



**PENGELOLAAN SUMBER DAYA INSANI DAN KEUANGAN
DALAM MENINGKATKAN AKUNTABILITAS PADA SEKOLAH
DASAR ISLAM AL- BAYANI CIKARANG**

Tantan Taryaman¹, Agung Hermawan²

Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam (Stebi) Global Mulia Cikarang^{1,2}
tantan@globalmulia.ac.id¹, agunghermawan@globalmulia.ac.id²

Abstract

Management can easily be understood as a sequence of activities in terms of planning and decision making that can be directed to resources within the organization in achieving organizational goals effectively and efficiently. Human resource management must be managed properly in an effort to increase organizational effectiveness and efficiency in a company, and this is one of the most important factors for the organization. This research aims to find out whether MSDI practices such as recruitment, selection, performance appraisal, training and development, and compensation are based on Islamic values and to find out whether financial management at Al-Bayani Cikarang Islamic Elementary School is in accordance with these values. Islamic values as the system adopted. The theory adopted in this study uses data analysis which is carried out in steps such as collecting, reducing data, presenting data and drawing conclusions. This research was conducted using a qualitative research approach. Qualitative research is conducted to build knowledge through understanding and discovery. As for the research results obtained, in carrying out MSDI practices the institution has implemented Islamic values in accordance with Islamic law as outlined in the vision and mission of the institution. As time goes by and the development of the era, the school begins to follow current developments, financial management has been carried out systematically, which is carried out with banks. However, in my opinion, even though the school has collaborated with the bank, the two banks are not Islamic banks.

Keywords: manajemen sumber daya, MSDI, sekolah, bank

Abstrak

Manajemen dapat dengan mudah dipahami sebagai rangkaian kegiatan dalam hal perencanaan dan pengambilan keputusan yang dapat diarahkan pada sumber daya dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dalam upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam suatu perusahaan, dan ini merupakan salah satu faktor terpenting bagi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah praktik MSDI seperti rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, dan kompensasi didasarkan pada nilai-nilai Islam dan untuk mengetahui apakah pengelolaan keuangan di SD Islam Al-Bayani Cikarang sudah sesuai dengan nilai-nilai tersebut. . nilai-nilai Islam sebagai sistem yang dianut. Teori yang dianut dalam penelitian ini menggunakan analisis data yang dilakukan dengan langkah-langkah seperti mengumpulkan, mereduksi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dilakukan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan. Adapun hasil penelitian yang diperoleh, dalam menjalankan praktik MSDI lembaga tersebut telah menerapkan nilai-nilai Islam yang sesuai dengan syariat Islam yang dituangkan dalam visi dan misi lembaga. Seiring berjalannya waktu dan perkembangan zaman, sekolah mulai mengikuti perkembangan zaman, pengelolaan keuangan sudah dilakukan secara

sistematis, yaitu dilakukan dengan bank. Namun menurut saya, meskipun pihak sekolah telah bekerjasama dengan pihak bank, namun kedua bank tersebut bukanlah bank syariah.

Kata kunci: manajemen sumber daya, MSDI, sekolah, bank

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya insani wajib dikelola dengan baik dalam upaya peningkatan efektivitas serta efisiensi organisasi dalam sebuah perusahaan, dan hal ini yang menjadi salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi. Dalam sebuah organisasi, sumber daya insani inilah yang memiliki pengaruh yang cukup kuat karena adanya perubahan lingkungan bisnis yang yang kecil kemungkinan dapat diprediksi serta tidak cukup stabil. Maka dari itu, sumber daya insani yang masih dapat diandalkan, serta memiliki pengetahuan, kemampuan, kreativitas, serta dapat diarahkan sesuai dengan visi perusahaan yang akan dituju.

Manajemen sumber daya insani merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi pengorganisasian, pengendalian, perencanaan, serta pelaksanaan. Manajemen sumber daya insani secara bahasa dapat dibagi mejadi dua pengertian utama yakni manajemen dan sumber daya insani. Manajemen yang berasal dari kata “to manage” yang berarti mengurus, melakukan, mengelola dan mengatur. Sedangkan sumber daya insani merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam sebuah organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan sebuah aktivitas untuk organisasi tersebut. Secara sederhana, pengertian sumber daya insani adalah aktivitas serta tata cara dalam mengelola, mengatur dan mengurus sumber daya insani itu sendiri.

