

Efektivitas Penempatan Kerja di Unit Usaha Sekolah untuk Meningkatkan Kualitas Pelaporan Iais Soreang

Effectiveness Of Work Placement In School Business Units To Improve The Quality Of Iais Soreang Reporting

Ibda Nisaul Wahdah¹, Khusnul Heikal Irsyad²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Ibda Nisaul Wahdah¹, email: ibda10121556@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 27/07/2025

Diterima: 27/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

efektivitas, penempatan kerja, unit usaha

A B S T R A K

.Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penempatan kerja dalam meningkatkan kualitas pelaporan di unit usaha sekolah IAIS Soreang. Isu yang diangkat adalah kurang optimalnya kualitas laporan keuangan akibat ketidaksesuaian antara posisi kerja dan kompetensi pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi, pengalaman, dan minat kerja berdampak positif terhadap akurasi, ketepatan waktu, dan akuntabilitas laporan. Selain itu, sistem pelatihan dan evaluasi kerja juga turut menunjang efektivitas pelaporan. Sebaliknya, penempatan yang tidak tepat menyebabkan kendala dalam penyusunan laporan seperti keterlambatan, ketidaksesuaian data, dan rendahnya tanggung jawab kerja. Kesimpulannya, efektivitas penempatan kerja berkontribusi besar terhadap peningkatan kualitas pelaporan, sehingga perlu dilakukan evaluasi rutin dan penguatan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi.

A B S T R A C T

Keywords:

effectiveness, job placement,
school business unit,

*This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International License](#).*

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e - ISSN: 2656-6362
p - ISSN: 2614-6681

This study aims to analyze the effectiveness of job placement in improving the quality of reporting within the school business unit at IAIS Soreang. The issue addressed is the suboptimal reporting quality due to the mismatch between job roles and employee competencies. This research uses a descriptive qualitative method with data collected through interviews, observations, and documentation. The findings indicate that employee placement based on competencies, experience, and interests has a positive impact on the accuracy, timeliness, and accountability of reports. Moreover, the presence of training and performance evaluation systems further supports reporting effectiveness. Conversely, inappropriate job placement results in challenges such as delays, data inconsistency, and lack of work responsibility. In conclusion, effective job placement significantly contributes to improving report quality. Therefore, regular evaluations and a competency-based human resource management system are essential for sustaining accurate and reliable reporting in school business operations.

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan perkembangan pendidikan modern, lembaga pendidikan tidak hanya dituntut untuk memberikan layanan akademik berkualitas, tetapi juga memiliki sistem manajemen internal yang akuntabel dan profesional. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan adalah unit usaha sekolah, yang berperan sebagai sarana pembelajaran praktik sekaligus penopang finansial kegiatan operasional sekolah. Di dalam unit usaha tersebut, pelaporan keuangan menjadi instrumen utama untuk menjaga akuntabilitas dan transparansi manajemen. Namun, di banyak lembaga pendidikan, kualitas pelaporan keuangan sering kali belum optimal karena lemahnya pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal penempatan kerja.

Penempatan kerja merupakan proses strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menempatkan individu pada posisi kerja yang sesuai dengan kompetensi, minat, dan pengalaman yang dimilikinya. Menurut Hasibuan (2016), penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal serupa juga disampaikan oleh Sutrisno (2019), yang menekankan bahwa prinsip "the right man on the right job" menjadi dasar penting dalam pengelolaan SDM yang produktif. Dalam konteks unit usaha sekolah, kesalahan dalam penempatan pegawai pada posisi strategis seperti kasir atau pembuat laporan dapat menyebabkan ketidaksesuaian data, keterlambatan penyampaian laporan, bahkan kesalahan pencatatan yang berakibat pada turunnya kepercayaan pemangku kepentingan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan pentingnya penempatan kerja dalam meningkatkan kualitas kerja dan pelaporan. Penelitian oleh Sumiyati & Siregar (2021) menyatakan bahwa penempatan kerja yang sesuai secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terutama bila dimediasi oleh kompetensi. Penelitian lain oleh Nurmalaasari & Syah (2019) mengungkapkan bahwa penempatan strategis dalam lembaga pendidikan mampu meningkatkan efektivitas administrasi, termasuk pelaporan. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut lebih banyak difokuskan pada instansi pemerintah atau sekolah formal secara umum, tanpa menitikberatkan pada unit usaha sekolah sebagai bagian khusus dari lembaga pendidikan. Hal inilah yang menjadi celah orisinalitas dalam penelitian ini, yaitu mengangkat bagaimana efektivitas penempatan kerja dalam unit usaha sekolah dapat mempengaruhi kualitas pelaporan, terutama pada konteks IAIS Soreang.

