

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Ayam Pembibit

Perusahaan pembibit di Indonesia dalam memproduksi bibit ayam broiler *final stock* melakukan kerjasama dengan perusahaan peternakan bibit induk dari luar negeri yang telah menyediakan bibit *parent stock*, dari bibit *parent stock* ini dihasilkan bibit *final stock* yang digunakan untuk ayam broiler (Murtidjo, 2003). Strain merupakan istilah untuk jenis ayam yang telah mengalami penyilangan dari bermacam-macam bangsa sehingga tercipta jenis ayam baru dengan nilai ekonomis produksi tinggi dan bersifat turun-temurun. Strain ayam yang populer di Indonesia yang biasanya ada di Charoen Pokphand Jaya Farm adalah strain *cobb* (Santoso dan Sudaryani, 2009). Pembibit yang baik harus memenuhi kriteria yaitu lokasi peternakan jauh dari pemukiman, melaksanakan *biosecurity* yang ketat dan melaksanakan vaksinasi, strain yang diproduksi merupakan strain yang baik dan telah teruji dilapangan (Fadilah, 2004).

2.1.1. Sanitasi

Sanitasi merupakan tindakan pengendalian penyakit melalui kebersihan, untuk memperoleh higienisasi lingkungan peternakan ayam yang baik perlu adanya sanitasi lingkungan, petugas, dan sanitasi ayam yang telah dikelola (Sudarmono, 2003). Sanitasi semua peralatan kandang yang dipakai diperhatikan

kebersihannya dan dilakukan tiap hari maupun sebelum dan sesudah panen dengan menggunakan desinfektan dan formalin (Dahlan dan Hudi, 2011).

2.1.2. Perkandangan

Perkandangan adalah sekumpulan dari seluruh kandang-kandang yang ada dengan suatu aturan tertentu (Rasyaf, 2009). Kandang yang cenderung panas lebih cocok menggunakan kandang panggung atau kandang *close house* (Fadilah, 2005). Sistem kandang *close house* merupakan bentuk kandang yang sangat tepat untuk diterapkan pada daerah tropis yang mampu mengurangi dampak buruk dari tingginya kelembapan udara dan kondisi lingkungan dalam kandang (Saputra dkk., 2015).

2.1.3. Manajemen pemberian air minum

Air minum yang diberikan berasal dari air sumur yang sudah di simpan dalam tower. Pemberian air minum dilakukan secara tidak terbatas dengan tujuan untuk menjaga agar ayam tidak mengalami kekurangan air (Nurcholis dkk., 2009). Tempat minum yang sering dipakai dalam usaha peternakan ayam pembibit tipe kandang tertutup (*close house*) sering menggunakan tempat minum jenis nipple atau tempat minum otomatis (Fadilah, 2005).

2.1.4. Manajemen pemberian pakan

Pakan adalah campuran berbagai macam bahan, baik organik maupun anorganik yang diberikan kepada ternak untuk memenuhi kebutuhan makanan

yang diperlukan bagi pertumbuhan dan perkembangan serta reproduksi (Suprijatna, 2005). Pemberian pakan sebaiknya tepat waktu dan minimum dilakukan dua kali sehari, yaitu pada pukul 07.00 pagi dan pukul 14.00 siang (Waluyo dan Efendi, 2016).

2.1.5. Manajemen pemeliharaan ayam pembibit

Pemeliharaan merupakan aspek yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan usaha peternakan. Manajemen pemeliharaan pada ayam pembibit harus memperhatikan antara lain jenis pakan dan pemberian pakan, pencegahan penyakit, serta kriteria keberhasilan produksi telur (Suprijatna, 2005). Pemeliharaan ayam pembibit dilakukan dua sistem lantai, yaitu lantai litter dan lantai kawat (*cage*). Pemeliharaan ayam pembibit dengan lantai litter meliputi pemindahan ayam, pemberian vitamin, dan pencegahan penyakit (Rasyaf, 2009).

