangan dan pengembangan pembangunan peternakan untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat adalah peternakan ayam petelur.

Kementerian Pertanian (Kementan) meyakini prospek peternakan ayam petelur di Indonesia sangat baik dan saat ini berupaya menjamin pola makan yang bergizi dan seimbang dengan meningkatkan produksi unggas, khususnya ayam pedaging dan petelur, sebagai sumber protein hewani, serta mewujudkan swasembada daging (Widyantara dan Ardani, 2017). Di sisi lain, peternakan mempunyai peranan penting dalam menjamin kesejahteraan masyarakat, terutama dalam memenuhi kebutuhan protein hewani, menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan dan mendukung terciptanya industri berbasis bahan baku hewan (Agustin, 2023).

Usaha peternakan ayam petelur sangat menjanjikan, karena besarnya permintaan dari tahun ke tahun yang terus meningkat. Meskipun ada risiko yang besar dalam usaha ini, namun para pelaku usaha tetap memilih usaha ternak ayam petelur. Salah satu peran pelaku usaha peternakan ayam petelur adalah dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

CV Rizki Mandiri Farm bergerak dibidang peternakan ayam khususnya ayam petelur yang berlokasi di Desa Kagok Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka. Perusahaan ini tidak hanya berperan dalam memproduksi telur, tetapi juga berkontribusi terhadap aspek

kesejahteraan tenaga kerja. CV Rizki Mandiri Farm berdiri pada Tahun 2012 sampai dengan saat ini dan berada di areal lahan seluas ± 2 hektar dengan jumlah awal populasi 4 ribu ekor ayam ras petelur dan mengalami peningkatan populasi hingga 16 ribu ekor ayam pada tahun 2023 dengan jenis Lohmann dengan jumlah tenaga kerja saat ini sebanyak 15 orang.

Peningkatan kesejahteraan secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja. Kesejahteraan yang diberikan kepada tenaga kerja berupa gaji yaitu balas jasa berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja atas hasil kinerjanya. Lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan meliputi lingkungan fisik berupa sarana/prasarana serta lingkungan sosial seperti interaksi antar tenaga kerja yang dapat memacu semangat kerja para tenaga kerja. Lingkungan kerja serta adanya promosi jabatan bagi tenaga kerja yang berpotensi diharapkan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan karena perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, tetapi juga mampu mempertahankan eksistensinya, meningkatkan keuntungan, dan mengembangkan bisnis.

Tenaga kerja sebagai pelaku dalam kegiatan perusahaan, memegang peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan bahwa kinerja karyawan yang semakin baik akan meningkatkan tercapainya tujuan perusahaan.

Seorang pelaku usaha dalam usaha peternakan ayam ras petelur memiliki peran penting terutama dalam hal meningkatkan kesejahteraan para karyawan atau tenaga kerjanya. Dengan adanya peran tersebut maka timbullah pertanyaan bagaimana peran pelaku usaha peternakan ayam ras petelur tersebut. Oleh karena itu penulis sangat tertarik untuk meneliti tentang “Peran Perusahaan Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja di CV Rizki Mandiri Farm (Studi Kasus di CV Rizki Mandiri Farm Desa Kagok Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka)”.

MATERI DAN METODE

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah satu orang dari manajer, satu orang keuangan dan tigabelas orang tenaga kerja di CV Rizki Mandiri Farm, yang berlokasi di Desa Kagok Kecamatan Banjaran.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey yakni kegiatan mengumpulkan data dan informasi dengan cara mengamati seluruh elemen dari populasi. Semua populasi dijadikan sebagai bahan penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Untuk menganalisis peran CV Rizki Mandiri Farm dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja menggunakan analisis deskriptif kuantitatif.