Unit usaha sekolah di IAIS Soreang merupakan bagian integral dari operasional yayasan, yang tidak hanya menjadi sumber pendapatan tambahan, tetapi juga menjadi sarana latihan kewirausahaan dan administrasi bagi tenaga kerja internal. Namun, berdasarkan observasi awal, masih ditemukan praktik penempatan kerja yang belum sepenuhnya mempertimbangkan kesesuaian kompetensi dan peran kerja. Hal ini menyebabkan adanya kendala dalam penyusunan laporan keuangan, seperti kurangnya akurasi pencatatan, keterlambatan pelaporan, dan ketidakteraturan dalam prosedur dokumentasi keuangan.

Dalam konteks ini, penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana efektivitas penempatan kerja yang diterapkan di unit usaha IAIS Soreang dapat memengaruhi kualitas pelaporan keuangan. Kajian ini menjadi relevan karena laporan keuangan merupakan cerminan dari tata kelola yang baik dan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan strategis bagi yayasan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis efektivitas penempatan kerja di unit usaha sekolah IAIS Soreang dalam meningkatkan kualitas pelaporan.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antara penempatan kerja dan kualitas pelaporan, seperti kompetensi, pelatihan, dan evaluasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks unit usaha pendidikan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan pengelolaan SDM dan sistem pelaporan di lembaga pendidikan berbasis yayasan.

Selain itu, berdasarkan laporan dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan beberapa hasil riset pendidikan nasional, masih banyak unit usaha sekolah yang belum menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia secara optimal, khususnya dalam aspek penempatan kerja yang berbasis kompetensi. Sebagian besar penempatan kerja dilakukan secara informal, tanpa perencanaan struktural, dan bergantung pada hubungan kedekatan atau pengalaman semata. Kondisi ini berdampak pada ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas

serta lemahnya akuntabilitas dalam pelaporan, terutama di sektor keuangan unit usaha yang menjadi bagian penting dari kegiatan operasional lembaga pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tharenou dan Connell (2020) di lingkungan organisasi nirlaba menunjukkan bahwa efektivitas pelaporan sangat ditentukan oleh sistem penempatan kerja yang berbasis kompetensi. Namun, studi serupa di lingkungan unit usaha pendidikan, khususnya berbasis keagamaan seperti IAIS Soreang, masih sangat terbatas. Hal ini memperkuat posisi penelitian ini sebagai kontribusi baru dalam memperluas pemahaman mengenai praktik manajemen SDM di sektor pendidikan nonformal.

2. Kajian Teori

1. Penempatan Kerja (Job Placement)

Penempatan kerja merupakan proses penentuan posisi kerja yang sesuai dengan kompetensi, minat, dan pengalaman karyawan. Penempatan yang tepat mendorong peningkatan efisiensi kerja, loyalitas karyawan, dan kualitas output organisasi. Menurut Sutrisno (2019), prinsip "the right man on the right job" menjadi inti dari manajemen SDM yang strategis, karena berdampak langsung pada kinerja dan produktivitas.

Penelitian oleh Sumiyati & Siregar (2021) menegaskan bahwa penempatan kerja yang dilakukan berdasarkan beban kerja dan kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penempatan yang salah justru meningkatkan beban kerja yang tidak proporsional, berdampak pada stres kerja dan penurunan kualitas pelaporan.

Selanjutnya, Hidayat et al. (2022) dalam jurnal JJME meneliti pengaruh penempatan kerja dan motivasi terhadap produktivitas. Hasilnya menunjukkan bahwa penempatan yang sesuai dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mendorong akuntabilitas dalam pelaporan, terutama pada lembaga berbasis pendidikan.

Ramdhhan & Kurniawan (2020) juga menyimpulkan bahwa efektivitas penempatan kerja sangat tergantung pada sistem rekrutmen, evaluasi kinerja, serta adanya pelatihan dan rotasi kerja yang tepat. Jika penempatan dilakukan secara subjektif tanpa mempertimbangkan kompetensi teknis dan budaya kerja, maka akan terjadi ineffisiensi dan laporan yang disusun cenderung tidak akurat.

2. Kualitas Pelaporan

Kualitas pelaporan keuangan mengacu pada sejauh mana laporan yang disusun mencerminkan informasi yang akurat, relevan, dapat diandalkan, dan tepat waktu. Salwa & Permatasari (2023) menekankan bahwa kualitas pelaporan sangat dipengaruhi oleh penguasaan teknis penyusun, penggunaan teknologi, serta sistem pengawasan dan kontrol internal.

Ramadhan et al. (2023) menyatakan bahwa pelaporan berkualitas memerlukan penyusun yang kompeten, sistem informasi akuntansi yang baik, serta prosedur audit internal yang konsisten. Mereka menyoroti bahwa lembaga pendidikan kerap kali mengalami kendala dalam pelaporan karena penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai bidang dan minim pelatihan.