Manusia merupakan bagian dari sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan/organisasi tetapi dalam proses pelaksanaannya ada kebijakan manajemen yang belum memperhatikan pentingnya peran sumber daya insani. Pendidikan merupakan aspek penting dalam cara pengelolaan sumber daya insani. Pengelolaan sumber daya insani dapat dilakukan dengan optimal yang tersusun dalam fungsi serta pengelolaan sumber daya itu sendiri dan terikat pada tujuan perusahaan/organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Richard M. Steers dalam bukunya yang berjudul Efektivitas Organisasi, yaitu: Karakteristik Organisasi. Karakteristik Lingkungan. Karakteristik Pekerja dan Kebijakan serta Praktek Manajemen. (Almaru'f, 2019)

Sumber daya insani (SDI) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya insani juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya insani adalah manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Sekolah merumuskan sasaran atau tujuan jangka pendek satu tahun. Rumusan tujuan satu tahunan tersebut merupakan penjabaran lebih rinci, operasional, dan terukur dari tujuan lima tahunan dalam Resntra. Oleh karena itu, tujuan tidak boleh berbeda atau menyimpang dari tujuan lima tahunan. Dalam perumusannya, harus mengandung aspek ABCD (audince, behaviour, condition, dan degree). Secara substansi, tujuan tersebut lebih menitik beratkan pada tujuan pencapaian SNP dalam berbagai aspek pendidikan.

Setelah sasaran atau tujuan tahunan di tentukan, dilakukan identifikasi fungsi-fungsi atau urusan-urusan sekolah yang diperlukan untuk mencapai sasaran tersebut. Langkah tersebut harus dilakukan sebagai persiapan melakukan analisis SWOT. Fungsi-fungsi yang di maksud, misalnya untuk meningkatkan pencapaian ketuntasan kompetensi lulusan diperlukan fungsi proses belajar mengajar (PBM) dan pendukung PBM seperti ketenagaan, kesiswaan, kurikulum, perencanaan instruksional, sarana dan prasana serta hubungan

sekolah dan masyarakat. (Rohiat, 2008)

Selain itu, terdapat pula fungsi-fungsi yang tidak terkait langsung dengan proses belajar mengajar, di antaranya pengelolaan keuangan dan pengembangan iklim akademik sekolah. Apabila sekolah keliru dalam menetapkan fungsi-fungsi tersebut atau fungsi tidak sesuai dengan sarannya, dapat dipastikan hasil analisis akan menyimpang dan tidak berguna untuk memecahkan persoalan. Untuk itu, diperlukan kecermatan dan kehati-hatian dalam menentukan fungsi-fungsi yang akan diperlukan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. (MT, 2015)

Kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. (Safa'ah, 2019)

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen biasa di identikan dengan cara untuk mengatur beberapa hal secara baik dan sesuai dengan tujuan. Manajemen adalah pengaturan hal-hal sehingga hal-hal tersebut bisa berjalan dengan seimbang, lancar, dan mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, manajemen bisa berkaitan dengan berbagai hal, mulai dari manajemen diri pribadi, manajemen kelompok, manajemen sekolah, manajemen keluarga, sampai dengan manajemen perusahaan. Kemudian, manajemen terbagi lagi menjadi bidang-bidang tertentu, salah satunya adalah manajemen keuangan.

Secara umum, manajemen diartikan sebagai cara mengatur hal-hal penting yang di jumpai dalam kehidupan sehari-hari. Dalam pengaturan tersebut, seseorang bisa melakukannya sendiri atau dengan bantuan pihak lain. (Alexano, 2006)

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis *Kino management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Menurut KBBI manajemen adalah mengatur atau mengelola suatu kegiatan. Dalam arti sempit dikatajkan adalah mengatur perusahaan untuk mencapai tujuan melalui orang lain. (Ramadani, 2019)

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Manajemen terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. (Ramadani, 2019)

Tujuan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani

Pada dasarnya tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktifitas kerja pendidik dan mampu meningkatkan keterampilan dan motivasi. Tujuan pelatihan pengembangan sumber daya manusia adalah agar Pendidik dapat memperoleh kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas sebagai Pendidik, Pengembangan sumber daya manusia upaya terencana yang dilakukan Pendidik untuk meningkatkan kompetensi Pendidik dan peserta didik dalam pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Menyadari akan profesi dan sumber daya itu penting merupakan wujud

eksistensi Pendidik sebagai komponen yang bertanggung jawab atas keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan bahwa Pendidik harus sadar akan peran dan fungsinya sebagai pendidik.

