

Model Manajemen Tenaga Kerja pada Usaha Ayam Petelur di Desa Kaluppang Kecamatan Maiwa, Enrekang (Studi Kasus Pada Peternakan Rakyat)

*Labor Management Model in Layer Poultry Farming in Kaluppang Village, Maiwa District,
Enrekang (A Case Study of Smallholder Poultry Farms)*

Baharuddin^{1*}, Zainal Potton²

^{1,2}Program Studi Biokewirausahaan, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Muhammadiyah Enrekang,
Indonesia.

*email korespondensi: baharkaluppang@76gmail.com

Info Artikel

Diajukan:
9 Agustus 2026
Diterima:
27 Agustus 2026
Diterbitkan:
16 September 2026

Abstract

This study analyzes the labor management model in a layer poultry enterprise in Kaluppang Village, Maiwa District, Enrekang Regency, focusing on labor utilization patterns, compensation systems, and factors influencing local labor participation. A descriptive qualitative approach was employed through interviews, observations, and documentation involving 30 farm workers. The findings indicate that the enterprise implements a mixed labor model consisting of 70% permanent workers and 30% contract workers. The labor composition is dominated by workers from Mamasa Regency, West Sulawesi (80%), while local workers account for only 20%. The low participation of local workers is influenced by perceptions that poultry farm work is physically demanding, dirty, and less prestigious, as well as the availability of alternative livelihoods. The compensation system for permanent workers includes wages based on the number of chickens managed, rice allowances, meal allowances, and the right to manage proceeds from chicken manure sales. The study recommends improving local workers' skills and enhancing the incentive system.

Keywords:

compensation systems, labor management, laying hens, local labor, rural employment.

Abstrak

Penelitian ini menganalisis model manajemen tenaga kerja pada usaha ayam petelur di Desa Kaluppang, Kecamatan Maiwa, Kabupaten Enrekang, dengan fokus pada pola pemanfaatan tenaga kerja, sistem kompensasi, dan faktor yang memengaruhi partisipasi tenaga kerja lokal. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap 30 tenaga kerja kandang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usaha ayam petelur menerapkan model tenaga kerja campuran yang terdiri atas 70% tenaga kerja tetap dan 30% tenaga kerja borongan. Komposisi tenaga kerja didominasi pekerja asal Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat (80%), sedangkan tenaga kerja lokal hanya 20%. Rendahnya partisipasi tenaga kerja lokal dipengaruhi persepsi bahwa pekerjaan kandang berat, kotor, dan kurang bergengsi, serta adanya alternatif mata pencaharian lain. Sistem kompensasi bagi tenaga kerja tetap meliputi gaji berdasarkan jumlah ayam yang dipelihara, tunjangan beras, uang lauk pauk, dan hak mengelola hasil penjualan kotoran ayam. Penelitian merekomendasikan peningkatan keterampilan tenaga kerja lokal dan penyempurnaan sistem insentif.

Kata Kunci:

Ayam petelur, ketenagakerjaan pedesaan, manajemen tenaga kerja, sistem kompensasi, tenaga kerja lokal.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan dan efisiensi usaha ayam ras petelur karena kegiatan pemeliharaan berlangsung secara rutin dan membutuhkan keterampilan, kedisiplinan, serta konsistensi pekerja. Aktivitas tersebut mencakup

pemberian pakan dan air minum, pembersihan kandang, pengumpulan dan penyortiran telur, pengawasan kesehatan ayam, penerapan biosekuriti, hingga pengelolaan limbah. Berbeda dengan sebagian kegiatan pertanian yang mengikuti siklus musim, pemeliharaan ayam petelur berlangsung setiap hari sehingga membutuhkan ketersediaan tenaga kerja yang relatif stabil. Dalam perspektif modal manusia, keputusan individu dalam bekerja berkaitan dengan manfaat yang diperoleh dari penggunaan kemampuan dan waktunya (Becker, 1975). Sementara itu, pendapatan tenaga kerja sebagai kompensasi atas waktu, tenaga, dan kemampuan yang diberikan dalam proses produksi. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kerja dalam usaha peternakan tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerja, tetapi juga dengan kesesuaian keterampilan, pembagian kerja, sistem kompensasi, dan kondisi pekerjaan (Mankiw et al., 2004).

Kondisi tersebut menjadi penting dalam perkembangan usaha ayam ras petelur di Desa Kalupang, Kecamatan Maiwa, Kabupaten Enrekang. Dalam sekitar sepuluh tahun terakhir, aktivitas ekonomi masyarakat di wilayah tersebut berkembang dari dominasi pertanian dan perkebunan menuju kegiatan peternakan ayam petelur. Beberapa unit usaha telah berkembang dengan kapasitas sekitar 1.500–20.000 ekor ayam, sehingga menciptakan kebutuhan tenaga kerja yang relatif berkelanjutan. Namun, peningkatan kesempatan kerja tersebut belum diikuti oleh tingginya partisipasi masyarakat setempat. Berdasarkan penelitian terhadap 30 tenaga kerja kandang, sekitar 80% pekerja berasal dari Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat, sedangkan tenaga kerja lokal hanya 20%. Pekerja asal Mamasa umumnya bersedia bekerja penuh waktu, tinggal di sekitar lokasi peternakan, dan memiliki pengalaman dalam pekerjaan kandang. Sebaliknya, sebagian masyarakat lokal memiliki sumber penghidupan lain seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, dan usaha mandiri. Selain pertimbangan ekonomi, pekerjaan kandang juga dipersepsikan oleh sebagian masyarakat lokal sebagai pekerjaan yang berat, kotor, berbau, dan kurang bergengsi. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa ketersediaan lapangan kerja tidak secara otomatis menghasilkan partisipasi tenaga kerja lokal karena keputusan bekerja juga dipengaruhi oleh alternatif sumber pendapatan, karakteristik pekerjaan, pengalaman, dan manfaat yang diterima (Nye, 2021; Pattnaik & Lahiri-Dutt, 2020).

