

PELATIHAN PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA KEUANGAN PADA ORGANISASI NIRLABA

Bayu Ilham Pradana^{1)*}, Rini Safitri²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

²⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

¹⁾Universitas Brawijaya

²⁾UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

*Corresponding author: rini.safitri@uin-malang.ac.id

ABSTRAK

Informasi Artikel

Terima : 3-12-2022

Revisi : 20-12-2022

Disetujui : 22-12-2022

Kata Kunci:
Pelatihan, Penerapan
Manajemen
Keuangan, Organisasi
Publik

Tujuan dalam pelatihan ini adalah peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengelola keuangan yayasan maupun lembaga/divisi kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi nirlaba seperti Yayasan Manarul Huda tetap perlu untuk meningkatkan pengelolaan kesadaran terhadap kinerja atas pelaksanaan tugas dan fungsi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Metode pelaksanaan kegiatan dilakukan menggunakan metode ceramah, diskusi dan latihan. Setelah pelatihan para karyawan lebih memahami bagaimana cara mengelola keuangan dan membuat laporan keuangan dengan baik. Karyawan dapat menghasilkan sebuah laporan keuangan yang tersusun secara sistematis dan benar dengan sumber daya manusia yang cukup berkualitas.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, maka dari itu salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhannya setiap individu perlu melakukan kerjasama dengan orang lain. Kerjasama yang dilakukan dapat terikat dengan suatu organisasi formal maupun informal. Menurut Robin (2010) organisasi adalah sekumpulan orang secara disengaja untuk mewujudkan tujuan tertentu. Sedangkan, tujuan organisasi adalah merupakan hasil akhir dari proses organisasi yang ingin dicapai. Wujud pencapaian target yang telah ditetapkan merupakan hasil kinerja organisasi dalam mencapai tujuan (Nursam, 2017). Konsep kinerja organisasi adalah suatu sarana bagi seorang manajer untuk memastikan bahwa kegiatan kerja dari para karyawan dan hasil yang diperolehnya sesuai dengan target yang diharapkan dan diinginkan perusahaan (Noe et al., 2013) yang didasarkan pada gagasan bahwa organisasi/ perusahaan memiliki sekumpulan aset produktif yang terdiri dari sumber daya manusia, sumber daya fisik dan modal untuk mencapai tujuan (Carton & Hover, 2010).

Kehadiran sumber daya manusia

merupakan hal yang penting dan tidak terpisahkan bagi perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil dan menengah mencapai perkembangan dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan modal dasar yang penting untuk dikelola sedemikian rupa dalam menghasilkan kinerja organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Erisman Afri, 2015). Karyawan yang merupakan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, karyawan adalah aset yang mempunyai nilai dan merupakan kunci utama organisasi yang nantinya bisa dikembangkan (Hasibuan, 2009) dan memiliki kedudukan yang strategis atas kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam mencapai tujuan dan perkembangan organisasi yang dapat diwujudkan melalui kinerja yang telah ditetapkan berdasarkan target yang ingin dicapai melalui proses pengelolaan sumber daya organisasi (Hermawan, 2002).

Menurut Zaenal (2015) Peran MSDM sangat mempengaruhi terwujudnya tujuan perusahaan, dan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting bagi perusahaan. untuk mengelola dan mengatur sumber daya yang dimiliki yang dikenal dengan Manajemen

Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM mempunyai peran yang strategis untuk menghasilkan karyawan atau tenaga kerja yang berkualitas (Gaol, 2014) serta mengembangkan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya kinerja organisasi (Dwiyono, 2002). Peningkatan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi MSDM sangat diperlukan dan ini membantu menyediakan organisasi unit kerja yang efektif.

Kualitas sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan/organisasi untuk tetap bertahan dalam persaingan bisnis, karena sumber daya manusia merupakan modal dasar suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam mengelola orang, tidak mudah diperlukan aturan teori manajemen yang difokuskan pada pengaturan orang (karyawan) untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi, semua organisasi didorong untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya untuk memberikan kontribusi terbaik.