Menurut Usman mengemukakan pengembangan sumber daya manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga guru maupun tenaga kerja lainnya paham tentang manajemen sumber daya manusia guru dan akan mengembangkannya sumber daya manusia disekolah. (Sari, 2018) Pengembangan Sumber daya manusia (SDM) menurut Gouzali dalam M. Kadarisman adalah kegiatan yang harus dilakukan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Sesuai dengan pengembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. (Heriyanti, 2020)

Pengembangan MSDI tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pemimpin untuk menambahkan keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan MSDI, karena investasi di dalam pengembangan MSDI merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. (Ramadani, 2019)

Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani memiliki beberapa fungsi yang terkait satu sama lain. Aktifitas yang dijalankan oleh manajemen sumber daya insani sesuai dengan fungsi yang dimilikinya, dengan tujuan peningkatan produktivas, kualitas kehidupan kerja, dan pelayanan. Menurut Mondy yang dikutip oleh Amin Syukron menyebutkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya insani adalah sebagai berikut: Pengadaan sumber daya insani. Penempatan sumber daya insani. Pengembangan sumber daya insani. Pemberian kompensasi (Dewantara, 2020)

Faktor Manajemen Sumber Daya Insani

Pemberian proteksi pengembangan SDI di antara masing-masing pegawai di pengaruhi oleh berbagai faktor yaitu: *Responsibility* (Tanggung Jawab), *Skill* (Keahlian), *Mental Effort* (Kerja otak/mental), *Working Condition* (Kondisi Kerja), *Government Rule* (Peraturan Pemerintah) (Ramadani, 2019)

Konsep Pengelolaan Keuangan

Pengelolaan keuangan adalah sumber daya yang diterima dan yang akan dipergunakan untuk menyelenggarakan pendidikan. Pengelolaan keuangan dimaksudkan sebagai suatu pengelolaan terhadap fungsi-fungsi keuangan. Dalam penyelenggaraan pendidikan, keuangan merupakan potensi yang sangat menentukan bagian yang tak terpisahkan dalam kajian pengelolaan pendidikan, keuangan merupakan potensi yang sangat menentukan dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kajian pengelolaan pendidikan. Setiap lembaga pendidikan selalu berhubungan dengan masalah keuangan, yang berkisar pada uang sumbangan pembinaan pendidikan (SPP), uang kesejahteraan personel dan gaji serta keuangan yang berhubungan langsung dengan penyelenggaraan lembaga pendidikan seperti perbaikan sarana prasarana dan sebagainya. (Fadli, 2018)

Manajemen keuangan organisasi atau perusahaan sangat perlu di kelola dengan baik karena menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan. Manajemen keuangan yang baik akan bisa menunjukkan fakta kinerja dan hasil dari perusahaan yang selama ini di

kelola, mulai dari kesehatan keuangan, kelancaran produksi, sampai dengan pemasaran dan distribusi businya. (Alexano, 2008)

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan cara berpikir yang diadopsi peneliti tentang bagaimana desain riset dibuat dan bagaimana penelitian akan dilakukan. Dalam riset sosial, pendekatan penelitian meliputi tiga jenis, yaitu kualitatif, kuantitatif, dan campuran atau gabungan yang juga dikenal dengan istilah *mix method*. Proses analisis data dengan pendekatan salah satu dari ketiganya bisa induktif, deduktif atau gabungan keduanya. (Sosiologis, 2021)

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial, termasuk juga ilmu pendidikan. Sejumlah alasan juga dikemukakan yang intinya bahwa penelitian kualitatif memperkaya hasil penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan. Pendekatan penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada penelitian ini, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang alami.

Metode penelitian kualitatif sering disebut sebagai metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*). Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. (Sugiyono, 2019)

Penelitian kualitatif juga merupakan jenis penelitian yang mengidentifikasi gejala-gejala yang bersumber dari lapangan (*field research*). Hasil pengamatan diarahkan untuk dapat menganalisis dan mendeskripsikan fenomena, aktivitas sosial, persepsi kepercayaan, dan pemikiran orang baik individu maupun kelompok. (Purnomo, 2021)

HASIL PEMBAHASAN

MSDI dalam lingkungan Sekolah Dasar Islam Al-bayani cika-rang telah sesuai dengan nilai-nilai islami sebagaimana sistem yang dianut.