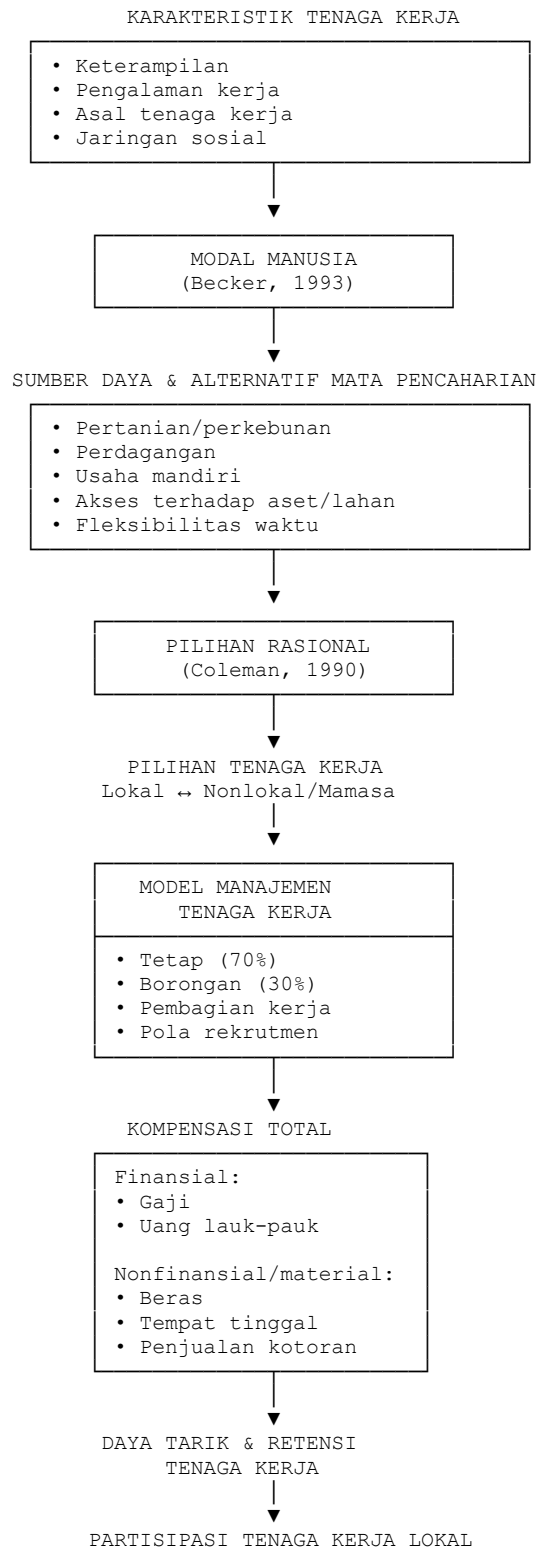
Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas faktor yang memengaruhi penggunaan tenaga kerja pada kegiatan peternakan dan ekonomi perdesaan, tetapi masing-masing memiliki keterbatasan dalam menjelaskan fenomena di Kalupang. Tingkat upah dan kondisi pekerjaan berkaitan dengan minat tenaga kerja lokal dan dapat mendorong penggunaan pekerja dari luar daerah. Temuan tersebut penting untuk menjelaskan aspek ekonomi dalam keputusan rekrutmen, tetapi belum memadai untuk memahami kondisi ketika pekerja menerima paket manfaat yang tidak hanya berupa upah, melainkan juga beras, uang lauk-pauk, tempat tinggal, dan hak memperoleh pendapatan dari pengelolaan kotoran ayam (Hernowo et al., 2023). Peran karakteristik tenaga kerja dan budaya kerja dalam keterlibatan pekerja pada usaha ayam ras petelur. Namun, pendekatan tersebut belum menjelaskan bagaimana pengalaman kerja dan jaringan sosial antardaerah dapat mempermudah proses perekrutan pekerja nonlokal (Attia et al., 2022). Sementara itu, masyarakat perdesaan dapat memilih kegiatan pertanian ketika memberikan pendapatan dan fleksibilitas yang lebih menarik. Temuan ini membantu menjelaskan adanya alternatif pekerjaan, tetapi perlu dikontekstualisasikan dengan struktur aset dan sumber penghidupan masyarakat Kalupang, karena kepemilikan atau akses terhadap lahan, usaha keluarga, serta jaringan ekonomi lokal dapat memengaruhi biaya peluang seseorang ketika memilih pekerjaan kandang. Dengan demikian, penelitian terdahulu belum sepenuhnya menjelaskan hubungan antara karakteristik pekerja, alternatif sumber penghidupan, jaringan sosial, bentuk pekerjaan, dan paket kompensasi dalam membentuk distribusi tenaga kerja lokal dan nonlokal pada usaha ayam ras petelur (Alfatiha et al., 2025).

Untuk menjelaskan hubungan tersebut, penelitian ini menggunakan kerangka konseptual yang menggabungkan perspektif modal manusia pilihan rasional, dan konsep kompensasi total.

Perspektif modal manusia digunakan untuk memahami peran keterampilan, pengalaman, dan kemampuan pekerja dalam menentukan kesesuaian seseorang dengan pekerjaan kandang (Becker, 1975). Individu mempertimbangkan tujuan, sumber daya, manfaat, biaya, dan keterbatasan ketika memilih pekerjaan. Dalam konteks penelitian ini, pilihan tenaga kerja lokal maupun nonlokal dipandang sebagai hasil pertimbangan terhadap pendapatan, fleksibilitas waktu, akses terhadap pekerjaan alternatif, pengalaman, jaringan sosial, dan kondisi pekerjaan (Coleman, 1990). Selanjutnya, konsep kompensasi total digunakan untuk menganalisis keseluruhan imbalan yang diterima pekerja, baik finansial maupun nonfinansial, seperti gaji, beras, uang lauk-pauk, fasilitas tempat tinggal, dan hak mengelola hasil penjualan kotoran ayam. Ketiga perspektif tersebut ditempatkan dalam satu alur analisis: karakteristik dan modal manusia pekerja + sumber daya serta alternatif mata pencaharian + manfaat dan biaya pekerjaan → pilihan tenaga kerja → pola rekrutmen dan pembagian kerja → sistem kompensasi dan retensi pekerja. Kerangka ini memungkinkan analisis tidak berhenti pada pertanyaan mengapa tenaga kerja lokal rendah, tetapi juga menjelaskan bagaimana strategi manajemen tenaga kerja peternakan terbentuk sebagai respons terhadap karakteristik tenaga kerja yang tersedia.