Lokasi dan Waktu Penelitian

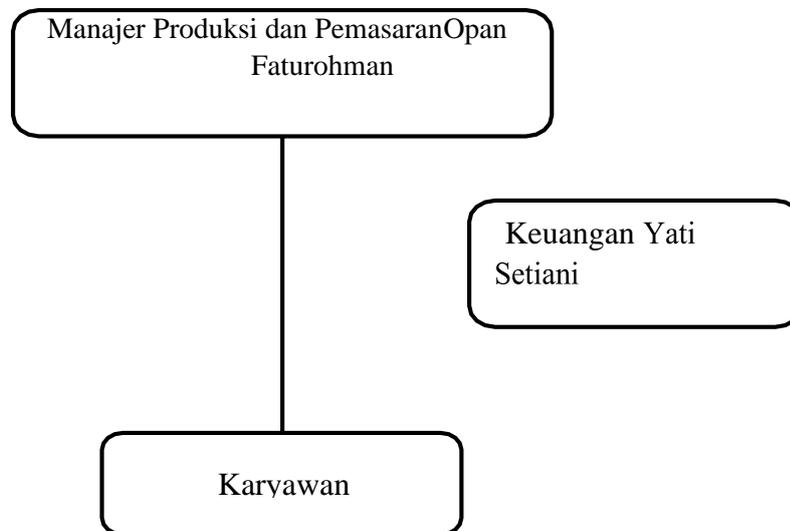
Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 16 Juni - 16 Juli 2024 di kandang ayam ras petelur yang berlokasi di CV Rizki Mandiri Farm Desa Kagok Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Gambaran Umum Lokasi Penelitian
Sejarah singkat perusahaan

CV. Rizki Mandiri Farm merupakan peternakan ayam petelur yang terbagi dalam dua lokasi yaitu di Blok Sawahdatar dan di Blok Buniasih, kandang yang ada Blok Sawahdatar digunakan untuk pemeliharaan ayam fase layer. Sedangkan yang di Blok Buniasih digunakan untuk pemeliharaan ayam fase *grower* atau masa pertumbuhan ayam sampai ayam siap bertelur. Peternakan ayam petelur CV. Rizki Mandiri Farm berlokasi di Desa Kagok Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka merupakan peternakan yang dipimpin oleh Bapak Opan Faturrohman. Keberadaan kandang tersebut terletak di pinggir jalan dengan posisi geografis berada pada titik koordinat Lat -6.967083° Long 108.293664°.

Struktur Organisasi

CV Rizki Mandiri Farm memiliki struktur organisasi yang sederhana. Struktur organisasi ini menggambarkan hubungan tanggung jawab dan wewenang yang ada dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi ini juga menggambarkan pembagian kerja dari suatu tugas tertentu untuk memastikan bahwa perusahaan berjalan dengan lancar. Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa CV Rizki Mandiri Farm tidak memiliki struktur organisasi tertulis; namun, pengusaha secara umum dapat menggambarkan struktur organisasinya dalam wawancara dengan mereka. Gambaran umum mengenai struktur organisasi CV Rizki Mandiri Farm dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Struktur Organisasi CV Rizki Mandiri Farm
 Sumber: Dokumen Peneliti (2024)

Tugas dan Tanggung jawab

CV Rizki Mandiri Farm dalam operasionalnya telah membagi tugas, walaupun pembagian tugasnya masih terlihat sederhana. Berikut adalah tugas dan tanggung jawab dalam operasionalnya:

1. Manajer bertugas dan bertanggung jawab sebagai pengelola utama dan bertanggung jawab atas pengambilan keputusan untuk semua operasi perusahaan. Selain sebagai pengelola utama, Opan Faturrohman juga bertanggung jawab terhadap pemasaran telur ayam, sehingga hal-hal yang berkaitan dengan konsumen CV. Rizki Mandiri Farm menjadi tanggung jawab manajer.

2. Bagian keuangan bertugas dan bertanggungjawab dalam pembayaran upah karyawan, pengadaan bahan baku, kasir, serta keluar masuk arus kas keuangan CV Rizki Mandiri Farm.
3. Anak kandang bertugas dan bertanggungjawab melakukan aktivitas pemeliharaan ayam dari pengecekan kesehatan, pemberian pakan, vaksinasi dan pengeloaan kotoran ayam dan melakukan pengecekan kualitas telur.

Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang mendukung dalam suatu perusahaan merupakan hal yang mutlak harus diwujudkan untuk menunjang kegiatan perusahaan. Adapun beberapa sarana dan prasarana yang ada di CV Rizki Mandiri Farm antara lain tersedianya tempat tinggal untuk para karyawan, dapur umum, mushola, alat transportasi untuk pemasaran telur, serta tempat penggilingan pakan.

Sistem Perandangan

Sistem perandangan CV Rizki Mandiri Farm adalah sistem terbuka (*open house*). Kandang sistem terbuka memiliki dinding yang terbuat dari ram kawat atau bambu untuk memungkinkan angin masuk dan memanfaatkan sinar matahari. Dinding kandang ditutupi oleh tirai yang berfungsi untuk ventilasi. Kandang ini dibuat susun dua tingkat dengan kotak terbatas yang biasa diistilahkan dengan baterai serta lantai beralaskan sekam.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 1. Identitas Responden menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	13	87
Perempuan	2	13
Total	15	100

Sumber: *Data primer diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa responden dari penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 14 (93%) orang. Sebaliknya responden berjenis kelamin perempuan hanya 1 (7%) orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden yang paling banyak pada penelitian ini yaitu responden dengan jenis kelamin laki-laki.

Karakteristik Responden menurut Umur

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa umur pekerja terendah yaitu 18 tahun sedangkan umur pekerja tertinggi yaitu 50 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa umur pekerja di CV Rizki Mandiri Farm termasuk dalam umur produktif. Menurut Suarni & Nurul (2021) faktor usia sangat berpengaruh dalam aktivitas kerja, contohnya pada golongan pelopor usia 25-40 tahun. Mereka cenderung berpikir maju, pandai, dan memiliki pengetahuan luas. Mereka juga memiliki usaha maju, penghasilan tinggi, serta produktivitas tinggi. Sifat khas mereka adalah selalu ingin tahu dan aktif belajar.

Tabel 2. Identitas Responden menurut Umur

Umur	Jumlah Orang	Persentase
18 - 35 tahun	6	40
36 - 40 tahun	0	0
41 - 45 tahun	2	13
46 - 50 tahun	7	47
Total	15	100

Sumber: *Data primer diolah (2024)*

Karakteristik Responden menurut Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Identitas Responden menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah(orang)	Persentase(%)
SD	5	33,00
SMP	6	40,00
SMK/SMA	4	27,00
Total	15	100,00

Sumber: *Data primer diolah (2024)*

Berdasarkan tabel 3 di atas maka terlihat bahwa tingkat pendidikan terakhir responden pada jenjang pendidikan SD yaitu 5 responden dengan persentase 33,00%, SMP yaitu 6 responden dengan persentase 40,00%, dan tingkat pendidikan SMA yaitu 4 responden dengan persentase 27,00%.

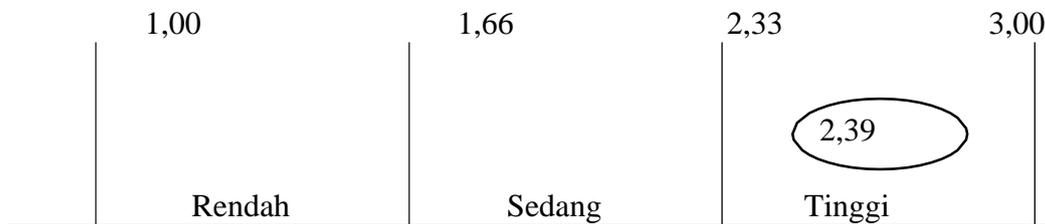
Dari latar belakang pendidikan terakhir responden tersebut, maka dapat dilihat bahwa secara keseluruhan mayoritas tenaga kerja CV Rizki Mandiri Farm lulusan SMP. Oleh karena itu, orang dengan pendidikan tinggi akan lebih memahami pekerjaan dan tanggap dalam menyelesaikan tugas karena pengetahuan yang memadai. Menurut Halim *et al.*, (2023) pendidikan dan pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja yang ditunjukkan.