Kinerja adalah hasil atau kinerja pekerjaan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berupaya meningkatkan kemampuan orang-orangnya, karena merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Wibowo, 2016).

Pada perusahaan/organisasi manajemen keuangan juga memegang peranan yang sangat penting. Keuangan merupakan fondasi yang kokoh untuk membangun suatu perusahaan. Keuangan juga berisiko. Jika tidak dikelola dengan baik, maka akan menghambat operasional perusahaan. Perusahaan membutuhkan area lain yang bertanggung jawab atas area keuangannya, juga dikenal sebagai manajemen keuangan. Pengelolaan keuangan yang baik dapat menghasilkan keuntungan yang besar bagi suatu perusahaan, tetapi keuntungan yang dihasilkan dapat memaksimalkan nilai perusahaan dan kemakmuran pemilik atau pemegang saham perusahaan yang diukur dengan nilai harga saham. (Suherman, 2014). mengelola

keuangan perusahaan membutuhkan keahlian khusus dalam sumber daya manusia di dalam perusahaan maka dari itu mengoptimalkan kinerja orang dianggap penting untuk mendukung keberhasilan suatu organisasi serta mengelola keuangan.

“Yayasan Manarul Huda” merupakan salah satu bentuk organisasi nirlaba keagamaan yang melakukan fungsi dan perannya sebagai yayasan keagamaan dan sosial kemanusiaan. Dalam organisasi nirlaba “Yayasan Manarul Huda” ini para anggotanya saling kebergantungan dalam membangun kerjasama dengan tujuan untuk menghasilkan suatu nilai baik dalam bentuk produk maupun jasa dan pendistribusian nilai-nilai tersebut untuk kepentingan umat dan masyarakat. Kegiatan sosial-ekonomi dimaksudkan selain menjalankan fungsi sosial juga menjalankan kegiatan yang berorientasi ekonomi, namun penciptaan dan pemenuhan nilai sosial/kemasyarakatan lebih diutamakan dan baru kemudian mengarah kepada ekonomi. “Yayasan Manarul Huda” terdiri dari beberapa divisi, yaitu Masjid (Masjid Manarul Huda dan Masjid Ta’Aroful Muslimin), TPQ Manarul Huda, Lagzis Manarul Huda, Remas Manarul Huda, Mushollah yang ada di kawasan RW. 01 Sumbersari, Kota Malang. Dalam perkembangannya untuk kedepan Yayasan Manarul Huda selain kegiatan-kegiatan agama yang terus ditingkatkan, usaha dibidang sosial-ekonomi menjadi tujuan untuk di kembangkan di masa yang akan datang.

Dalam menjalankan aktifitas Yayasan Manarul Huda selama ini tidak terlepas dari pengelolaan keuangan. Pengelolaan keuangan ini meliputi pengelolaan perputaran dana melalui pelaksanaan kegiatan sosial kemanusiaan dan acara keagamaan, serta penyusunan laporan keuangan yang tidak terpisahkan dari kebijakan dan prosedur sesuai dengan syariat Islam.. Laporan keuangan yang dihasilkan “Yayasan Manarul Huda” selama ini masih sederhana, menggunakan microsoft excel sebagai alat hitung dan sebagai sarana pembuatan tabel. Secara kelembagaan dalam laporan keuangan juga belum terintegrasi antara bendahara sub-lembaga (divisi) dengan bagian bendahara Yayasan Manarul Huda, oleh karenanya pekerjaan menjadi kurang efektif dan efisien, ketika menginput transaksi yang ada masih dilakukan secara manual, dan kemungkinan terjadi kesalahan entri data sehingga mengurangi keakuratan informasi

yang dihasilkan.

