

PELATIHAN KEUANGAN DAN PENGEMBANGAN SDM SANTRI DI PONPES RUHAMAH AL FAJAR BOGOR

Sairin^{*1}, Susanto², Chotamul Fajri³, Jhonatan Aditia Waruwu⁴, Muhamad Ibnu Syukur Muis⁵, Riki Herlansyah⁶, Rian Cannavaro⁷, Silvia Pramesti⁸

¹Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Pamulang, Indonesia

²Program Studi Ilmu Hukum, Program Pascasarjana, Universitas Pamulang, Pamulang, Indonesia

^{3,4,5,6,7,8}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Pamulang, Indonesia

dosen01517@unpam.ac.id^{*1}, susanto@unpam.ac.id², dosen1717@unpam.ac.id³,
jhonatan.a.waruwu@gmail.com⁴, ooibnuu@gmail.com⁵, herlansyahriki19@gmail.com⁶,
riancannavaro0711@gmail.com⁷, pramestisilvia13@gmail.com⁸

ABSTRAK

Pengabdian Kepada Masyarakat ini bertujuan untuk memberdayakan santri di Ponpes Ruhama Al Fajar Bogor melalui pelatihan keuangan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Program ini dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan santri dalam mengelola keuangan dan mengembangkan kemampuan diri, sehingga mereka dapat menjadi lebih mandiri dan berkontribusi pada masyarakat. Metode Pelaksanaan Pengabdian kepada masyarakat ini antara lain melakukan studi pendahuluan, mengadakan pelatihan dan workshop bagi para santri/santriwati di pondok pesantren Ruhama Al fajar Bogor. Hasil pengabdian yang diharapkan lulusan para santri mendapatkan pemahaman yang lebih jelas tentang bagaimana mereka bisa megelola keuangan dan membuat laporan petty cash perusahaan. Serta dapat turun langsung di lingkungan sosial kemasyarakatan. PKM ini dapat menjadi solusi efektif untuk meningkatkan kemandirian ekonomi dan kualitas hidup santri. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai, santri dapat menjadi agen perubahan di masyarakat dan memberikan kontribusi pada pembangunan ekonomi dan sosial. Oleh karena itu, program ini perlu terus dikembangkan dan diperluas untuk mencapai dampak yang lebih luas.

Kata Kunci: Pelatihan Keuangan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pondok Pesantren Ruhama Al Fajar Bogor

PENDAHULUAN

Pondok Pesantren Ruhama Al Fajar Bogor merupakan lembaga pendidikan yang fokus pada pengembangan ilmu agama dan pembentukan karakter santri. Meskipun demikian, dalam era globalisasi ini, santri juga perlu dibekali dengan keterampilan dan pengetahuan yang relevan untuk meningkatkan kemandirian ekonomi dan kualitas hidup mereka. Berdasarkan observasi awal, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh santri di Ponpes Ruhama Al Fajar Bogor, antara lain:

1. Keterbatasan pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola keuangan pribadi dan kelompok.

2. Kurangnya keterampilan dalam pengembangan SDM, seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim.
3. Keterbatasan akses pada sumber daya dan informasi yang relevan untuk pengembangan diri.

Berdasarkan analisis situasi dan permasalahan di atas, pokok masalah mitra yang dapat diidentifikasi adalah:

Permasalahan yang dihadapi antara lain:

1. Kurangnya pemahaman siswa mengenai pencatatan dan pengendalian petty cash.
2. Minimnya praktik langsung dalam pengelolaan kas kecil.
3. Keterbatasan sumber daya dalam menerapkan sistem pencatatan keuangan sederhana.
4. Bagaimana meningkatkan pengetahuan dan keterampilan santri dalam mengelola keuangan pribadi dan kelompok?
5. Bagaimana mengembangkan keterampilan SDM santri dalam aspek komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim?
6. Bagaimana meningkatkan akses santri pada sumber daya dan informasi yang relevan untuk pengembangan diri?

Pengelolaan kas kecil dalam perusahaan memiliki peran penting dalam memastikan transaksi operasional berjalan lancar tanpa gangguan administrasi yang kompleks. Kas kecil atau petty cash merupakan dana yang disediakan untuk membiayai pengeluaran dengan jumlah kecil dan tidak memerlukan prosedur pencairan yang rumit. Efektivitas pengelolaan kas kecil dapat mempengaruhi stabilitas keuangan perusahaan dan mencegah potensi penyalahgunaan dana.