2.1.6. Penanganan penyakit

Penyakit adalah salah satu kendala dalam usaha peternakan sehingga sangat penting untuk diperhatikan. Penyakit yang sering menyerang ternak ayam antara lain stres, penyakit karena bakteri, penyakit karena virus, dan penyakit karena jamur (Suprijatna, 2005). Pencegahan penyakit ada dua cara yaitu melalui tata laksana harian dan melalui obat vaksin. Tata laksana harian biasanya dilakukan dengan cara membersihkan kandang, pembakaran bangkai, membersihkan peralatan kandang, mengkarantina ayam sakit ke kandang isolasi, dan orang yang masih asing sebaiknya dicegah masuk ke dalam kandang,

sedangkan vaksinasi dilakukan sesuai dengan jadwal yang ditentukan, cara melakukan vaksin, dan obat yang digunakan untuk vaksin (Rasyaf, 2009).

2.1.6.1. Vaksinasi

Vaksin adalah cairan yang mengandung virus penyakit tertentu. Vaksinasi bertujuan untuk memperoleh tingkat kekebalan yang tinggi terhadap penyakit dan dapat mencegah beberapa penyakit tertentu (Suprijatna, 2005). Cara untuk melakukan vaksin harus diperhatikan, untuk ayam yang masih muda atau anak ayam, vaksinasi dilakukan dengan tetes mata, sedangkan untuk ayam remaja dapat dengan suntikan (Rasyaf, 2009).

2.1.7. Penanganan telur

Penanganan telur tetas dilakukan untuk menghindari kemungkinan terjadinya kerusakan yang dapat menurunkan daya tetas dan kualitas *day old chick* (Hartono dan Isman, 2012). Penanganan telur dilakukan dengan cara mengambil telur di dalam kandang menggunakan *egg tray* kemudian di fumigasi setelah itu dilakukan penimbangan dan pengepakan sebelum telur dikirim (Nurcholis dkk., 2009).

2.1.8. Penanganan limbah

Limbah peternakan dapat menimbulkan permasalahan lingkungan sekitar pemukiman dimana usaha peternakan berada, jika tidak dikelola dengan baik

(Linggotu dkk., 2016). Limbah yang dihasilkan dari usaha peternakan ayam terutama berupa kotoran ayam, bau dan air buangan (Luthfianto dkk., 2012).

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah hal penting untuk dapat mencapai kesuksesan dalam suatu perusahaan dan pengembangan organisasi dalam industri (Rayadi, 2012). Manajemen Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara baik agar dapat terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perkembangan teknologi (Ratnasari, 2013). Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, atau untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan menurunkan kemangkiran kerja karyawan (Hariandja, 2002). Unsur pada Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, seleksi, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, dan pemberhentian (Sofyandi, 2008).

2.2.1. Perencanaan tenaga kerja

Perencanaan tenaga kerja adalah proses untuk menetapkan strategi memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja (Sartin, 2008). Perencanaan sumber daya manusia didesain untuk menjamin kebutuhan pegawai bagi suatu organisasi akan dapat terpenuhi secara tetap dan tepat (Enambe dkk., 2015). Tujuan dari perencanaan tenaga kerja meliputi sebagai berikut, penentuan struktur pekerja yang ekonomis, inventarisasi klasifikasi

jabatan, penetapan tingkat kepandaian dan keahlian karyawan asing (Sofyandi, 2008).

2.2.2. Rekrutmen tenaga kerja

Rekrutmen adalah proses yang menghasilkan para pelamar yang berkualifikasi untuk bekerja di suatu perusahaan (Yullyanti, 2009). Tujuan dari proses rekrutmen dan seleksi adalah mencari orang atau pegawai yang tepat dan mampu untuk bekerja secara professional di perusahaan (Setiani, 2013).

2.2.3. Seleksi tenaga kerja

Seleksi tenaga kerja adalah memilih tenaga kerja yang telah memenuhi syarat, berkualitas baik, jujur dalam bekerja, dan mengadakan pemilihan tenaga kerja agar mendapatkan orang-orang yang memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan di dalam perusahaan (Widiyantoro, 2012). Seleksi adalah pemilihan para pelamar, dan orang-orang yang telah memenuhi kriteria dalam seleksi untuk diposisikan berdasarkan kemampuan tenaga kerja (Ratnasari, 2013). Jenis – jenis tes seleksi karyawan antara lain tes bakat, tes kepribadian, tes wawancara, tes kelengkapan formulir lamaran kerja, tes kesehatan, tes psikologi dan tes sikap (Sofyandi, 2008).