Hal lain yang perlu ditingkatkan dalam mengelola Yayasan Manarul Huda saat ini dan dimasa yang akan datang adalah kesadaran sekarang dan masa depan terhadap kinerja atas pelaksanaan tugas dan fungsi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Hal lainnya yang penting untuk segera dipenuhi dalam mengelola Yayasan Manarul Huda adalah peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengelola keuangan yayasan maupun lembaga/divisi. Laporan keuangan yang dilakukan selama ini masih sederhana, sifatnya masih pencatatan uang masuk dan keluar belum dilakukan pencatatan dan pelaporan sebagaimana dalam manajemen keuangan dan akuntansi.

Salah satu upaya untuk mendukung pengelolaan Yayasan Manarul Huda secara profesional dalam melaksanakan fungsi dan peranannya sebagai yayasan yang mengelola keagamaan, kemanusiaan, dan sosial-ekonomi, adalah pengelolaan sumber daya yang baik. Karena pada dasarnya SDM mempunyai peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kemampuan manajemen yayasan secara profesional (Heene, 2010).

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah cabang ilmu manajemen yang berfokus pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau bisnis. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan sumber daya manusia seperti sistem manajemen (Premisari, 2022). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak dari semua sumberdaya yang ada dalam suatu organisasi (Barthos, 1990), Keberadaan sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari setiap perusahaan, baik besar maupun kecil. Orang adalah salah satu investasi utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, faktor produksi lainnya tidak dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Premisari, 2022).

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan saling berhubungan dengan seluruh bagian perusahaan dan memegang peranan yang sangat penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Perkembangan perusahaan diwujudkan dengan

dukungan sumber daya manusia yang berbakat. Perusahaan dengan orang-orang berkualitas tinggi lebih mampu menjalankan fungsi organisasinya sehingga dapat mencapai tujuan dan meningkatkan kesuksesan perusahaan. (Agustina dkk, 2022), Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia serta pengembangan kompetensi dan keterampilan agar dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tuntutan dan dinamika yang muncul. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemberdayaan individu untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi yang meliputi perekrutan, penyalangan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian (Dessler, 2013). SDM merupakan faktor yang sangat penting maka kualitas dijaga dan ditingkatkan agar dapat memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan oraganiasasi. Hal ini menunjukkan pelatihan merupakan salah satu yang perlu dilakukan oleh MSDM dalam rangka meningkatkan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mempersiapkan orang, atau karyawan, untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab dalam bisnis atau organisasi. Meningkatkan kapasitas intelektual yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas yang lebih baik terkait erat dengan perkembangan manusia. Berdasarkan pemikiran bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan peningkatan pengetahuan, kompetensi, dan kemampuan, pengembangan SDM diciptakan. Pembangunan terutama berkaitan dengan persyaratan jangka panjang, dan hasil hanya dapat dievaluasi dalam jangka panjang. Selain itu, ini membantu staf dalam mempersiapkan perubahan peran atau tanggung jawab yang dibawa oleh pasar negara berkembang untuk barang atau teknologi.

Selain itu, perencanaan sumber daya manusia sangat penting karena memungkinkan perencanaan dilakukan secara akurat dan sesuai protokol jika memahami apa dan bagaimana sumber daya manusia bekerja. Kemampuan manusia disebut sebagai sumber daya manusia, kadang-kadang dikenal sebagai tenaga kerja atau SDM. Dalam arti sempit, kemampuan seseorang ditentukan oleh kekuatan fisik dan mentalnya. Komponen pertama dan terpenting dari setiap operasi sekarang adalah SDM (sumber daya manusia). Tanpa SDM yang memainkan peran proaktif,

leveling yang andal atau canggih tidak akan berguna.

Organisasi Publik dan Swasta

Setiap organisasi baik secara teoritis maupun praktis tidak terlepas dari sifat organisasi itu sendiri, baik sebagai organisasi publik maupun sebagai organisasi bisnis. Secara teoritis bahkan secara fisofis terdapat perbedaan yang nyata antara orgnanisasi publik dengan organisasi bisnis.