Menurut Gitman (2017), pencatatan petty cash yang baik harus disertai dengan sistem kontrol yang ketat untuk mencegah penyalahgunaan dana. Hal ini mencakup pencatatan transaksi secara rinci, pembatasan jumlah dana yang dapat digunakan, serta persyaratan dokumentasi untuk setiap pengeluaran. Dengan adanya kontrol yang ketat, perusahaan dapat memastikan bahwa dana digunakan secara efisien dan sesuai dengan kebutuhan operasional.

Dalam penelitian oleh Brigham dan Houston (2018), disebutkan bahwa sistem kas kecil yang efektif membantu meningkatkan transparansi keuangan dalam bisnis skala kecil dan menengah. Transparansi ini sangat penting untuk membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan serta untuk memastikan bahwa seluruh pengeluaran terdokumentasi dengan baik. Perusahaan yang memiliki sistem pencatatan kas kecil yang transparan dapat lebih mudah melakukan audit keuangan dan mengidentifikasi potensi inefisiensi dalam penggunaan dana operasional.

Selain itu, menurut Weygandt, Kimmel, dan Kieso (2020), penggunaan metode reimbursement dalam petty cash dapat meningkatkan akuntabilitas dan mengurangi potensi fraud. Metode reimbursement mengharuskan karyawan mengeluarkan dana terlebih dahulu, kemudian melakukan klaim penggantian dengan bukti transaksi yang valid. Pendekatan ini dapat mengurangi kemungkinan pengeluaran fiktif dan memastikan bahwa seluruh transaksi tercatat dengan baik sebelum penggantian dilakukan oleh perusahaan.

Studi oleh Mulyadi (2019) juga menyoroti bahwa manajemen petty cash yang baik melibatkan prosedur pengesahan pengeluaran dan audit berkala. Pengesahan ini dapat dilakukan oleh manajer keuangan atau pihak yang ditunjuk untuk memastikan bahwa setiap transaksi memiliki justifikasi yang valid. Audit berkala juga diperlukan untuk memeriksa kesesuaian pencatatan dengan kondisi kas kecil yang tersedia di perusahaan. Dengan melakukan audit secara berkala, perusahaan dapat mengidentifikasi potensi penyimpangan lebih awal dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan.

Terakhir, penelitian oleh Warren, Reeve, dan Duchac (2021) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam pencatatan kas kecil dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi kesalahan manusia. Dengan menerapkan sistem digital dalam pengelolaan petty cash, perusahaan dapat mengotomatiskan pencatatan transaksi, mengurangi risiko kehilangan bukti pengeluaran, dan meningkatkan kemudahan dalam proses audit. Teknologi seperti perangkat lunak akuntansi dan aplikasi pencatatan keuangan dapat membantu perusahaan dalam mengelola kas kecil dengan lebih efektif dan transparan.

Secara keseluruhan, pengelolaan kas kecil yang baik memerlukan kombinasi antara kontrol internal yang ketat, prosedur pengesahan yang jelas, audit berkala, serta pemanfaatan teknologi dalam pencatatan transaksi. Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, perusahaan dapat memastikan bahwa penggunaan dana kecil berjalan efisien, transparan, dan bebas dari penyalahgunaan. Selain itu, edukasi bagi karyawan tentang pentingnya manajemen kas kecil juga dapat membantu meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1. Kerangka umum SDM / Pengembangan SDM (HRD)

- a. Teori HRD menekankan pengembangan kompetensi, motivasi, dan kinerja melalui pelatihan, pembelajaran organisasi, mentoring, dan sistem umpan balik. (Armstrong; Noe)
- b. Pendekatan kompetensi (competency-based) menekankan identifikasi kompetensi kunci kemudian perancangan pelatihan dan penilaian berdasarkan kompetensi tersebut (McClelland; Spencer & Spencer).

Implikasi untuk ponpes: identifikasi kompetensi santri (komunikasi dakwah, kepemimpinan jamaah, kerjasama organisasi), susun program pelatihan berjenjang (khataman ilmu, public speaking, manajemen kegiatan).

2. Teori kerjasama tim (teamwork)

- a. Forming-Storming-Norming-Performing (Tuckman, 1965): tim melewati tahapan pembentukan, konflik penyesuaian, pembentukan norma, lalu produktivitas.
- b. Peran tim (Belbin): efektivitas tim dipengaruhi kombinasi peran anggota (coordinator, implementer, shaper, dll.).
- c. Struktur tim efektif (Hackman; Salas et al.): tujuan jelas, peran terdefinisi, komunikasi terbuka, kepemimpinan yang mendukung, dan proses evaluasi.
- d. Team training dan crew resource management menekankan latihan bersama, simulasi dan refleksi untuk meningkatkan koordinasi (Salas).

Implikasi untuk ponpes: membentuk kelompok/kamar belajar dengan role assignment, fasilitasi proses resolusi konflik antar santri, latihan praktik (simulasi ceramah, organisasi acara) secara tim.