Peran CV Rizki Mandiri Farm dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja

Peran pelaku usaha sebagai penambah pendapatan bagi tenaga kerja tentunya sangatlah membantu dalam perekonomian suatu keluarga, karena semua kebutuhan dapat tercukupi. Perusahaan memiliki peran penting dalam mensejahterakan tenaga kerja karena para tenaga kerja merupakan faktor kunci dalam keberhasilan dan produktivitas perusahaan. Perusahaan bertanggung jawab untuk mengidentifikasi, mencegah, dan mengatasi berbagai masalah yang dapat mempengaruhi pekerja, karena mereka bertanggung jawab untuk membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Perusahaan dan tenaga kerja saling membutuhkan, tenaga kerja dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan tenaga kerja tidak dapat mencari nafkah tanpa sebuah perusahaan. Perusahaan pun harus memiliki strategi untuk mengelola sumber dayam manusia, yaitu dengan cara memelihara tenaga kerja dengan baik agar mereka tetap semangat dalam bekerja, meningkatkan prestasi kerja mereka, dan berdayakan dirimereka sendiri (Pasomba *et al.*, 2021).

Berdasarkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara kepada tenaga kerja CV Rizki Mandiri Farm diperoleh data terkait peran CV Rizki Mandiri Farm dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja CV Rizki Mandiri Farm. Nilai rata-rata keseluruhan dari variabel peran CV Rizki Mandiri Farm dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja sebesar 2,39, dengan kategori Tinggi. Hal ini

menunjukkan bahwa peran CV Rizki Mandiri Farm dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerjanya sangat dirasakan manfaatnya. Dari aspek materi seperti kualitas bahan makanan, dari aspek fisik seperti kesehatan tubuh, dari kualitas mental pendidikan, penghasilan, dan fasilitas tempat tinggal.



Gambar 2. Peran CV Rizki Mandiri Farm dalam Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja

Sumber: *Data primer diolah (2024)*

Peran CV Rizki Mandiri Farm dalam mensejahterakan tenaga kerjanya tidak hanya memberikan gaji setiap bulannya, perusahaan CV Rizki Mandiri Farm juga memberikan bonus kepada setiap tenaga kerjanya. Bonus merupakan kompensasi tambahan atau penghargaan yang diberikan kepada tenaga kerja atas terpenuhinya target yang sebelumnya telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Selain bonus dalam mensejahterakan tenaga kerjanya juga memberikan biaya kesehatan, kesejahteraan sosial, dan juga pendidikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa CV Rizki Mandiri Farm telah menjalankan peranannya sebagai perusahaan dalam mensejahterakan tenaga kerjanya. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh manajer perusahaan bahwa kesejahteraan tenaga kerja memiliki hubungan yang erat dengan motivasi tenaga kerja karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya, maka peran perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja selain pemberian upah pokok, ada juga uang insentif, biaya pendidikan, bantuan sosial juga program kesehatan dengan hal-hal seperti ini merupakan langkah positif dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja serta bertambahnya semangat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Mince (2021) bahwa peran adalah komponen yang selalu berubah dari kedudukan (status). Seseorang menjalankan suatu peran jika dia melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya. Pentingnya peran adalah karena ia mengatur bagaimana seseorang atau kelompok bertindak. Tempat seseorang dalam masyarakat harus berbeda dari peran yang mereka mainkan. Posisi sosial seseorang adalah komponen statis yang menunjukkan tempat seseorang dalam organisasi masyarakat. Peran lebih fokus pada fungsi, penyesuaian, dan proses. Seseorang memiliki peran dan posisi dalam masyarakat.

Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja di CV Rizki Mandiri Farm

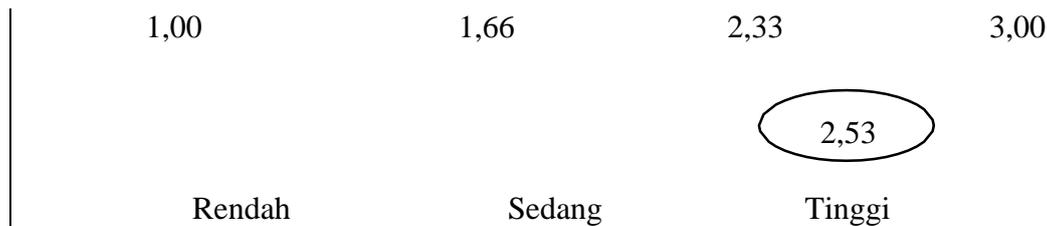
Tenaga kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan. Menurut Handoko (2021) tenaga kerja harus diperhatikan, dipertahankan, dan dikembangkan secara konsisten. Sumber daya manusia juga dianggap aset penting oleh Simamora (2006) karena diperlukan dalam semua tahapan produksi. Untuk tetap produktif, tenaga kerja harus dikelola secara optimal mengingat perbedaan latar belakang, pola pikir, kemampuan, dan jabatan. Pimpinan perusahaan harus mampu memotivasi tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja agar dapat meningkatkan efisiensi kerja.

Kesejahteraan merupakan tujuan dari semua keluarga. Kesejahteraan diartikan sebagai kemampuan keluarga untuk memenuhi semua kebutuhan agar

bisa hidup layak, sehat, dan produktif. Kesejahteraan tenaga kerja adalah suatu bentuk

imbalan selain gaji yang diberikan untuk tenaga kerja dalam bentuk pemberian yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja. Pemberian ini diberikan sesuai dengan peraturan pemerintah dan dimaksudkan untuk mendorong dan membantu mencapai tujuan perusahaan (Purba, 2019).

Berdasarkan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara kepada tenaga kerja CV Rizki Mandiri Farm diperoleh data terkait tingkat kesejahteraan tenaga kerja di CV Rizki Mandiri Farm. Nilai rata-ran keseluruhan dari variabel tingkat kesejahteraan tenaga kerja di CV Rizki Mandiri Farm sebesar 2,53, dengan kategori Tinggi.



Gambar 3. Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja di CV Rizki Mandiri Farm
 Sumber: Data primer diolah (2024)

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan tenaga kerja di CV Rizki Mandiri Farm merasa terpenuhi atau mencukupi kebutuhan hidup. Sebagaimana yang disampaikan oleh manajer perusahaan mengatakan bahwa dalam mensejahterakan tenaga kerjanya tidak hanya memberikan gaji setiap bulannya, tetapi memberikan bonus kepada setiap tenaga kerjanya. Bonus ini dapat berupa pemberian uang tambahan ketika harga telur sedang tinggi. Selain bonus tadi dalam mensejahterakan tenaga kerja juga memberikan biaya kesehatan, biaya pendidikan, serta kesejahteraan sosial yang sesuai dengan kemampuan perusahaan sehingga akan mencukupi kebutuhan hidupnya yang pada akhirnya membuat tenaga kerja merasa senang, bahagia, aman, dan nyaman bekerja di perusahaan. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental tenaga kerja beserta keluarganya.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Dalimunthe *et al.* (2023) kesejahteraan dapat diartikan sebagai kondisi atau keadaan di mana manusia berbahagia, aman, dan memiliki kebutuhan dasar seperti gizi, kesehatan, pendidikan, tempat tinggal, dan pendapatan. Kesejahteraan dianggap tercapai apabila manusia berbahagia, aman, dan memiliki kebutuhan dasar seperti itu. Selain itu, kesejahteraan juga berarti adanya perlindungan terhadap bahaya utama yang dapat mengancam kehidupan manusia.

Selanjutnya menurut Dalimunthe *et al.* (2023) mengatakan bahwa pemenuhan semua kebutuhan dan kenyamanan hidup adalah hasil dari upaya manusia untuk mencapai kesejahteraan. Kemudian, tingkat kesejahteraan dapat diukur dari tingkat pemenuhan kebutuhan primer, sekunder, dan tersier seseorang. Menurut gagasan ini, ukuran kesejahteraan tidak jelas, tetapi dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator yang terkait dengan tingkat kesejahteraan.

