

# Peningkatan Kompetensi Proses Pengolahan Pembuatan Kompos dari Limbah Pertanian dan Peternakan di Kampung Panyandaan

Agatha Rinta Suhardi<sup>1\*</sup>, Sari Dewi Oktari<sup>2</sup>, Shinta Oktafien<sup>3</sup>, Imanirrahma Salsabil<sup>4</sup>, Andi Budiawan<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Ekonomi dan Bisnis Universitas Widyatama, Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup>agatha.rinta@widyatama.ac.id

\* corresponding author

## ARTICLE INFO

### Article history

Received :

Revised :

Accepted :

### Keywords

Kompensasi;

Kompetensi;

Limbah;

Kampung Panyandaan;

## ABSTRACT

*Kegiatan perekonomian di Indonesia semakin berkembang dan meningkat seiring dengan masa normal setelah pandemi covid-19. Berbagai kegiatan perekonomian mulai muncul dan mendorong warga Kampung Panyandaan untuk mulai melakukan kegiatan ekonomi. Kegiatan perekonomian sederhana mulai dilakukan oleh para ibu penggiat PKK. Para ibu penggiat PKK ini melakukan proses pengolahan pembuatan kompos untuk mendapatkan penghasilan tambahan di keluarganya. Tujuan kegiatan ini adalah untuk mendampingi peningkatan kompensasi melalui peningkatan kompetensi proses pengolahan pembuatan kompos dari limbah pertanian dan peternakan di Kampung Panyandaan. Metode pelaksanaan kegiatan meliputi ceramah, diskusi dan penyebaran kuesioner untuk pengukuran pemahaman. Hasil kuesioner yang mengukur pemahaman peserta kegiatan menunjukkan bahwa kompetensi para penggiat PKK RW 14 atas proses pengelolaan pembuatan kompos dari limbah pertanian dan peternakan memiliki hubungan atau keterkaitan dengan kompensasi yang akan diterima. Kompensasi yang telah mereka terima selama ini sebagian besar berasal dari hasil pertanian palawijaya dan jamur*

## PENDAHULUAN

Kegiatan perekonomian di Indonesia semakin berkembang dan meningkat seiring dengan masa normal setelah pandemic covid-19 (Aryanto, 2020). Berbagai kegiatan perekonomian mulai muncul dan mendorong warga Kampung Panyandaan untuk mulai melakukan kegiatan ekonomi (Badan et al., 2009; BAPPENAS, 2015). Penduduk di Kampung Panyandaan utamanya mengadakan usaha di bidang peternakan sapi perah. Kampung Panyandaan telah menjadi tempat peternakan sapi perah dan produsen susu murni sejak tahun 1974. Pengelolaannya diatur oleh Koperasi Unit Desa Sarwa Mukti (KUD Sarwa Mukti) yang didirikan berdasarkan Instruksi Presiden tahun 1974 yang diterbitkan pada tanggal 14 Maret 1974. Koperasi ini pada awal pendiriannya merupakan sebuah badan usaha milik desa yang didirikan bersama oleh 35 tokoh masyarakat di Kecamatan Cisarua. Selain peternakan sapi perah, penduduk di Kampung Panyandaan juga mengembangkan usaha di bidang pertanian. Kampung Panyandaan tidak membudidayakan padi. Komoditas utama yang dibudidayakan di Kampung Panyandaan ialah palawija dan jamur. Kegiatan perekonomian sederhana mulai dilakukan oleh para ibu penggiat PKK. Para ibu PKK ini melakukan proses pengolahan pembuatan kompos untuk mendapatkan penghasilan tambahan di keluarganya.

Apabila kita meninjau definisi kompetensi, kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Priansa, 2014). Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (Busro, 2018). Kompetensi memiliki 5 (lima) karakteristik kompetensi (Moehariono, 2014), yaitu :

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimana orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu.