Pertama, dalam perkembangannya tidak menutup kemungkinan organisasi publik dapat mengadopsi metode operasi, kontrol, prosedur, dan bahkan pembuatan rencana strategis dari organisasi bisnis. Kedua, adanya keragaman di antara organisasi-organisasi publik itu sendiri. Dalam organisasi publik terdapat beraneka ragam organisasi yang karakteristiknya berbeda-beda. Ketiga, kepentingan untuk menggambarkan masa depan organisasi publik yang tidak terlepas dari dinamika lingkungan. Keberadaan organisasi publik tidak dapat terlepas dari dari lingkungan, yaitu perkembangan dan perubahan masyarakat, teknologi, komunikasi dan informasi, nilai-nilai sosial budaya, ekonomi, gaya hidup dan faktor-faktor lingkungan lainnya.

Swasta atau privat berarti set apart (yang terpisah). Institusi swasta fokus pada isu-isu yang "terpisah" dari masyarakat luas. Sebuah organisasi di sektor swasta berupaya memaksimalkan pendapatan dari pekerjaan yang telah diselesaikannya atau uang yang telah diinvestasikannya. Meskipun tidak secanggih organisasi publik, organisasi bisnis memang memiliki lingkungan otorisasi, seperti dewan komisaris atau rapat umum pemegang saham (Denhardt). Bisnis swasta, lembaga pemerintah, dan organisasi lain bersaing untuk mendapatkan sumber daya dan pengaruh sambil mengejar keuntungan atau stabilitas atau pertumbuhan pendapatan yang merupakan tujuan khusus organisasi swasta.

Organisasi publik itu sendiri bertugas mengatur pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat luas. karena organisasi publik adalah bisnis yang dibuat dengan maksud melayani masyarakat. Untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan, tujuan organisasi dapat bertindak sebagai sumber identitas dan motivasi bagi anggotanya.

Dijelaskan oleh Heene at.al. (2005) bahwa pengkutuban publik-swasta pada dasarnya adalah pendulum yang bersifat tarik

ulur yang masing-masing saling terkait sama lain., sehingga setiap organisasi dimungkinkan posisinya bisa berubah. Upaya untuk mengkategorikan dan memposisikan organisasi sebagai pendulum tarik-ulur menuntut penguraian kriteria secara tepat. Penjabaran secara klasik dapat dilakukan dengan 2 (dua) metode, yaitu metode kriteria kepemilikan dan menyangkut pendanaan.

Kinerja Organisasi

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil dari upaya organisasi dan kinerja organisasi. Hasil kerja organisasi dicapai dengan sejumlah tindakan yang diambil. Tugas-tugas ini dapat mencakup penerapan prosedur kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau mengelola sumber daya organisasi. Upaya manajemen diperlukan dalam pelaksanaan operasi ini untuk memastikan bahwa mereka dapat memberikan hasil yang diharapkan..

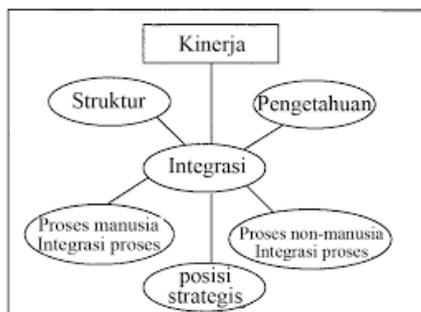
Moenir dan Amran (2009) mendefinisikan Kinerja mengacu pada keadaan berhasil secara penuh dan efektif dalam pelaksanaan seseorang untuk mencapai hasil yang sangat menguntungkan bagi perusahaan. Kinerja organisasi menunjukkan prestasi kerja organisasi secara menyeluruh dari setiap aktivitas yang dilakukan oleh individu karyawan, kelompok/tim dan organisasi. Semua sumber daya manusia organisasi, termasuk pekerja dan anggota tim kepemimpinan, berkontribusi terhadap kinerja. Kinerja berkaitan dengan kegiatan untuk melakukan pekerjaan, hal ini mengenai hasil yang dicapai dalam melakukan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya kinerja adalah apa yang di lakukan dan apa yang tidak dilakukan karyawan dalam perusahaan. Kinerja dapat mempengaruhi kontribusi karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan, termasuk kualitas layanan. Kinerja karyawan mengacu pada tugas yang dilakukan. Suatu kinerja karyawan menunjukkan pertimbangan seberapa baik karyawan dalam menanggapi kewajiban tugas (Premisari, 2022).

Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, prosedur, program sesuai sasaran dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja menjadi sangat penting dan mendasar yang bersifat multidimensional, perlu pengukuran yang bervariasi sesuai

kompleksitas tergantung faktor-faktor yang membentuk kinerja. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Keterampilan dan kapabilitas modal manusia dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi (Harris & Brown, 2021). Perhatian organisasi meningkatkan kapasitas karyawan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, yang membantu meningkatkan kinerja organisasi (Pasban & Nojodeh, 2016).

Kinerja organisasi merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Hersey, at.al. (dalam Wibowo, 2007) mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dalam bentuk Satellite Model (Gambar 1). Dalam gambar ditunjukkan faktor-faktor yang secara sinergi dan terintegrasi mempengaruhi dan membentuk kinerja. Faktor-faktor yang dimaksud adalah ilmu pengetahuan, sumber daya bukan manusia (modal, material dan lainnya), posisi strategis, proses integrasi sumber daya manusia, dan struktur.

Gambar 1: Model Satelit Kinerja Organisasi



Faktor pengetahuan meliputi masalah-masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan dan sistem. Sumber daya non manusia meliputi peralatan, pabrik, lingkungan kerja, teknologi, kapital, dan dana yang dapat dipergunakan. Posisi strategis meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia, dan perubahan lingkungan. Proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap, norma, dan interaksi.

Keberhasilan dalam melakukan pekerjaan baik yang dilakukan individu, kelompok/tim, dan organisasi hanya dapat diketahui bilamana terdapat indikator kinerja, yaitu sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator kinerja

menggambarkan suatu ukuran keberhasilan pekerjaan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan, tim/kelompok maupun organisasi.

Sesuai dengan proses yang terjadi dalam organisasi, yaitu mengelola sumber daya melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian organisasi untuk menghasilkan produk dan jasa, indikator yang digunakan dalam pelaksanaan kinerja organisasi sering menggunakan indikator masukan (input), indikator masukan (process), indikator keluaran (output), indikator hasil (outcome), indikator manfaat (benefit), dan indikator dampak (impact). Sedangkan untuk mengukur kinerja karyawan dapat ditentukan enam indikator yaitu: kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen.

Organisasi Profit & Organisasi Nirlaba/Non Profit

Organisasi laba adalah bentuk kerjasama yang digunakan oleh sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama, terutama untuk menghasilkan keuntungan. Sebagai pemilik organisasi, mereka memproduksi atau menyediakan barang atau jasa untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau kesuksesan finansial. Pada dasarnya, organisasi ini adalah keseluruhan yang kohesif dan perusahaan yang digerakkan oleh laba.

Organisasi yang tidak mencari keuntungan juga menggunakan nama itu. Organisasi politik, pendidikan, agama, medis, dan lainnya dapat bersatu untuk membentuk organisasi nirlaba atau LSM ini. Tujuannya tidak bersifat komersial atau dimaksudkan untuk menguntungkan pihak tertentu. Karena semua aktivitas organisasi pada dasarnya dilakukan oleh, untuk, dan atas nama manusia, sumber daya manusia dianggap sebagai aset terpenting oleh organisasi nirlaba. (Cintokowati, 2010). Salah satu bentuk organisasi nirlaba yang sering kita temui adalah yayasan. Yayasan adalah badan hukum yang kekayaannya terdiri dari kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan (Menurut UU No.16 Tahun 2001).

Ciri-ciri Organisasi Nirlaba Organisasi nirlaba memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Sumber daya entitas. Sumber daya entitas berasal dari para penyumbang

yang tidak mengharapkan pembayaran atau keuntungan finansial sebagai imbalan atas kontribusi mereka.