3. Teori komunikasi

- a. Model dasar: Shannon & Weaver (model transmisi), Berlo (SMCR: Source-Message-Channel-Receiver) — penting untuk memahami gangguan (noise) dan saluran tepat.
- b. Komunikasi interpersonal dan kelompok: komunikasi efektif memerlukan keterampilan mendengarkan aktif, umpan balik, kesepakatan kode/kultur bahasa (Gudykunst; Adler).
- c. Komunikasi persuasif dan pendidikan: teori pembelajaran sosial (Bandura) — santri meniru perilaku ustaz/kyai sebagai model.

Implikasi untuk ponpes: pelatihan komunikasi dakwah, praktik ceramah dengan coaching, penggunaan media pesantren (mimbar, majalah, group WA) sebagai saluran komunikasi terstruktur.

4. Teori kepemimpinan

- a. Kepemimpinan transformasional vs transaksional (Burns; Bass): pemimpin transformasional memotivasi, memberi inspirasi, dan memfasilitasi perkembangan pengikut.
- b. Kepemimpinan situasional (Hersey & Blanchard): gaya kepemimpinan disesuaikan dengan tingkat kesiapan/kemampuan pengikut.
- c. Servant leadership (Greenleaf) dan spiritual leadership cocok di konteks pesantren: pemimpin (kyai/ustadz) memprioritaskan pembinaan moral dan pelayanan kepada komunitas.
- d. Kepemimpinan karismatik/tradisional di pesantren: peran kyai sebagai sumber legitimasi moral, sekaligus agen pembentukan budaya pesantren (Schein; van Bruinessen).

Implikasi untuk ponpes: pengembangan kepemimpinan santri melalui mentoring kyai, opportunities memimpin majelis, pengambilan keputusan partisipatif, dan pelatihan karakter/spiritual leadership.

5. Teori pembelajaran sosial & budaya organisasi pesantren

- a. Social learning (Bandura) dan Communities of Practice (Wenger): pembelajaran terjadi melalui interaksi, observasi, praktik bersama; pesantren sebagai komunitas praktik keagamaan.
- b. Budaya organisasi (Schein): nilai-nilai pesantren (ta'allum, ta'lim, ukhuwah) membentuk pola komunikasi dan kerjasama.
- c. Studi pesantren (van Bruinessen; Azyumardi Azra): menekankan peran kyai, kitab kuning, dan sistem asrama dalam pembentukan identitas santri.

Implikasi untuk ponpes: memanfaatkan tradisi belajar bersama (halaqah, mushafahah), memperkuat praktik mentoring, dan merumuskan nilai-nilai budaya kerja yang mendukung kerjasama tim.

METODE

Kerangka Pemecahan Masalah

Pemecahan masalah dilakukan melalui pendekatan edukasi dan praktik langsung. Pelatihan akan diberikan dalam bentuk seminar, workshop, dan simulasi pencatatan petty cash menggunakan metode sederhana serta pelatihan pengembangan SDM (komunikasi, kerjasama tim).

Metode Pelaksanaan

1. Pelatihan keuangan yang mencakup pengelolaan keuangan pribadi dan perencanaan keuangan.
2. Pelatihan pengembangan SDM yang mencakup keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim.
3. Pendampingan dan diskusi kelompok untuk memantau kemajuan dan memberikan bimbingan kepada santri.

Khayalak Sasaran

- a. Santri/santriwati ponpes Ruhama Al Fajar.
- b. Guru pendamping yang ingin mengembangkan program edukasi keuangan dan SDM di Pesantren

Tempat dan Waktu

- a. Tempat pelaksanaan program PKM ini dilaksanakan di Pondok pesantren Ruhama Al Fajar Bogor
- b. Waktu pelaksanaan program Pengabdian Kepada Masyarakat ini dilaksanakan dari tanggal 23-25 Oktober 2025.

Metode dan Kegiatan

Kegiatan pengabdian ini akan dilakukan melalui:

1. Seminar Konsep Petty Cash – Mengenalkan pentingnya kas kecil dalam pengelolaan keuangan perusahaan.
2. Workshop Pencatatan Keuangan – Melatih siswa dalam membuat laporan petty cash menggunakan metode sederhana.
3. Simulasi Penggunaan Petty Cash – Memberikan pengalaman langsung dalam mengelola dan mencatat kas kecil.
4. Pelatihan keuangan yang mencakup pengelolaan keuangan pribadi dan perencanaan keuangan.
5. Pelatihan pengembangan SDM yang mencakup keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim.
6. Pendampingan dan diskusi kelompok untuk memantau kemajuan dan memberikan bimbingan kepada santri.
7. Evaluasi dan Feedback – Mengukur pemahaman siswa melalui diskusi dan refleksi.