Berdasarkan kerangka tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan penjelasan kontekstual mengenai model manajemen tenaga kerja pada usaha ayam ras petelur perdesaan dengan menghubungkan pilihan tenaga kerja, pola rekrutmen, pembagian kerja tetap dan borongan, serta kompensasi finansial dan nonfinansial. Salah satu aspek yang menjadi perhatian khusus adalah hak pekerja untuk mengelola hasil penjualan kotoran ayam sebagai sumber manfaat ekonomi tambahan. Bentuk kompensasi tersebut menunjukkan bahwa daya tarik pekerjaan tidak semata-mata ditentukan oleh besarnya upah, tetapi oleh keseluruhan paket manfaat yang diterima pekerja (Charlton et al., 2021). Pada saat yang sama, rendahnya partisipasi tenaga kerja lokal perlu dipahami dengan mempertimbangkan struktur sumber penghidupan masyarakat dan persepsi terhadap karakteristik pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini tidak mengasumsikan bahwa peningkatan upah merupakan satu-satunya solusi, tetapi melihat peningkatan keterampilan, pemberdayaan masyarakat, desain insentif, dan penyesuaian sistem kerja sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan partisipasi tenaga kerja lokal (Borras Jr et al., 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis model manajemen tenaga kerja pada usaha peternakan ayam ras petelur di Desa Kaluppang, Kecamatan Maiwa, Kabupaten Enrekang, dengan fokus pada pola rekrutmen, asal tenaga kerja, pembagian kerja, sistem kompensasi, serta faktor sosial-ekonomi yang memengaruhi keterlibatan tenaga kerja lokal dan nonlokal. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen agribisnis perdesaan, khususnya dalam merancang pengelolaan tenaga kerja yang adaptif terhadap karakteristik pekerja, meningkatkan daya tarik pekerjaan bagi masyarakat lokal, dan memperluas pemerataan manfaat ekonomi dari perkembangan usaha peternakan (De Janvry & Sadoulet, 2021).



Gambar 1. Kerangka Konseptual Model Manajemen Tenaga Kerja

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan dukungan data kuantitatif (Miles et al., 2013). Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pola rekrutmen, pembagian kerja, sistem kompensasi, motivasi, serta faktor sosial dan ekonomi yang memengaruhi pilihan tenaga kerja lokal dan nonlokal. Data kuantitatif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, proporsi tenaga kerja lokal dan nonlokal, jenis hubungan kerja, jam kerja, jumlah ayam yang ditangani, serta komponen dan besaran pendapatan tenaga kerja. Penggunaan kedua pendekatan tersebut memungkinkan fenomena manajemen tenaga kerja dianalisis secara kontekstual sekaligus didukung oleh data numerik (Creswell, 2009; Creswell & Creswell, 2017).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Desa Kaluppang, Kecamatan Maiwa, Kabupaten Enrekang, Provinsi Sulawesi Selatan. Lokasi penelitian dipilih secara purposive karena Desa Kaluppang merupakan salah satu wilayah yang mengalami perkembangan usaha ayam ras petelur dengan variasi skala usaha dan penggunaan tenaga kerja lokal maupun nonlokal. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu Maret–Mei 2026, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis hasil penelitian.

Informan Penelitian

Populasi penelitian mencakup unit usaha ayam ras petelur dan tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan operasional usaha di Desa Kaluppang. Berdasarkan hasil observasi awal, skala usaha ayam ras petelur di lokasi penelitian berkisar antara 1.500–20.000 ekor per unit usaha. Namun, terdapat perbedaan penggunaan tenaga kerja berdasarkan skala usaha.

Pada unit usaha dengan populasi sekitar 1.500–5.000 ekor, pemilik usaha pada umumnya belum merekrut tenaga kerja tetap dan masih melakukan kegiatan pemeliharaan secara mandiri. Kondisi tersebut terutama disebabkan oleh pertimbangan kemampuan ekonomi usaha, yaitu pemilik belum mampu menanggung biaya gaji tenaga kerja tetap pada skala populasi tersebut. Oleh karena itu, unit usaha pada rentang 1.500–5.000 ekor tidak menjadi sumber responden tenaga kerja tetap dalam penelitian.

Sementara itu, pada unit usaha dengan populasi 5.000–20.000 ekor, kebutuhan tenaga kerja menjadi lebih besar karena meningkatnya volume dan intensitas kegiatan pemeliharaan. Unit usaha pada skala tersebut telah menggunakan tenaga kerja dalam kegiatan operasional, baik tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja borongan. Dengan demikian, analisis mengenai manajemen tenaga kerja dalam penelitian ini difokuskan pada unit usaha yang telah menggunakan tenaga kerja, yaitu unit usaha dengan populasi sekitar 5.000–20.000 ekor.

Pemilihan responden dilakukan menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria yang ditetapkan sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria responden tenaga kerja meliputi: (1) bekerja pada usaha ayam ras petelur di Desa Kaluppang; (2) terlibat langsung dalam kegiatan operasional kandang; (3) telah bekerja sekurang-kurangnya tiga bulan sehingga memahami pola kerja dan sistem kompensasi; (4) berstatus sebagai tenaga kerja tetap atau borongan; dan (5) bersedia memberikan informasi mengenai pekerjaan, pendapatan, dan pengalaman kerja.

Berdasarkan kriteria tersebut, penelitian melibatkan 30 tenaga kerja sebagai responden utama. Responden terdiri atas tenaga kerja lokal dan nonlokal serta tenaga kerja tetap dan borongan. Selain 30 responden tenaga kerja, wawancara dilakukan terhadap pemilik atau pengelola usaha sebagai informan kunci untuk memperoleh informasi mengenai proses rekrutmen, pertimbangan penggunaan tenaga kerja, pembagian kerja, skala usaha, dan sistem kompensasi.