- b. Produksi barang/jasa yang tidak dimaksudkan untuk akumulasi keuntungan. Jika suatu entitas menghasilkan keuntungan dengan memproduksi barang/jasa tanpa tujuan mengumpulkan keuntungan, jumlah tersebut tidak pernah dibagikan kepada pemilik atau pemilik entitas.
- c. Tidak ada kepemilikan adat dalam organisasi bisnis. Organisasi bisnis memiliki kepemilikan biasa dalam arti kepemilikan organisasi nirlaba tidak dapat dijual, dialihkan, atau ditebus, atau kepemilikan tersebut tidak mencerminkan proporsi distribusi sumber daya entitas dalam likuidasi atau pembubaran. hal yang nyata (Hasana, 2011).

METODE KEGIATAN

Metode pelaksanaan kegiatan yang dilakukan dengan Pengabdian Masyarakat berupa pelatihan manajemen keuangan. Dimana membahas mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mengelola keuangan suatu organisasi. Pelaksanaan kegiatan Pengabdian Pada Masyarakat ini dikemas dengan menggunakan pendekatan workshop. Kegiatan dilakukan menggunakan metode ceramah, diskusi dan latihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan melakukan pelatihan mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam pengelolaan manajemen keuangan dan akuntansi keuangan, maka hal tersebut mampu meningkatkan peran SDM supaya memiliki kemampuan manajerial yang baik serta membantu “Yayasan Manarul Huda” dalam mengelola sistem keuangan. Pelatihan ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan praktis karyawan sehingga kinerja mereka menjadi lebih tinggi dan mendapat manfaat dari kemajuan. “Yayasan Manarul Huda”. Selain itu juga, agar mereka berkompeten menghadapi situasi-situasi tertentu yang bisa saja terjadi pada “Yayasan Manarul Huda”. Karyawan menerima pengetahuan tambahan, sebagian besar merupakan informasi baru. Dapatkan lebih banyak lagi dengan

mempelajari cara membuat pelaporan keuangan langsung. “Yayasan Manarul Huda”. Organisasi nirlaba, sama seperti organisasi lainnya, memiliki aktivitas keuangan. Sangat penting bagi administrator untuk memahami bagaimana laporan keuangan disiapkan dan laporan apa yang diperlukan. Yayasan Manarul Huda sebaiknya memiliki laporan keuangan baik semesteran atau tahunan. Salah satu alasan mengapa laporan keuangan penting bagi organisasi nirlaba adalah karena laporan tersebut merupakan cara mudah untuk menunjukkan kepada pihak yang terkait tentang keadaan keuangan organisasi dan kinerja organisasi. Beberapa laporan mungkin juga menjadi persyaratan saat mengajukan dana hibah. Berikut adalah beberapa laporan keuangan umum yang harus dapat disiapkan oleh organisasi nirlaba:

1. Neraca: Laporan ini memberikan gambaran menyeluruh tentang keadaan keuangan organisasi nirlaba. Ini akan menunjukkan kewajiban dan aset, serta aset bersih.
2. Laporan arus kas: Laporan arus kas memberikan ringkasan uang masuk dan bagaimana uang itu digunakan.
3. Pernyataan pengeluaran fungsional: Pernyataan pengeluaran fungsional merangkum semua pengeluaran dan menunjukkan apakah pengeluaran tersebut terkait dengan administrasi program organisasi atau kegiatan pendukung.
4. Laporan kegiatan: Dokumen ini menunjukkan kegiatan keuangan dan menyajikan total pendapatan, mengurangi pengeluaran selama periode tertentu.

Hal tersebut bertujuan untuk memantau pasar dan perusahaan untuk memastikan bahwa setiap orang bermain dengan aturan yang sama dan efisien. Disisi lain, laporan keuangan juga penting bagi investor karena dapat memberikan informasi yang sangat besar tentang pendapatan Yayasan Manarul Huda, pengeluaran, profitabilitas, beban utang, dan kemampuan untuk memenuhi kewajiban keuangan jangka pendek dan jangka panjangnya. Ada tiga laporan keuangan utama. Pelatihan ini diberikan supaya karyawan mampu melakukan pencatatan keuangan dari perspektif teoritis dan manual memasukkan setiap transaksi baik pada kolom debit ataupun pada kolom kredit pada buku kas.