Sumber daya insani mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan berlangsung. Tanpa sumber daya insani yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya. Manajemen harus memberikan perhatian kepada praktik manajemen sumber daya insani berbasis kompetensi, agar bisa mendapat sumber daya insani yang handal yang mampu memberikan sumbangan dalam menghasilkan nilai tambah, yaitu pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan bisnis perusahaan, yang merupakan nilai tambah bagi organisasi/perusahaan.

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan

motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. (Sanjaya M. T., 2015)

Dengan demikian erat kaitannya hubungan antara kepribadian Islam yang dipahami dan dimiliki seseorang dengan perilaku kehidupan sehari-hari karena segala sesuatu yang dikerjakan akan berlandaskan dengan keyakinan seseorang. (Rahmatika, 2014)

Manfaat yang diperoleh dengan kegiatan pengembangan SDI yaitu sebagai berikut. Organisasi akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang. Organisasi akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan.. Organisasi akan mempunyai SDI yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.. Program organisasi akan tidak pernah ketinggalan dari para pesaingnya. Organisasi dapat meningkatkan prestasi pegawai secara individual maupun kelompok. Mekanisme organisasi lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru. Biaya yang dikeluarkan lebih efisien. Dan organisasi dapat mempersiapkan pegawai-pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi .

Manfaat pengembangan SDI menunjukkan bahwa dengan pengembangan ini adalah suatu upaya *repositioning*, yang mendasarkan pada transformasi peran pegawai berupa kemampuan, cara kerja, cara berfikir serta peran lainnya. Untuk dapat melakukan proses *repositioning* bagi pegawai dengan baik tersebut, maka organisasi perlu mempersiapkan SDI pegawai yang mampu bersaing dimasa depan. *Repositioning* tersebut baik melalui aspek perilaku maupun aspek kompetensi pegawai. *Repositioning* perilaku pegawai berkaitan dengan peningkatan inisiatif bekerja pada diri seseorang, dan untuk itu diperlukan etos kerja yang baik. Sementara itu dalam aspek kompetensi pegawai berkaitan dengan peningkatan kualitas dari pegawai tersebut lengkap dengan fasilitas yang dibutuhkannya. Upaya *repositioning* tersebut ditujukan untuk mengubah pemahaman peran pegawai (*command to coordination*).

Dalam bidang pengembangan kompetensi karyawan, seringkali pemilik usaha tidak memahami dengan tepat dimana potensi karyawannya, hal itu terjadi karena tidak adanya komunikasi atau bidang yang tidak cocok, sehingga potensi karyawan tidak nampak. Setiap pemimpin harus memberikan motivasi agar kinerja karyawannya semakin meningkat, namun kinerja yang baik tidak akan bertahan lama apabila perusahaan tidak melakukan pemantauan dan penilaian kinerja. Setiap karyawan akan menggampangkan apa yang mereka kerjakan, karena merasa tidak ada koreksi. Inilah yang sering dilupakan oleh para pemimpin perusahaan. Hal ini terjadi karena usaha kecil dan menengah biasanya hanya fokus pada kegiatan sales dan marketing untuk mempertahankan usahanya, masalah kepegawaian menurut para pengusaha bisa dipikir belakangan. Padahal siapapun dapat mempelajari manajemen sumber daya manusia sejak dini untuk menghindari masalah kepegawaian.

Proses rekrutmen tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting. Rekrutmen berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah kelanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap- sikap pegawai atau anggota organisasi. Kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan bagi tenaga kerja tertentu dapat diketahui dari hasil penilaian kinerja. Kemudian agar tenaga kerja dapat terus memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan, tenaga kerja tersebut harus diberikan kompensasi yang sepadan atas kinerja yang telah mereka tunjukkan. (Cusna, 2017)

Berdasarkan temuan yang diperoleh diatas, MSDI di dalam lingkungan Sekolah Dasar Islam Al-bayani Cikarang, dari hasil pengumpulan data, kemudian data di reduksi bahwa Sekolah Dasar Islam Al-Bayani Cikarang melakukan pelatihan kepada seluruh

sumber daya insani yang ada di lingkungan sekolah dan pengelolaan keuangan yang mengikuti perkembangan jaman. Kegiatan pelatihan untuk tenaga pengajar disebut dengan metode anahdliyah setiap satu bulan sekali dan workshop pen- didikan dilaksanakan setiap enam bulan sekali serta transaksi keuangan yang tersistemasi dengan baik.

Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja dengan pelatihan kepada seluruh sumberdaya insani Sekolah Dasar Islam Al- Bayani Cikarang juga memiliki akun media sosial seperti *instagram* dan *facebook* yang dapat menjangkau masyarakat untuk menyampaikan in- formasi mengenai program-program sekolah.

Kegiatan pelatihan untuk tenaga pengajar disebut dengan metode anahdliyah yang dilakukan atau dilaksanakan setiap satu bulan sekali dan workshop pendidikan dilaksanakan setiap enam bulan sekali.

Data yang diperoleh dari sekolah dasar islam Al-Bayani Cikarang, sumber daya insani yang ada di sekolah tersebut sesuai dengan ketentuan yang ada serta sesuai dengan ajaran nilai-nilai islami dan kompeten di bi- dangnya masing-masing sehingga menghasilkan sumber daya yang berkualitas serta pengelolaan keuangan yang baik sehingga meningkatkan akuntabilitas sekolah. Lembaga tersebut sudah menerapkan nilai-nilai islami sesuai dengan syariat islam yang dituangkan dalam visi dan misi lembaga tersebut.

Manajemen pengelolaan keuangan pada Sekolah Dasar Islam Al-Bayani Cikarang telah sesuai dengan nilai-nilai islami sebagaimana sistem yang dianut.

Manajemen keuangan organisasi atau perusahaan sangat perlu di kelola dengan baik karena menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah pe- rusahaan. Manajemen keuangan yang baik akan bisa menunjukan fakta kinerja dan hasil dari perusahaan yang selama ini di kelola, mulai dari kesehatan keuangan, kelancaran produksi, sampai dengan pemasaran dan distribusinya. (Alexano, 2008)

Tujuan dari manajemen keuangan adalah untuk memperoleh, dan mencari peluang sumber-sumber pendanaan bagi kegiatan sekolah, agar bisa menggunakan dana secara efektif dan tidak melanggar aturan, dan membuat laporan keuangan yang transparan dan akuntabel.

Menurut Martono dan Agus, tujuan manajemen keuangan adalah memaksimumkan nilai perusahaan (memaksimumkan kemakmuran pemegang saham) yang di ukur dari harga saham perusahaan. Selanjutnya menurut Husnan, tujuan manajemen keuangan adalah untuk mengambil keputusan-keputusan keuangan yang benar, keputusan keuangan adalah untuk memaksimumkan nilai perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut di atas, maka dibutuhkan kreativitas kepala sekolah dalam menggali sumber-sumber dana, menempatkan bendaharawan yang menguasai dalam pembukuan dan pertanggungjawaban keuangan serta memanfaatkannya secara benar sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Lembaga pendidikan merupakan lembaga yang bertujuan tidak untuk memperoleh laba atau keuntungan. Lembaga pendidikan pada hakikatnya memberikan layanan jasa pendidikan kepada konsumen, yaitu anak didik, siswa, mahasiswa, santri dan masyarakat umum yang menjadi stakeholder, sehingga layanan tersebut diharapkan dapat memberikan kepuasan bagi mereka. Oleh karena itu dibutuhkan terobosan baru untuk menjadikan sekolah menjadi lembaga yang menghasilkan SDM berkuali- tas. (Saifudin, Skripsi, 2017)

Desentralisasi pendidikan memberikan dampak positif tidak han- ya antar sekolah swasta namun juga sekolah negeri yang harus berfikir ulang untuk membenahi diri sehingga mampu bersaing juga dengan sekolah swasta, karena mereka menghadapi dua pilihan yang berat yaitu berubah dan memperbaiki diri atau sekolah tutup karena kehilangan siswanya. Sehingga tiap sekolah berlomba-lomba mempercantik diri se- hingga mampu melenggang dengan cantiknya dan menarik banyak mata untuk tidak hanya melirik namun melihat

mereka hingga membuat mereka untuk menentukan pilihan akan menimba ilmu di sekolah tersebut.