2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan.
3. Konsep Diri (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut dapat diukur melalui tes untuk mengetahui nilai yang dimiliki.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada arena tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian ( ), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental

Kompetensi dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian (Busro, 2018) yaitu dimensi pengetahuan (meliputi pemikiran analitis, pengambilan keputusan, peningkatan pengetahuan yang dimiliki, orientasi pencapaian prestasi) dimensi keterampilan (meliputi komunikasi tertulis, komunikasi lisan, dorongan peningkatan keterampilan, dorongan menjadi pribadi dan inisiatif), dan dimensi kemampuan (meliputi kemampuan kerja kelompok, kemampuan pengembangan diri). Terdapat 5 dimensi kompetensi (Larassati, 2018) yaitu *Task skill* (mampu melakukan tugas per tugas), *Task management skill* (mampu mengelola beberapa tugas yang berbeda dalam pekerjaan), *Contingency skill* (tanggap terhadap adanya kelainan atau kerusakan pada rutinitas kerja), *Environment skill* (mampu menghadapi tanggungjawab dan harapan dari lingkungan kerja, adaptasi dengan lingkungan), serta *Transfer skill* (mampu mentransfer kompetensi yang dimiliki dalam setiap fungsi yang berbeda dalam situasi yang baru atau tempat baru).

Pada dasarnya, orang yang bekerja juga ingin mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Untuk alasan ini, seorang karyawan memulai untuk menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan kesetiaan kepada perusahaan dan itulah mengapa perusahaan memberikan penghargaan prestasi kerja karyawan dengan memberikan kompensasi (Nurchayani & Adnyani, 2016; Shalahuddin & Marpaung, 2014). Salah satu cara bagi manajemen untuk meningkatkan kerja kinerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi (Oktari & Suhardi, 2020).

Sedangkan apabila kita meninjau definisi kompensasi, kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Azhad et al., 2019; Muryanto, 2011). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu untuk menarik dan mempertahankan pekerjaan berbakat (Prasetyo, 2019). Selain itu, sistem kompensasi perusahaan berdampak pada kinerja strategis. Secara umum, bentuk kompensasi yang diberikan adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Upaya untuk mengembangkan sistem penghargaan untuk spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal, yaitu melakukan analisis pekerjaan, melakukan penilaian pekerjaan, melakukan survei terhadap berbagai sistem penghargaan, menentukan "harga" dari setiap pekerjaan (Oktari & Suhardi, 2021).

Kompensasi adalah program penghargaan atau imbalan dengan berbagai macam, sebagai bagian dari organisasi atau keuntungan perusahaan (Azhad et al., 2019; Hardina & Vikaliana, 2020; Poluakan et al., 2019). Kompensasi tidak langsung adalah remunerasi pelengkap atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan. Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan pegawai, karena diperlakukan sebagai upaya untuk menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dan lingkungan. Contoh kompensasi tidak langsung termasuk asuransi kesehatan, makan siang, program rekreasi, fasilitas kantor (Oktari & Suhardi, 2020).

Tujuan pemberian kompensasi (remunerasi) meliputi kerja sama, kepuasan kerja, efektif pengadaan, motivasi (Dito & Lataruva, n.d.; Sutrisno et al., 2016), stabilitas karyawan, disiplin, dan pengaruh serikat pekerja dan pemerintah (Oktari & Suhardi, 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut: Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, Kemampuan Perusahaan dan Ketersediaan, Serikat Pekerja/Organisasi Pegawai, Produktivitas Kerja Pegawai, Pemerintahan dengan Hukum dan Keputusan Presiden, Biaya Hidup, Jabatan Karyawan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja, Kondisi Perekonomian Nasional, Jenis dan Sifat Pekerjaan ((Oktari & Suhardi, 2020)).

Berdasarkan kondisi Masyarakat di tempat kegiatan, maka dirumuskan tujuan kegiatan. Tujuan kegiatan ini adalah untuk mendampingi peningkatan kompensasi melalui peningkatan kompetensi proses pengolahan pembuatan kompos dari limbah pertanian dan peternakan di Kampung Panyandaan.