Hal ini mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengelola keuangan yayasan maupun lembaga/divisi. Laporan keuangan yang dilakukan selama ini masih sederhana, sifatnya masih pencatatan uang masuk dan keluar belum dilakukan pencatatan dan pelaporan sebagaimana dalam manajemen keuangan dan akuntansi. Setelah pelatihan para karyawan lebih memahami bagaimana cara mengelola keuangan dan membuat laporan keuangan dengan baik. Karyawan dapat menghasilkan sebuah laporan keuangan yang tersusun secara sistematis dan benar. Indikator ketercapaian tujuan pengabdian adalah bahwa 85% pengurus Yayasan sudah memahami pentingnya pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam membangun kinerja. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya pengetahuan serta minat dari para karyawan di lingkungan “Yayasan Manarul Huda” tentang materi laporan keuangan.

PENUTUP

Sumber daya manusia yang ada pada “Yayasan Manarul Huda” merupakan sumber daya manusia yang cukup berkualitas karena mereka memiliki keterampilan awal mengelola keuangan dengan baik sesuai dengan tugas mereka masing-masing. Dan mereka juga memahami pekerjaan mereka masing-masing. Secara keseluruhan, pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh “Yayasan Manarul Huda” sudah cukup baik. Hal ini terlihat pada pemilihan karyawan yang memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan masing-masing. Pelatihan ini cukup memberikan dampak terhadap peserta yang mengikuti hal yang di dapatkan yakni pemahaman dari SDSM dalam hal pengelolaan keuangan, sehingga memahami tahapan atau strategi yang harus dilakukan untuk melakukan pelaporan keuangan perusahaan secara rinci dan baik. Para peserta pelatihan dapat memahami mengenai penjurnalan dilakukan setiap transaksi.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina Prisma Rahayu, Dkk. (2022). *Pentingnya Sosialisasi Pengembangan Sdm Dalam Mewujudkan Kemandirian Usaha Di Shaza Food*. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat: Abdi Laksana. Vol3 No1.
Aman-Ullah attia, DKK. (2022). *Human capital and organizational*

performance: A moderation study through innovative leadership.

<https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100261>

Barthos, B. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)*. Bumi Aksara.

Carton, R. B., & Hover, C. W. (2010). *Measuring Organizational Performance*. Edward Elgar.

Cintokowati, Chindi. 2010. Akuntansi Masjid vs Gereja, Organisasi Nirlaba. Tanggal akses 14 November 2010, <http://cintokowati.blogspot.com/2010/11/asp-akuntansi-masjid-vs-gereja.html>

Dwiyono, I. (2002). *Anajemen Sumber Daya Manusia, Hand out*. Gladi Insan Mandiri.

Erisman Afri, E. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Managerial dan Sosial*. Depublish.

Gaol, J. L. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hasana, Kharisty. 2011. Ciri-Ciri Organisasi Nirlaba, Organisasi Nirlaba. Tanggal akses 15 Oktober 2022. <http://kharistyhasanah.blogspot.com/2011/10/organisasi-nirlaba.html>

Hasibuan, Malayu. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

Heene, A. at. Al. (2010). *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*. Bandung. PT Refika Aditama

Hermawan, K., Dkk. (2002). *Hermawan, Kertajaya, Dkk. . Mark Plus On Strategy*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.

Nursam, N. (2017). *Manajemen Kinerja. Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2). <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>

Premisari Agustina Ansadanti, Safarudin, Furwanto Edi. (2022). Strategi Manajemen Sdm Pada Department Procurementwarehouse Pt Semen Baturaja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JIM Journal Of International Management*, 1 (1).

Suherman Asep, Siska Elmira. (2014). *Manajemen Keuangan*. Solok. Penerbit Insan Cendikia Mandiri.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT Raja Grafindo.