Pembiayaan ini diperlukan untuk program sekolah, pengadaan sarana dan prasarana, gaji guru, gaji pegawai, keperluan-keperluan untuk menunjang tercapainya visi dan misi sekolah. Oleh karena itu sekolah harus serius dalam mengelola program manajemen berbasis sekolah terutama dalam komponen manajemen pembiayaan pendidikan dan yang paling utama adalah penentuan biaya pendidikan

Penentuan besarnya biaya pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Hal ini meliputi perencanaan, anggaran pendidikan, pelaksanaan anggaran pendidikan, akuntansi dan pertanggungjawaban keuangan pendidikan serta pemeriksaan dan pengawasan anggaran pendidikan. Pembiayaan pendidikan merupakan suatu proses mengalokasikan sumber-sumber pada kegiatan-kegiatan atau program-program pelaksanaan operasional pendidikan atau dalam proses belajar mengajar dikelas. Maka dalam penentuan biaya harus dilakukan perencanaan yang optimal agar efisien dan efektif demi tercapainya kegiatan belajar mengajar yang berdampak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Salah satu perkembangan yang sangat menggembirakan dewasa ini dalam masyarakat muslim Indonesia adalah munculnya sekolah bernuansa islami. Sekolah ini disebut-sebut sebagai sekolah unggulan, yang nampaknya memiliki karakteristik pada pengajaran ilmu pengetahuan dan teknologi, sekaligus ada penekanan pada religiusitas dan kesalehan melalui materi pelajaran keislaman. Artinya yang dibangun adalah karakter, watak, pribadi manusia yang memiliki kualitas iman, kualitas kerja, kualitas hidup, kualitas pikiran, perasaan, dan kemauan. (Skripsi, 2017)

Sistem pembayaran pada Sekolah Dasar Islam Al-Bayani Cikarang pada awal berdiri sampai dengan 4 tahun awal masih menggunakan sistem manual belum terkoneksi dengan perbankan. Setelah itu, sistem pembayaran sekolah menggunakan sistem perbankan untuk metode pembayaran atau penerimaan uang. Contohnya pada saat masih menggunakan sistem manual, pihak sekolah saat akan melakukan pembayaran utility (listrik, air, telepon) pihak sekolah harus mengeluarkan uang tunai yang disimpan di berangkas untuk pembayarannya dan datang ke loket langsung. Contoh lainnya, pada saat siswa akan melakukan kewajibannya seperti biaya SPP. Siswa harus membawa uang tunai untuk disetorkan ke bagian keuangan.

Seiring berjalannya waktu dan perkembangan jaman pihak sekolah mulai mengikuti perkembangan saat ini, seperti yang sebelumnya dalam transaksi keuangan dilakukan secara manual namun kini tidak manual lagi yang mana pada saat awal berdiri sekolah transaksi keuangan contohnya seperti pembayaran utility dilakukan secara manual dengan datang ke loket pembayaran dan kewajiban siswa setiap bulannya seperti membayar spp dimana sebelumnya dilakukan secara manual kini sudah dilakukan secara sistematis yang bekerjasama dengan pihak perbankan.

Kini sekolah sudah bekerjasama dengan dua bank yaitu Bank BJB dan Bank BTN sebagai lembaga yang dipercaya untuk mengelola keuangan sekolah. Namun menurut pendapat saya bahwa pihak sekolah walaupun sudah bekerja sama dengan pihak bank namun kedua bank tersebut bukan merupakan bank syariah.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan yang diperoleh diatas, MSDI dalam lingkungan Sekolah Dasar Islam Al-bayani cikarang, dari hasil pengumpulan data, kemudian data di reduksi bahwa Sekolah Dasar Islam Al-Bayani Cikarang melakukan pelatihan kepada seluruh sumber daya insani yang ada di lingkungan sekolah dan pengelolaan keuangan yang mengikuti perkembangan jaman. Kegiatan pelatihan untuk tenaga pengajar disebut dengan metode

anahdliyah setiap satu bulan sekali dan workshop pendidikan dilaksanakan setiap enam bulan sekali serta transaksi keuangan yang tersistemasi dengan baik.

Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja dengan pelatihan kepada seluruh sumberdaya insani Sekolah Dasar Islam Al-Bayani Cikarang juga memiliki akun media sosial seperti *instagram* dan *facebook* yang dapat menjangkau masyarakat untuk menyampaikan informasi mengenai program-program sekolah.