Jumlah 30 responden ditetapkan berdasarkan kecukupan informasi dan kejenuhan data (data saturation). Pengumpulan data dilakukan secara bertahap dan wawancara dilanjutkan sampai informasi yang diperoleh menunjukkan pola yang berulang serta tidak menghasilkan tema substantif baru terkait rekrutmen, bentuk hubungan kerja, pembagian tugas, sistem kompensasi, dan faktor yang memengaruhi pilihan tenaga kerja lokal maupun nonlokal. Informasi dari responden tenaga kerja kemudian dibandingkan dengan keterangan pemilik atau pengelola usaha serta hasil observasi untuk memperkuat interpretasi temuan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Wawancara dilakukan terhadap 30 tenaga kerja dan pemilik atau pengelola usaha untuk memperoleh informasi mengenai proses rekrutmen, pembagian tugas, sistem kerja, kompensasi, motivasi kerja, pengalaman, serta faktor yang memengaruhi keterlibatan tenaga kerja lokal dan nonlokal. Observasi dilakukan terhadap aktivitas kerja di kandang, sedangkan kuesioner digunakan untuk memperoleh data kuantitatif mengenai karakteristik responden, lama bekerja, jam kerja, jumlah ayam yang ditangani, gaji pokok, insentif, dan pendapatan tambahan. Data sekunder diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS), dokumen desa dan kecamatan, data ketenagakerjaan yang relevan, serta jurnal, buku, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen tenaga kerja, ekonomi tenaga kerja, pilihan pekerjaan, sistem kompensasi, dan usaha peternakan ayam ras petelur.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan sesuai dengan pendekatan fenomenologi. Tahap pertama adalah bracketing, yaitu mengesampingkan asumsi dan pandangan awal peneliti agar interpretasi data berfokus pada pengalaman yang disampaikan oleh informan. Tahap berikutnya adalah horizontalization, yaitu mengidentifikasi seluruh pernyataan penting yang berkaitan dengan pengalaman informan. Pernyataan-pernyataan tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam tema-tema yang memiliki kesamaan makna (*clustering into themes*). Selanjutnya disusun deskripsi tekstural untuk menggambarkan pengalaman yang dialami informan dan deskripsi struktural untuk menjelaskan konteks yang memengaruhi pengalaman tersebut. Tahap terakhir adalah mengintegrasikan deskripsi tekstural dan struktural guna memperoleh makna esensial mengenai strategi adaptasi petani cabai merah dalam menghadapi perubahan iklim.

Uji Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari tenaga kerja lokal, tenaga kerja nonlokal, tenaga kerja tetap, tenaga kerja borongan, serta pemilik atau pengelola usaha. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Selain itu, informasi mengenai sistem kompensasi, pola rekrutmen, pembagian kerja, dan alasan penggunaan tenaga kerja nonlokal dibandingkan antar-informan untuk mengidentifikasi konsistensi maupun perbedaan informasi. Perbedaan informasi ditelusuri kembali melalui wawancara dan observasi sehingga interpretasi temuan tidak hanya didasarkan pada satu sumber data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Usaha ayam ras petelur yang berkembang di Desa Kalupang memiliki skala usaha menengah hingga besar, dengan kapasitas kandang sekitar 5.000–20.000 ekor per unit usaha. Skala usaha tersebut membutuhkan tenaga kerja secara berkelanjutan untuk melaksanakan berbagai kegiatan operasional, seperti pemberian pakan dan air minum, pengumpulan telur,

pembersihan kandang, pemantauan kesehatan ayam, pemeliharaan fasilitas, dan pengelolaan limbah.

Perkembangan usaha peternakan tersebut tidak hanya berpengaruh terhadap peningkatan aktivitas ekonomi, tetapi juga menciptakan kebutuhan tenaga kerja yang relatif kontinu. Kondisi ini menyebabkan terjadinya interaksi antara tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja yang berasal dari luar daerah, khususnya Kabupaten Mamasa. Oleh karena itu, perkembangan usaha ayam ras petelur di Desa Kaluppang menjadi konteks penting untuk mengkaji sistem rekrutmen, pembagian kerja, kompensasi, serta faktor yang memengaruhi keterlibatan tenaga kerja lokal dan nonlokal.

Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 91 tenaga kerja yang bekerja pada usaha ayam ras petelur di Desa Kaluppang. Dari keseluruhan populasi tersebut, penelitian menggunakan 30 orang sebagai sampel responden. Karakteristik responden yang dianalisis meliputi asal daerah, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status pekerjaan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Tenaga Kerja

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Asal daerah	Lokal	6	20
	Mamasa	24	80
Jenis kelamin	Laki-laki	27	90
	Perempuan	3	10
Pendidikan	SD/SMP	21	70
	SMA/SMK	6	20
	Perguruan tinggi	3	10
Status kerja	Tetap	21	70
	Borongan	9	30
Total		30	100

Berdasarkan Tabel 1, dari 30 responden terdapat 24 orang atau 80% yang berasal dari Kabupaten Mamasa, sedangkan tenaga kerja lokal berjumlah 6 orang atau 20%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja pada usaha ayam ras petelur di Desa Kaluppang lebih banyak berasal dari luar daerah.

Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 27 responden atau 90% merupakan laki-laki dan 3 responden atau 10% merupakan perempuan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan pada usaha ayam ras petelur dalam penelitian ini lebih banyak dilakukan oleh laki-laki, terutama karena sebagian kegiatan membutuhkan tenaga fisik dan kesiapan bekerja dalam waktu yang relatif panjang.

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebanyak 21 responden atau 70% berpendidikan SD/SMP, 6 orang atau 20% berpendidikan SMA/SMK, dan 3 orang atau 10% memiliki pendidikan perguruan tinggi. Komposisi ini menunjukkan bahwa pendidikan formal bukan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan kemampuan bekerja pada usaha peternakan. Keterampilan teknis sebagian besar diperoleh melalui pengalaman kerja langsung.

Berdasarkan status pekerjaan, 21 responden atau 70% merupakan tenaga kerja tetap dan 9 responden atau 30% merupakan tenaga kerja borongan. Dominasi tenaga kerja tetap menunjukkan bahwa kegiatan operasional ayam ras petelur membutuhkan tenaga kerja yang tersedia secara kontinu, sedangkan tenaga kerja borongan digunakan untuk memenuhi kebutuhan tambahan pada pekerjaan tertentu.

Sistem Rekrutmen dan Pembagian Kerja

Sistem ketenagakerjaan yang ditemukan dalam penelitian ini merupakan model tenaga kerja campuran, yaitu penggunaan tenaga kerja tetap untuk pekerjaan rutin dan tenaga kerja borongan untuk pekerjaan temporer. Model tersebut memungkinkan pemilik usaha

menyesuaikan jumlah dan jenis tenaga kerja dengan kebutuhan kegiatan produksi (Donovan et al., 2020).