## METODE PELAKSANAAN KEGIATAN

Metode pelaksanaan kegiatan ceramah dengan memberikan penjelasan materi proses pengolahan pembuatan kompos dari limbah pertanian dan peternakan oleh tim materi beserta contohnya. Kemudian, para peserta mulai mengembangkan kompetensi yang dimiliki dalam kegiatan bisnisnya (Wijayanto et al., 2011). Di sesi terakhir, tim materi memberikan kesempatan para peserta yang hadir untuk diskusi dan mengajukan pertanyaan untuk selanjutnya dijawab. Kegiatan ini dilakukan melalui diskusi kelompok di aula RW 14 Kampung Panyandaan (Vikaliana et al., 2019).

Untuk mengukur pemahaman peserta dalam kegiatan ini, dilakukan penyebaran kuesioner (Soekirman, 2014; Sutrisno, 2019) terkait proses pengelolaan limbah pertanian dan peternakan. Kuesioner disebarkan kepada para penggiat PKK. Hasil kuesioner kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan gambaran pemahaman peserta (Nurhasanah & Vikaliana, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan dilakukan di PKK RW 14 Kampung Panyandaan, Jambudipa, Cisarua, Lembang. Berikut merupakan gambaran kegiatan ceramah tentang proses pembuatan kompos dari limbah pertanian dan peternakan. Pada Gambar 1 berikut merupakan ceramah proses pembuatan kompos. Ceramah diberikan dengan durasi kurang lebih 2 jam, dengan dilengkapi gambar-gambar yang diharapkan memudahkan pemahaman peserta.



Gambar 1 Ceramah tentang Pembuatan Kompos

Gambar 2 berikut merupakan kegiatan setelah ceramah. Peserta diberikan lembar berisi ringkasan materi dan kemudian pertanyaan sebagai bahan diskusi. Diskusi bertujuan untuk membantu pemahaman peserta kegiatan.



Gambar 2 Kegiatan Diskusi dan Pendalaman Materi Pembuatan Kompos



Gambar 3. Pemberian Apresiasi

Gambar 3 di atas merupakan pemberian apresiasi kepada pemateri dan perwakilan peserta, pada penutupan acara. Sedangkan Gambar 4 di bawah ini merupakan Tim Pemateri kegiatan pengabdian masyarakat ini yang merupakan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widyatama.



Gambar 4 Tim Pemateri Kegiatan Pengabdian Masyarakat

Dalam kegiatan ini disebarakan sebanyak 20 set kuesioner sesuai dengan jumlah responden yang hadir namun kuesioner yang dikembalikan dan terisi berjumlah 19. Data responden yang dihasilkan merupakan data yang berdistribusi normal (Bambang Ruswandi, 2017).

Hasil rekapitulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa responden yang merupakan para penggiat PKK memiliki pengetahuan yang cukup mengenai proses pembuatan kompos dari limbah pertanian dan peternakan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dari para penggiat PKK berada dalam kategori sangat tinggi dengan nilai 4,0947. Sedangkan untuk variabel kompensasi berada dalam kategori sangat tinggi juga dengan nilai 4,3053. Variabel kompensasi ini menunjukkan bahwa pemasukan dari proses pengolahan pembuatan kompos dari limbah pertanian dan peternakan para penggiat PKK cukup baik.

Hubungan antara variabel kompetensi terhadap kompensasi dalam proses pengolahan pembuatan kompos dari limbah pertanian dan peternakan memberikan nilai 0,33. Hal ini menunjukkan bahwa 33% pendapatan para penggiat PKK RW 14 berasal dari limbah pertanian dan peternakan dan sisanya 67% kemungkinan berasal dari hasil pertanian yang selama ini mereka jalankan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil kuesioner yang mengukur pemahaman peserta kegiatan menunjukkan bahwa kompetensi para penggiat PKK RW 14 atas proses pengelolaan pembuatan kompos dari limbah pertanian dan peternakan memiliki hubungan atau keterkaitan dengan kompensasi yang akan diterima. Kompensasi yang telah mereka terima selama ini sebagian besar berasal dari hasil pertanian palawijaya dan jamur.