2.2.4. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagikan-membagikan pekerjaan

ke setiap karyawan, serta penentuan hubungan-hubungan (Hasibuan, 2003). Struktur organisasi adalah susunan sistem hubungan antar posisi kepemimpinan yang ada dalam organisasi (Budiasih, 2012). Struktur organisasi didesain dengan baik untuk sebuah organisasi yang efektif yang mana dengan adanya sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan struktur organisasi sesuai sistem kerja organisasi untuk tujuan organisasi yang efektif dan efisien (Gammahendra dkk., 2014).

2.2.5. Pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan yang mengukur dan membandingkan kinerja yang telah dilakukan dengan kriteria standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Handoko, 2012). Tujuan dari pengawasan adalah untuk menjamin agar hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga aktivitas dapat berjalan dengan lancar (Novianingsih, 2013). Faktor dalam pengawasan adalah perubahan lingkungan didalam organisasi, sering terjadi kesalahan-kesalahan serta kebutuhan pimpinan dalam mendelegasikan wewenang (Silalahi dkk., 2014). Pengawasan berfungsi untuk memastikan suatu proses sudah berjalan dengan semestinya dan keluaran yang dihasilkan sesuai dengan tujuan, target dan sasaran (Kodotie dan Roestam, 2010).

2.2.6. Penilaian prestasi kerja

Kinerja adalah suatu hasil prestasi kerja optimal yang dilakukan oleh seseorang (individu), atau kelompok (Rayadi, 2012). Kinerja adalah sesuatu yang

dikerjakan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya (Prihantoro, 2012). Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, dan kondisi-kondisi kepegawain lainnya (Sofyandi, 2008).

2.2.7. Pemberian kompensasi

Kompensasi dibagi dua yaitu kompensasi uang tunai yang diberikan pimpinan kepada pegawai secara langsung dan kompensasi tambahan yang berpacu pada pemberian program dari pimpinan yang bermanfaat bagi pegawai (Kalangi, 2015). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (Gomes, 2003). Pemberian kompensasi sangat penting karena balas jasa yang diberikan terkait erat dengan semangat kerja karyawan (Haryani, 2013).

2.2.8. Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu bentuk kompensasi yang telah diberikan perusahaan untuk menciptakan kenyamanan untuk karyawan dalam bekerja. Kesejahteraan yang diberikan bertujuan untuk memelihara karyawan, baik dari segi rohani maupun jasmani, guna mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik dalam bekerja (Mulyapradana dan Hatta, 2016). Kesejahteraan pada karyawan terdiri dari fasilitas untuk karyawan, fasilitas

kendaraan dan perbedaan seragam kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (Suharyanto dkk., 2014).

2.2.9. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja karyawan dari perusahaan (Mulyadi dkk., 2011). Pemberhentian hubungan kerja adalah berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya (Alfa dkk., 2016). Pemutusan hubungan kerja terjadi oleh berbagai sebab yaitu keinginan karyawan sendiri karena tidak kuat untuk bekerja, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, dan pensiun (Arifin dan Fauzi, 2007). Karyawan yang telah diberhentikan dengan cara tidak hormat, maka karyawan tersebut tidak akan mendapat uang pesangon, tetapi bagi karyawan yang diberhentikan dengan cara hormat oleh perusahaan, maka konsekuensinya adalah perusahaan harus memberikan uang pesangon yang aturannya sesuai dengan yang diberlakukan dalam undang-undang (Sofyandi, 2008).

2.2.10. Pensiun

Pensiun merupakan pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, dan atau karyawan itu sendiri (Sofyandi, 2008). UU No 13 tahun 2003 bahwa pensiun pada tenaga kerja usia 55 tahun. Uang pensiunan merupakan dana yang dihimpun secara khusus dengan tujuan memberikan karyawan pada saat mencapai usia pensiun (Saefuloh dkk., 2015).