Model Tenaga Kerja Campuran sebagai Strategi Manajemen

Komposisi 70% tenaga kerja tetap dan 30% tenaga kerja borongan menunjukkan bahwa pemilik usaha menggunakan struktur tenaga kerja yang fleksibel. Tenaga kerja tetap digunakan untuk menjaga keberlangsungan kegiatan produksi, sedangkan tenaga kerja borongan digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya temporer. Model tersebut merupakan bentuk adaptasi manajemen terhadap karakteristik usaha ayam ras petelur. Kegiatan pemeliharaan ayam membutuhkan tenaga kerja setiap hari, sementara kebutuhan tenaga kerja untuk pembangunan, perbaikan, atau pekerjaan tertentu tidak terjadi secara terus-menerus.

Penggunaan tenaga kerja campuran memungkinkan pemilik usaha mempertahankan tenaga kerja inti tanpa harus mempertahankan seluruh tenaga kerja dalam hubungan kerja tetap. Dari sisi manajemen biaya, sistem tersebut dapat membantu menyesuaikan pengeluaran tenaga kerja dengan tingkat kebutuhan pekerjaan. Namun, ketergantungan yang tinggi terhadap tenaga kerja nonlokal sebagai pekerja tetap juga menimbulkan risiko operasional. Apabila pekerja berpengalaman berhenti atau kembali ke daerah asal, pemilik usaha dapat mengalami kesulitan dalam menemukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan serupa (Fabry et al., 2022).

Oleh karena itu, model campuran perlu disertai dengan transfer pengetahuan dan pelatihan tenaga kerja lokal. Dengan demikian, tenaga kerja lokal dapat secara bertahap mengisi pekerjaan yang membutuhkan keterampilan lebih tinggi tanpa harus menggantikan pekerja nonlokal secara langsung.

Sistem Kompensasi dan Pendapatan Tenaga Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi tenaga kerja tetap tidak hanya berupa gaji pokok. Pekerja memperoleh beberapa bentuk manfaat ekonomi tambahan, seperti beras, uang lauk pauk, fasilitas tempat tinggal bagi pekerja tertentu, serta hak atas hasil penjualan kotoran ayam sesuai dengan kesepakatan (Ayele & Degefa, 2022).

Gaji pokok tenaga kerja tetap ditentukan berdasarkan jumlah ayam yang menjadi tanggung jawab pekerja, yaitu sebesar Rp300.000 per bulan untuk setiap 1.000 ekor ayam. Dengan demikian, pekerja yang bertanggung jawab terhadap 5.000 ekor ayam memperoleh gaji pokok sebesar: $5.000 \text{ ekor} \div 1.000 \text{ ekor} \times \text{Rp}300.000 = \text{Rp}1.500.000/\text{bulan}$.

Selain gaji pokok, pekerja memperoleh beras sebanyak 20 kg per bulan dan uang lauk pauk sebesar Rp25.000 per bulan. Pekerja tertentu juga memperoleh fasilitas tempat tinggal serta hak atas hasil penjualan kotoran ayam.

Tabel 2. Komponen Kompensasi Tenaga Kerja Tetap

Komponen kompensasi	Bentuk pemberian
Gaji pokok	Rp300.000 per 1.000 ekor ayam/bulan
Beras	20 kg/bulan
Uang lauk pauk	Rp25.000/bulan
Hasil penjualan kotoran ayam	Hak pengelolaan/hasil penjualan sesuai kesepakatan
Tempat tinggal	Fasilitas bagi pekerja tertentu

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa gaji pokok bukan satu-satunya sumber pendapatan tenaga kerja. Oleh karena itu, penilaian terhadap daya tarik pekerjaan peternakan perlu mempertimbangkan keseluruhan manfaat ekonomi yang diterima pekerja.

Sementara itu, tenaga kerja borongan memperoleh pembayaran berdasarkan jenis dan hasil pekerjaan yang diselesaikan. Sistem ini diterapkan pada pekerjaan yang bersifat insidental atau membutuhkan tenaga tambahan. Berdasarkan hasil wawancara, besarnya pembayaran ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan dan kesepakatan antara pekerja dengan pemilik usaha.

Sistem tersebut memberikan fleksibilitas bagi pemilik usaha dan sekaligus memberikan kesempatan kepada masyarakat lokal untuk memperoleh pendapatan tanpa harus terikat sebagai

pekerja tetap. Dengan demikian, sistem kompensasi yang diterapkan tidak hanya berfungsi sebagai pembayaran atas pekerjaan, tetapi juga menjadi salah satu instrumen dalam mempertahankan tenaga kerja dan membuka kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar. 3.5 Faktor yang Memengaruhi Minat Tenaga Kerja Lokal dan Dominasi Pekerja Nonlokal

Hasil wawancara menunjukkan bahwa rendahnya keterlibatan tenaga kerja lokal dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor utama adalah persepsi terhadap pekerjaan kandang. Sebagian masyarakat lokal memandang pekerjaan tersebut sebagai pekerjaan yang berat, kotor, berbau, dan memiliki status sosial yang relatif rendah.

Selain persepsi terhadap pekerjaan, masyarakat lokal memiliki alternatif mata pencaharian lain, seperti bertani, berkebun, berdagang, dan mengelola usaha keluarga. Pekerjaan tersebut dianggap memberikan keleluasaan yang lebih besar dalam mengatur waktu karena masyarakat dapat mengelola usaha atau lahan milik sendiri.

Faktor lain adalah pertimbangan antara beban kerja dan manfaat yang diterima. Pekerjaan peternakan membutuhkan kehadiran dan tanggung jawab yang relatif tinggi karena kegiatan pemeliharaan ayam berlangsung setiap hari. Bagi sebagian masyarakat lokal yang memiliki pekerjaan atau aset produktif sendiri, bekerja sebagai tenaga kandang dapat menimbulkan biaya peluang yang lebih tinggi.

Sebaliknya, pekerja dari Kabupaten Mamasa lebih banyak memilih pekerjaan tersebut karena adanya pengalaman kerja, kesediaan bekerja penuh waktu, pendapatan yang relatif pasti, serta jaringan sosial yang memudahkan memperoleh informasi dan pekerjaan.