Dengan adanya PKM ini, diharapkan santri di Ponpes Ruhama Al Fajar Bogor dapat menjadi lebih mandiri dan berkontribusi pada masyarakat. Oleh karena itu, program ini perlu terus dikembangkan dan diperluas untuk mencapai dampak yang lebih luas. Program Pengabdian Kepada Masyarakat dibagi menjadi 3 tahap yaitu:

1. Tahap Persiapan

- a. Survei awal, pada tahap ini dilakukan survei ke lokasi SMK Arrahmaniyah
- b. Setelah survei maka ditetapkan waktu pelaksanaan dan sasaran peserta kegiatan
- c. Penyusunan bahan/materi pelatihan.

2. Tahap Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian ini dikemas dalam bentuk seminar dan workshop. Untuk memberikan solusi terhadap permasalahan di atas maka alternatif tindakan meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut:

Kegiatan Utama:

- Seminar dan Workshop;
- Deskripsi: Mengadakan seminar dan workshop yang membahas berbagai opsi termasuk manfaat dan tantangan dari masing-masing pilihan.
- Pelatihan keuangan yang mencakup pengelolaan keuangan pribadi dan perencanaan keuangan.
- Pelatihan pengembangan SDM yang mencakup keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim.
- Pendampingan dan diskusi kelompok untuk memantau kemajuan dan memberikan bimbingan kepada santri.

Manfaat yang Diharapkan:

Dengan adanya PKM ini, diharapkan santri di Ponpes Ruhama Al Fajar Bogor dapat menjadi lebih mandiri dan berkontribusi pada masyarakat. Oleh karena itu, program ini perlu terus dikembangkan dan diperluas untuk mencapai dampak yang lebih luas.

3. Tahap Evaluasi

Pada tahap evaluasi ini adalah untuk mengetahui seberapa dalam pemahaman peserta pelatihan terhadap materi yang diberikan, dilakukan pendampingan kepada peserta pelatihan secara mandiri dengan mendatangi secara langsung tempat usaha para peserta pelatihan. Evaluasi ini penting sebagai tahap monitoring apakah Pengabdian Kepada Masyarakat yang telah kita lakukan sudah berhasil atau belum. Tahap evaluasi ini dilaksanakan dengan melakukan survei kepuasan mitra dan membuat laporan atas hasil yang telah dicapai setelah melaksanakan pengabdian kepada masyarakat (PKM) di Pesantren Ruhama Al Fajar Bogor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat, para santri sudah mendapatkan pemahaman yang lebih jelas tentang pengelolaan petty cash keuangan perusahaan, sehingga nantinya diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan dana petty cash, serta mengurangi risiko penyalahgunaan dana petty cash.

Secara keseluruhan, Pengabdian Kepada Masyarakat ini bertujuan untuk menciptakan dampak positif yang signifikan, dengan memberdayakan Santri untuk menghadapi tantangan masa depan mereka dengan keyakinan dan keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim yang diperlukan untuk dapat meraih kesuksesan yang lebih besar di masa depan.

KESIMPULAN

Para Santri mendapatkan pemahaman yang lebih jelas tentang pengelolaan petty cash keuangan perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan dana petty cash, serta mengurangi risiko penyalahgunaan

dana petty cash. Para Santri mendapatkan pemahaman yang lebih jelas tentang bagaimana mereka bisa mengelola keuangan dan membuat laporan petty cash perusahaan. Sehingga memperoleh keterampilan praktis dalam mengelola keuangan perusahaan. Para Santri mendapatkan pengetahuan dan keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim yang diperlukan untuk dapat meraih kesuksesan yang lebih besar di masa depan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menghaturkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada LPPM Universitas Pamulang, dan Pihak Pondok Pesantren Ruhama Al Fajar Bogor yang telah banyak memberikan izin dan dukungan untuk melakukan kegiatan PKM ini.

REFERENSI

- Azra, A. (1999–2006). *Berbagai karya tentang sejarah intelektual Islam dan pendidikan Islam di Indonesia*.
- Brigham, E. F., & Houston, J. F. (2018). *Fundamentals of financial management*. Cengage Learning.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen sumber daya manusia (Human resource management, 7th ed., edisi Bahasa Indonesia)*. Prenhallindo.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Gitman, L. J. (2017). *Principles of managerial finance*. Pearson Education.
- Mulyadi. (2019). *Sistem akuntansi*. Salemba Empat.
- Weygandt, J. J., Kimmel, P. D., & Kieso, D. E. (2020). *Financial accounting*. Wiley.