Kita dapat dengan mudah menemukan dalam literatur mengenai ekonomi konvensional bahwa manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhan mereka akan barang dan jasa dengan harapan mencapai kesejahteraan. Namun, konsep kesejahteraan dalam ekonomi konvensional masih merupakan suatu konsep yang kontroversial karena penelitian telah mencoba mendefinisikan konsep tersebut (Dalimunthe *et al.*, 2023). Selain itu, perspektif materialisme dan hedonisme yang murni dapat digunakan untuk memahami konsep kesejahteraan. Dalam kedua pendekatan ini, kesejahteraan dianggap tercapai ketika seseorang memiliki banyak kekayaan dalam berbagai aspek material yang memungkinkan mereka menikmati kehidupan

mereka (Dalimunthe *et al.*, 2023).

KESIMPULAN

Peternak dikelompok Marga Mukti I ini rata-rata menggunakan pakan dedak dan hijauan, untuk pakan hijauan tidak mengeluarkan biaya sama sekali karena memiliki lahan sendiri. Usaha ternak sapi potong di Marga Mukti I Kecamatan Majalengka memiliki total penerimaan dengan rata-rata Rp. 28.361.453 sedangkan total biaya dengan rata-rata Rp.1.079.424 dan menghasilkan rata-rata pedapatan sebesar Rp. 27.282.029/Tahun.

Hubungan karakteristik peternak dengan pendapatan yang berkorelasi positif yaitu usia peternak dengan kategori tinggi, pengalaman beternak dengan kategori sedang, skala usaha dan pekerjaan peternak dengan kategori sangat rendah. Sedangkan pendidikan peternak dengan kategori sangat rendah hubungannya berbanding terbalik dengan pendapatan atau dapat dikatakan berkorelasi negative.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menyatakan bahwa dalam proses publikasi artikel ini Aaf Falahudin dan Lili Adam Yuliandri sebagai Section Editor keduanya tidak ada konflik kepentingan pada jurnal ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah turut membantu selama proses penelitian sampai menjadi artikel ilmiah ini, khususnya kepada Dekan dan sivitas akademika Fakultas Pertanian Universitas Majalengka, keluarga tercinta, dan tim sukses penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. T. (2023). Peran Peternakan Ayam Ras Petelur dalam Meningkatkan Perekonomian Pada Masyarakat Desa Pucung Lor Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung. *Journal on Education*, 05(02), 4907–4922.
- Dalimunthe, N., Ariyadi, A., Setia, A., Annisa, D. N., William, J., Ps, I. V, Estate, M., Percut, K., Tuan, S., & Serdang, K. D. (2023). Peran Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 1(3), 9. <https://doi.org/10.55606/mri.v1i3.1314>
- Halim, F. A., Vionika, A., & Sekar Ningrum, F. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kota Palembang. *Jurnal DIALOGIKA : Manajemen Dan Administrasi*, 5(1), 38–45. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7702>
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Mince, Y. (2021). *Peran Ganda Perempuan Pedagang Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Di Kelurahan Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor*. 3(2), 17–28.
- Pasomba, G. T., Purwadi, & Kurniawati, F. (2021). Peran Perusahaan Dalam Meningkatkan Kualitas Hidup Karyawan Pt. Tri Bakti Sarimas. *AGRIFITIA : Journal of Agribusiness Plantation*, 1(2), 115–124. <https://doi.org/10.55180/aft.v1i2.119>
- Porwanto, D., Yamani, H. A. Z., & Antang, E. U. (2019). Analisis Pendapatan Usaha Ternak Ayam Ras Petelur di Kota Palangka Raya (Studi Kasus: Peternakan Rajawali Poultry

-
- Shop dan Satwa Mandiri Farm). *Journal Socio Economics Agriculture*, 14(2), 28–39.
- Purba, B. (2019). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18, 150–162. <https://doi.org/10.54367/jmb.v18i2.427>
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi III)*. BPFE. Yogyakarta.
- Suarni, W., & Nurul Audri, A. (2021). Hubungan Antara Pendidikan, Jam Kerja, Dan Usia Terhadap Hukum Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(6), 721–732.
- Widyantara, I. N. P., & Sri Ardani, I. G. A. K. (2017). Analisis Strategi Pemasaran Telur Ayam. *Analisis Strategi Pemasaran Telur Ayam*, 6(7), 3766–3793.