Dengan demikian, dominasi tenaga kerja nonlokal tidak hanya disebabkan oleh faktor upah. Pilihan tenaga kerja merupakan hasil interaksi antara pendapatan, kondisi pekerjaan, pengalaman, alternatif mata pencaharian, kepemilikan aset, dan jaringan sosial.

Sistem Kompensasi sebagai Total Compensation

Temuan mengenai gaji pokok, beras 20 kg, uang lauk pauk, fasilitas tempat tinggal, dan hasil penjualan kotoran ayam menunjukkan bahwa sistem kompensasi di lokasi penelitian merupakan bentuk total compensation.

Konsep tersebut penting karena gaji pokok yang diterima pekerja tidak mencerminkan keseluruhan manfaat ekonomi dari pekerjaan. Pekerja yang menangani 5.000 ekor ayam memperoleh gaji pokok Rp1.500.000, tetapi total manfaat ekonominya dapat mencapai sekitar Rp5.875.000 per bulan apabila seluruh komponen yang telah diidentifikasi diperhitungkan.

Hak atas hasil penjualan kotoran ayam merupakan bentuk insentif yang memiliki nilai ekonomi. Insentif tersebut menghubungkan pekerjaan dengan hasil samping peternakan. Bagi pekerja, mekanisme ini memberikan kesempatan memperoleh pendapatan tambahan, sedangkan bagi pemilik usaha dapat menjadi instrumen untuk mendorong pengelolaan kandang dan limbah secara lebih baik.

Namun, efektivitas insentif tersebut bergantung pada nilai ekonomi kotoran ayam, akses terhadap pasar, kemampuan pekerja mengelola hasil tersebut, serta kejelasan kesepakatan antara pekerja dan pemilik usaha. Dengan demikian, bentuk insentif tidak dapat diterapkan secara seragam pada semua usaha peternakan.

Sistem kompensasi tenaga kerja borongan juga menunjukkan adanya hubungan antara hasil pekerjaan dan pendapatan. Pola pembayaran berdasarkan pekerjaan yang diselesaikan dapat memberikan fleksibilitas bagi pekerja dan pemilik usaha. Bagi masyarakat lokal, sistem tersebut dapat menjadi pintu masuk untuk memperoleh pendapatan dari sektor peternakan tanpa harus meninggalkan pekerjaan utama (Hayden et al., 2022).

Pengembangan Kompetensi Tenaga Kerja

Sebanyak 70% responden memiliki tingkat pendidikan SD/SMP. Kondisi ini menunjukkan perlunya pengembangan keterampilan berbasis praktik karena sebagian besar kemampuan kerja pada usaha peternakan diperoleh melalui pengalaman langsung.

Pengembangan kompetensi dapat diarahkan pada keselamatan kerja, sanitasi, biosekuriti, pemberian pakan, pengelolaan air minum, pengamatan kesehatan ayam, pengumpulan telur, pengelolaan limbah, serta pencatatan produksi.

Pelatihan dapat dilakukan melalui praktik langsung dan pendampingan oleh pekerja yang lebih berpengalaman. Pendekatan tersebut memungkinkan transfer pengetahuan dari tenaga kerja nonlokal yang telah berpengalaman kepada tenaga kerja lokal.

Pengembangan kompetensi juga penting untuk mengurangi ketergantungan terhadap individu tertentu. Apabila keterampilan hanya dimiliki oleh beberapa pekerja, keberlangsungan usaha akan lebih rentan ketika pekerja tersebut berhenti atau berpindah tempat kerja (Hedberg, 2021).

Strategi Meningkatkan Partisipasi Tenaga Kerja Lokal

Rendahnya proporsi tenaga kerja lokal menunjukkan bahwa peningkatan partisipasi masyarakat lokal tidak cukup dilakukan dengan menyediakan lowongan kerja. Diperlukan perubahan terhadap daya tarik relatif pekerjaan.

Rekrutmen dapat dilakukan secara lebih terbuka melalui pemerintah desa, kelompok pemuda, dan jaringan masyarakat. Informasi mengenai jenis pekerjaan, jam kerja, sistem pembayaran, fasilitas, dan peluang peningkatan pendapatan perlu disampaikan secara transparan.

Sistem kerja borongan juga dapat dikembangkan sebagai tahap awal keterlibatan tenaga kerja lokal. Masyarakat yang belum bersedia menjadi pekerja tetap dapat memperoleh pengalaman melalui pekerjaan temporer. Pekerja yang memiliki kemampuan dan minat kemudian dapat diberikan kesempatan menjadi tenaga kerja tetap.

Strategi tersebut memungkinkan proses peningkatan partisipasi lokal dilakukan secara bertahap. Tujuannya bukan menggantikan seluruh pekerja nonlokal, melainkan menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja lokal dan nonlokal berdasarkan kompetensi dan kebutuhan usaha (Huang et al., 2023).

Implikasi Sosial-Ekonomi dan Modal Sosial

Keberadaan pekerja dari Kabupaten Mamasa tidak hanya memengaruhi struktur ekonomi, tetapi juga menciptakan interaksi sosial antara masyarakat lokal dan pendatang. Perbedaan latar belakang sosial dan agama dapat menjadi bagian dari dinamika kehidupan masyarakat di sekitar lokasi peternakan (King et al., 2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi antara masyarakat lokal dan pekerja pendatang berlangsung relatif baik. Dalam perspektif Putnam, hubungan tersebut dapat dipahami sebagai bentuk bridging social capital, yaitu hubungan sosial yang menghubungkan individu atau kelompok dengan latar belakang berbeda.

Namun, kondisi harmonis tersebut perlu dipahami secara kritis karena hubungan sosial berlangsung dalam struktur ekonomi yang tidak sepenuhnya setara. Pemilik usaha umumnya berada pada posisi sebagai pemilik modal, sedangkan pekerja pendatang berada pada posisi sebagai tenaga kerja. Dengan demikian, terdapat relasi kuasa dalam hubungan kerja.

Oleh karena itu, integrasi sosial tidak cukup dinilai dari tidak adanya konflik terbuka. Hubungan sosial yang sehat juga perlu didukung oleh keadilan dalam pemberian kompensasi, kejelasan tugas, perlakuan yang tidak diskriminatif, dan kesempatan yang wajar bagi pekerja untuk memperoleh manfaat ekonomi (Sukirno, 2004).