Para penggiat PKK RW 14 mengungkapkan bahwa dengan adanya proses pengolahan pembuatan kompos dari limbah pertanian dan peternakan dapat meningkatkan nilai ekonomi yang selama ini mereka telah terima sebelumnya. Proses pengolahan pembuatan kompos ini memiliki nilai ekonomi tersendiri yang dapat membantu meningkatkan pendapatan yang diperoleh oleh para penggiat PKK RW 14 dari hasil pertanian dan peternakan. Para penggiat PKK RW 14 ini berharap akan diadakan pelatihan lanjutan untuk semakin menambah ilmu mereka dalam mengolah limbah yang mungkin selama ini hanya dapat mereka buang saja ke lingkungan.

Dengan adanya proses pengelolaan pembuatan kompos dari limbah pertanian dan peternakan memberi ilmu baru sekaligus kesempatan bagi para penggiat PKK RW 14 untuk meningkatkan ekonomi keluarga mereka. Hal ini juga dapat membantu pemerintah untuk membuka peluang kerja bagi warga Kampung Panyandaan terutama para warga RW 14.

## Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Terima kasih disampaikan kepada seluruh pihak khususnya Universitas Widyatama dan LP2M yang telah memberikan dana pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan Pekerjaan Pengabdian Kepada Masyarakat Tahun Anggaran 2022/2023, Nomor Kontrak 26/SPC2/LP2M-UTAMA/III/2023 tanggal 30 Maret 2023 sehingga kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat terselenggara dan berjalan dengan baik dan sesuai dengan rencana.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aryanto, A. (2020). Di Tengah Covid-19, Pemasaran Online dan Digital Branding Jadi Pilihan. *Warta Ekonomi*. <https://www.wartaekonomi.co.id/read280988/di-tengah-covid-19-pemasaran-online-dan-digital-branding-jadi-pilihan>
- Azhad, N., Sumowo, S., Anwar, A., & Qomariah, N. (2019). Kompetensi Sdm Dan Budaya Organisasi Dampaknya Terhadap. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 66–76. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1767>
- Badan, P., Zakat, A., Bazda, D., & Karawang, K. A. B. (2009). *Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat* Disusun oleh :
- Bambang Ruswandi. (2017). *Modul Ajar Statistika Sosial I.BAPPENAS*. (2015). *Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi Hijau untuk Indonesia yang Sejahtera*. 1–21.

- Dito, A. H., & Lataruva, E. (n.d.). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. 2010. <http://eprints.undip.ac.id/23253/>
- Hardina, M., & Vikaliana, R. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta. 2(1), 27–32. <http://ojs.stiami.ac.id>
- Muryanto, E. (2011). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Studi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Se-jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. <https://core.ac.uk/download/pdf/16508359.pdf>
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen*, 5(1). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/16159>
- Nurhasanah, S., & Vikaliana, R. (2021). *Statistika Sosial* (1st ed.). Salemba Empat.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70–77.
- Prasetyo, W. (2019). Society 5.0 Milenial Generation: Digital Talents Formula of Global Open Government and Smart Cities. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga*, 4(2), 623–643. <https://doi.org/10.31093/jraba.v4i2.176>
- Shalahuddin, A., & Marpaung, B. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Manajemen Teori Dan Terapan*, 7(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20473/jmtt.v7i1.2685>
- Soekirman. (2014). Kuesioner Penelitian. *Balita BGM*, X, 1–5. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Vikaliana, R., Hidayat, Y. R., & Evitha, Y. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja UMKM melalui “UMKM Naik Kelas ” Pada UMKM di Kecamatan Cempaka Putih Jakarta Pusat. *Jurnal Komunitas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 159–163.
- Wijayanto, A., Hubeis, H. M., Program, M., Manajemen, D., Pascasarjana, S., Manajemen, D., Manajemen, F. E., Studi, P., Profesional, M., Kecil, I., Pascasarjana, S., Doktor, P., Bisnis, M., Pascasarjana, S., Doktor, P., Bisnis, M., & Pascasarjana, S. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan. *Manajemen IKM*, 6(2), 81–87.