Kegiatan pelatihan untuk tenaga pengajar disebut dengan metode anahdliyah yang dilakukan atau dilaksanakan setiap satu bulan sekali dan workshop pendidikan dilaksanakan setiap enam bulan sekali.

Data yang diperoleh dari sekolah dasar islam Al-Bayani Cikarang, sumber daya insani yang ada di sekolah tersebut sesuai dengan ketentuan yang ada dan kompeten di bidangnya masing-masing sehingga menghasilkan sumber daya yang berkualitas serta pengelolaan keuangan yang baik sehingga meningkatkan akuntabilitas sekolah.

Lembaga tersebut sudah menerapkan nilai-nilai islami sesuai dengan syariat islam yang dituangkan dalam visi dan misi lembaga tersebut. Sistem pembayaran pada Sekolah Dasar Islam Al-Bayani Cikarang pada awal berdiri sampai dengan 4 tahun awal masih menggunakan sistem manual belum terkoneksi dengan perbankan. Setelah itu, sistem pembayaran sekolah menggunakan sistem perbankan untuk metode pembayaran atau penerimaan uang. Contohnya pada saat masih menggunakan sistem manual, pihak sekolah saat akan melakukan pembayaran utility (listrik, air, telepon) pihak sekolah harus mengeluarkan uang tunai yang disimpan dalam berangkas untuk pembayarannya dan datang ke loket langsung. Contoh lainnya, pada saat siswa akan melakukan kewajibannya seperti biaya SPP. Siswa harus membawa uang tunai untuk disetorkan ke bagian keuangan.

Seiring berjalannya waktu dan perkembangan jaman pihak sekolah mulai mengikuti perkembangan saat ini, seperti yang sebelumnya transaksi keuangan dilakukan secara manual kini tidak manual lagi yang mana pada saat awal berdiri sekolah transaksi keuangan seperti pembayaran utility dilakukan secara manual dengan datang ke loket pembayaran dan kewajiban siswa yang sebelumnya dilakukan secara manual kini sudah dilakukan secara sistematis yang bekerjasama dengan pihak perbankan.

Kini sekolah sudah bekerjasama dengan dua bank yaitu Bank BJB dan Bank BTN sebagai lembaga yang dipercaya untuk mengelola keuangan sekolah. Namun menurut pendapat saya bahwa pihak sekolah walaupun sudah bekerja sama dengan pihak bank namun kedua bank tersebut bukan merupakan bank syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexano, P. (2006). *Manajemen Keuangan Untuk Pemula & Orang Awam*. Jakarta Timur: Niaga Swadaya.
- Almaru'f. (2019). Efektivitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (Bos) Dalam Meningkatkan Sarana Dan Prasarana Pendidikan (Studi Di Sdn 44 Mande Kota Bima). *Skripsi* ,
- Cusna, N. (2017). Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Islami Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tas Kendal). *Skripsi* , 4-5.
- Dewantara. (2020). *Skripsi. Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani Di Baituk Maal Wa Tanwil (Bmt) Al-Muawanah Iain* , 12-15.
- Fadli. (2018). *Skripsi. Analisis Pengelolaan Keuangan Sekolah (Studi Kasus Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bandar Kabupaten Bener Meriah)* , 4 - 10.
- Heriyanti. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Skripsi* , 15.

- Mt, S. (2015). Skripsi. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In Yogyakarta* , 32-33.
- Rahmatika. (2014). Skripsi. *Penerapan Msdm Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada Bank Syariah Semarang*.
- Ramadani, P. D. (2019). Skripsi. *Manajemen Sumber Daya Insan Ddlam Meningkatkan Kualitas Layanan (Studi Dikantor Kementrian Agama Provinsi Bengkulu)* . , 20-24.
- Rohiat. (2008). *Manajemen Sekolah Teori Dasar Dan Praktik*. Bengkulu: Refika Aditama.
- Safa'ah, E. M. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bmt Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru Viii). *Skripsi* , 26-29.
- Saifudin, A. (2017). Analisis Manajemen Pembiayaan Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Sekolah Menengah Pertama Global Madani Bandar Lampung). *Skripsi* , 26-27.
- Saifudin, A. (2017). Skripsi. *Analisis Manajemen Pembiayaan Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Sekolah Menengah Pertama Global Madani Bandar Lampung)* , 25.
- Saifudin, A. (2017). Skripsi. *Analisis Manajemen Pembiayaan Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya* , 25-27.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.