Dari aspek ekonomi, dominasi pekerja nonlokal menunjukkan adanya spesialisasi peran. Masyarakat lokal lebih banyak berperan sebagai pemilik modal dan usaha, sedangkan pekerja nonlokal menjalankan sebagian besar pekerjaan operasional. Spesialisasi tersebut dapat meningkatkan efisiensi, tetapi perlu diimbangi dengan peningkatan kapasitas masyarakat lokal agar manfaat perkembangan usaha peternakan dapat dirasakan secara lebih luas (Larson & Bloodworth, 2022).

Model Manajemen Tenaga Kerja yang Direkomendasikan

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, model manajemen tenaga kerja yang direkomendasikan adalah model tenaga kerja campuran berbasis kompetensi dan kompensasi total.

Model tersebut terdiri atas empat komponen utama. Pertama, tenaga kerja tetap digunakan sebagai tenaga inti yang bertanggung jawab terhadap kegiatan operasional harian. Kedua, tenaga kerja borongan digunakan untuk pekerjaan temporer atau pekerjaan yang membutuhkan tambahan tenaga. Ketiga, sistem kompensasi menggabungkan gaji pokok, manfaat tambahan, dan insentif berdasarkan kontribusi atau hasil pekerjaan. Keempat, tenaga kerja lokal dikembangkan melalui pelatihan, pendampingan, dan kesempatan peningkatan tanggung jawab (Tomek et al., 1972).

Model tersebut tidak dimaksudkan untuk menghilangkan peran tenaga kerja nonlokal. Pekerja nonlokal yang telah memiliki pengalaman tetap diperlukan untuk menjaga kontinuitas operasional. Namun, ketergantungan terhadap pekerja nonlokal dapat dikurangi secara bertahap melalui peningkatan kompetensi masyarakat lokal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen tenaga kerja pada usaha ayam ras petelur tidak hanya ditentukan oleh tingkat upah. Faktor lain seperti pengalaman kerja, karakteristik pekerjaan, biaya peluang, aset produktif, jaringan sosial, bentuk hubungan kerja, serta manfaat nonmoneter turut menentukan pilihan tenaga kerja.

Dengan demikian, pengelolaan tenaga kerja yang efektif pada usaha ayam ras petelur di Desa Kalupang perlu mengintegrasikan fleksibilitas tenaga kerja, kompensasi total, pengembangan kompetensi, dan pemberdayaan tenaga kerja lokal. Integrasi tersebut diharapkan dapat menjaga efisiensi usaha sekaligus meningkatkan kontribusi sektor peternakan terhadap kesempatan kerja dan pembangunan ekonomi masyarakat perdesaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa model manajemen tenaga kerja pada usaha ayam ras petelur di Desa Kalupang, Kecamatan Maiwa, merupakan model tenaga kerja campuran yang menggabungkan tenaga kerja tetap sebesar 70% dan tenaga kerja borongan sebesar 30%. Dari 30 tenaga kerja yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 80% berasal dari Kabupaten Mamasa dan 20% berasal dari masyarakat lokal. Dominasi tenaga kerja nonlokal menunjukkan bahwa ketersediaan lapangan kerja di sektor peternakan belum secara otomatis meningkatkan partisipasi tenaga kerja lokal. Keputusan masyarakat lokal untuk tidak bekerja sebagai tenaga kandang tidak semata-mata disebabkan oleh rendahnya pendapatan, tetapi berkaitan dengan persepsi terhadap karakteristik pekerjaan, ketersediaan alternatif mata pencaharian, fleksibilitas waktu, serta kepemilikan atau akses terhadap aset produktif seperti lahan. Sebaliknya, pekerja dari Mamasa lebih tertarik karena adanya pengalaman kerja, pendapatan yang relatif pasti, fasilitas tambahan, serta jaringan sosial yang mempermudah akses terhadap pekerjaan.

Dari sisi manajemen, sistem tenaga kerja campuran memungkinkan tenaga kerja tetap menangani kegiatan operasional harian, sedangkan tenaga kerja borongan digunakan untuk pekerjaan yang bersifat temporer atau membutuhkan tambahan tenaga. Sistem kompensasi juga tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi merupakan paket kompensasi total yang mencakup gaji, beras sebanyak 20 kg per bulan, uang lauk pauk, fasilitas tempat tinggal bagi pekerja tertentu, serta hak atas hasil penjualan kotoran ayam. Temuan ini menunjukkan bahwa keputusan dan keberlanjutan bekerja dipengaruhi oleh keseluruhan manfaat ekonomi yang diterima, bukan hanya oleh besarnya gaji pokok. Dalam perspektif teori pilihan rasional Coleman, temuan penelitian memperlihatkan bahwa pilihan kerja dipengaruhi oleh kombinasi manfaat ekonomi, biaya peluang, sumber daya yang dimiliki, serta jaringan sosial. Dengan demikian, penelitian ini

memperkaya penerapan teori pilihan rasional pada konteks agribisnis perdesaan dengan menunjukkan bahwa struktur insentif dan modal sosial turut membentuk keputusan tenaga kerja.

Secara praktis, model manajemen tenaga kerja yang diterapkan di Desa Kalupang dapat dipertahankan dengan penyempurnaan pada aspek pembagian tugas, transparansi kompensasi, pelatihan, dan pengembangan tenaga kerja lokal. Pemilik usaha tidak harus menggantikan tenaga kerja nonlokal secara langsung, tetapi dapat mengurangi ketergantungan secara bertahap melalui pelatihan, magang, pendampingan, dan pemberian kesempatan kepada masyarakat lokal untuk mengisi pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Namun, hasil penelitian ini memiliki keterbatasan karena dilakukan pada satu desa dengan 30 sampel dari populasi 91 tenaga kerja dan menggunakan pendekatan studi kasus, sehingga temuan belum dapat digeneralisasikan pada seluruh usaha ayam ras petelur di Kecamatan Maiwa atau wilayah lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu melibatkan jumlah responden dan lokasi yang lebih luas serta menguji secara kuantitatif hubungan antara kompensasi, kondisi kerja, modal sosial, dan keputusan tenaga kerja untuk bekerja pada usaha peternakan ayam ras petelur.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut; Bagi pemilik usaha peternakan, perlu mempertahankan model tenaga kerja campuran dengan pembagian tugas yang lebih jelas antara tenaga kerja tetap dan borongan, serta menyusun sistem kompensasi yang transparan, termasuk ketentuan mengenai gaji, beras 20 kg per bulan, tunjangan, fasilitas, dan hak atas hasil penjualan kotoran ayam. Bagi pemilik usaha dan pemerintah desa, perlu dikembangkan program pelatihan atau magang bagi masyarakat lokal, khususnya pada keterampilan pemberian pakan, sanitasi kandang, biosekuriti, pengumpulan telur, kesehatan ayam, dan pengelolaan limbah. Program tersebut dapat menjadi jalur masuk bagi tenaga kerja lokal ke sektor peternakan. Bagi pemerintah daerah, diperlukan dukungan berupa pelatihan tenaga kerja, pendampingan manajemen peternakan, serta fasilitasi akses permodalan dan pengembangan usaha agar masyarakat lokal tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja, tetapi juga memiliki kesempatan menjadi pelaku usaha peternakan. Bagi tenaga kerja lokal, perlu ditingkatkan keterampilan dan kesiapan untuk memasuki pekerjaan peternakan dengan mempertimbangkan manfaat ekonomi secara keseluruhan, bukan hanya melihat pekerjaan kandang dari aspek fisik atau status sosialnya. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas lokasi dan jumlah sampel serta menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh pendapatan, kompensasi nonmoneter, kondisi kerja, modal sosial, dan biaya peluang terhadap minat, kepuasan, dan keberlanjutan tenaga kerja pada usaha ayam ras petelur.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfatiha, A., Marhawati, M., Said, M. I., & Ampa, A. T. (2025). Analisis Sosial Ekonomi Keberadaan Usaha Ayam Ras Petelur di Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidrap. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 10(1). <https://doi.org/10.31932/jpe.v10i1.3887>
- Attia, Y. A., Rahman, M. T., Hossain, M. J., Basiouni, S., Khafaga, A. F., Shehata, A. A., & Hafez, H. M. (2022). Poultry production and sustainability in developing countries under the COVID-19 crisis: Lessons learned. *Animals*, 12(5), 644. <https://doi.org/10.3390/ani12050644>
- Ayele, L., & Degefa, T. (2022). Translocal vulnerability of temporary rural-rural labor migrant-sending households in Quarit district, Northwestern Ethiopia. *Comparative Migration Studies*, 10(1), 30. <https://doi.org/10.1186/s40878-022-00303-2>
- Becker, G. S. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis*. National Bureau of Economic Research.
- Borras Jr, S. M., Franco, J. C., Ra, D., Kramer, T., Kamoon, M., Phyu, P., Ju, K. K., Vervest, P., Oo, M., & Shell, K. Y. (2022). Rurally rooted cross-border migrant workers from Myanmar, Covid-19, and agrarian movements. *Agriculture and Human Values*, 39(1), 315–338.

- <https://doi.org/10.1007/s10460-021-10262-6>
- Charlton, D., Rutledge, Z., & Taylor, J. E. (2021). Evolving agricultural labor markets. In *Handbook of agricultural economics* (Vol. 5, pp. 4075–4133). Elsevier.
<https://doi.org/10.1016/bs.hesagr.2021.10.003>
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory* (Vol. 302). HeinOnline.
- Creswell, J. W. (2009). *Research designs. Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- De Janvry, A., & Sadoulet, E. (2021). *Development economics: Theory and practice*. Routledge.
- Donovan, M., Khan, A., & Johnston, V. (2020). Exploring associations of employee reports on safety climate, disability management and labour management with work characteristics and injury at an Australian poultry meat processing plant. *Safety Science*, 126, 104659.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104659>
- Fabry, A., Van den Broeck, G., & Maertens, M. (2022). Decent work in global food value chains: Evidence from Senegal. *World Development*, 152, 105790.
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105790>
- Hayden, M. A., Barim, M. S., Weaver, D. L., Elliott, K. C., Flynn, M. A., & Lincoln, J. M. (2022). Occupational safety and health with technological developments in livestock farms: A literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(24), 16440. <https://doi.org/10.3390/ijerph192416440>
- Hedberg, C. (2021). Entwined ruralities: Seasonality, simultaneity and precarity among transnational migrant workers in the wild berry industry. *Journal of Rural Studies*, 88, 510–517. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2021.04.008>
- Hernowo, H., Sutanto, A., & Suyono, S. (2023). Kegiatan On-Farm Dan Off-Farm Sebagai Usaha Di Sektor Pertanian: Persepsi Pemuda Di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 7(2), 472–492.
- Huang, K., Cao, S., Qing, C., Xu, D., & Liu, S. (2023). Does labour migration necessarily promote farmers' land transfer-in?—empirical evidence from China's rural panel data. *Journal of Rural Studies*, 97, 534–549. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2022.12.027>
- King, R., Lulle, A., & Melossi, E. (2021). New perspectives on the agriculture–migration nexus. *Journal of Rural Studies*, 85, 52–58. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2021.05.004>
- Larson, D. F., & Bloodworth, K. L. (2022). Mechanization and the intersectoral migration of agricultural labor. In *Agricultural Development in Asia and Africa: Essays in Honor of Keijiro Otsuka* (pp. 271–285). Springer Nature Singapore Singapore.
- Mankiw, N. G., Rashwan, M. H., & Ashwin, A. (2004). *Principles of economics*.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2013). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 3/E.
- Nye, C. (2021). The farm worker and the 'drift to the land'. Roots, routes, opportunities and constraints to career pathways in farming. *Journal of Rural Studies*, 83, 201–214.
<https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2020.11.004>
- Pattnaik, I., & Lahiri-Dutt, K. (2020). What determines women's agricultural participation? A comparative study of landholding households in rural India. *Journal of Rural Studies*, 76, 25–39. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2020.03.008>
- Sukirno, S. (2004). *Pengantar Teori Mikro Ekonomi Raja Grafindo persada*. Jakarta.
- Tomek, W. G., Robinson, K. L., & Robinson, K. L. (1972). *Agricultural product prices* (Vol. 199, Issue 0). Cornell university press Ithaca, NY, US. <https://doi.org/10.7591/9780801471117>