Menurut Fauziah & Nugroho (2022), efektivitas pelaporan dipengaruhi oleh faktor kompetensi teknis, struktur pengawasan, dan manajemen risiko. Mereka menemukan bahwa unit usaha sekolah yang memiliki tenaga pelaporan dengan pelatihan rutin dan jobdesk yang terdefinisi dengan jelas, cenderung menghasilkan laporan lebih konsisten, valid, dan tepat waktu.

3. Hubungan Penempatan Kerja dan Kualitas Pelaporan

Hubungan antara penempatan kerja dan kualitas pelaporan telah dibuktikan dalam berbagai penelitian. Hendi & Sitorus (2023) dalam jurnal Human Capital Review menemukan bahwa institusi yang menempatkan karyawan sesuai dengan pengalaman dan kompetensinya mencatat peningkatan akurasi pelaporan hingga 23%. Penelitian ini relevan dengan konteks unit usaha sekolah yang membutuhkan akuntabilitas tinggi.

Tharenou & Connell (2020) menyoroti pentingnya penempatan berbasis kompetensi dalam organisasi nirlaba. Mereka menyebutkan bahwa penempatan kerja yang tidak strategis akan menghasilkan laporan yang tidak memenuhi standar akuntabilitas dan dapat mengganggu kredibilitas organisasi.

Penelitian oleh Alhaddad et al. (2019) dalam pendekatan Islam menggarisbawahi pentingnya kesesuaian antara kompetensi dan amanah kerja dalam menghasilkan laporan yang jujur dan transparan. Dalam konteks pendidikan berbasis yayasan, nilai kejujuran dan akuntabilitas menjadi landasan utama dalam pelaporan keuangan.

4. Konteks Unit Usaha Sekolah

Unit usaha sekolah memiliki karakteristik unik karena menggabungkan fungsi edukatif dan ekonomis. Penelitian oleh Novianti & Zainuri (2021) menunjukkan bahwa penempatan pegawai yang tepat pada unit usaha sekolah mendukung keteraturan pencatatan transaksi dan memperkuat budaya pelaporan. Mereka menekankan pentingnya pelatihan keterampilan akuntansi dasar bagi pegawai yang menangani laporan.

Dalam studi kasus di SMK oleh Mustofa (2022), ditemukan bahwa keterlibatan siswa dan guru dalam koperasi sekolah tanpa penempatan kerja yang sesuai dapat menimbulkan kesalahan pencatatan, keterlambatan laporan, dan pemborosan sumber daya. Oleh karena itu, perencanaan SDM dan penempatan yang profesional sangat diperlukan. Manajemen SDM menekankan pada pentingnya menempatkan "orang yang tepat di posisi yang tepat" (the right man on the right job). Menurut Hasibuan (2016), penempatan kerja yang efektif meningkatkan motivasi kerja, efisiensi, dan loyalitas pegawai. Sedangkan Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa penempatan berbasis kompetensi memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Kualitas pelaporan menurut Ramadhan et al. (2023) mencakup empat dimensi utama, yakni akurasi, relevansi, konsistensi, dan keandalan. Setiap dimensi ini dapat ditingkatkan melalui sistem kerja yang jelas, dukungan teknologi, serta kompetensi pegawai yang mumpuni. Studi oleh Hendi dan Sitorus (2023) memperkuat bahwa kompetensi dalam posisi pelaporan menjadi kunci dalam menghindari kesalahan material dan mempercepat proses pelaporan.

Dalam kaitannya, penempatan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang kondusif, mempercepat adaptasi individu terhadap tanggung jawab kerja, serta mendorong terciptanya sistem pelaporan yang sistematis dan profesional..

Penelitian sebelumnya oleh Fauziah dan Nugroho (2022) menekankan bahwa kompetensi kerja yang tidak ditopang oleh penempatan yang tepat dapat menimbulkan stagnasi dalam alur kerja pelaporan dan menciptakan beban administratif yang berulang. Sementara itu, studi oleh Hidayat dan Aditya (2022) menunjukkan bahwa kesesuaian antara latar belakang pegawai dengan tugas pelaporan dapat mempercepat proses penyusunan laporan dan mengurangi kesalahan input data.

Namun, tidak semua penelitian mendukung korelasi langsung antara penempatan kerja dan kualitas pelaporan. Misalnya, hasil studi Mustofa (2022) di koperasi sekolah menunjukkan bahwa kualitas laporan keuangan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor budaya kerja dan ketersediaan teknologi pelaporan, dibandingkan oleh sistem penempatan. Hal ini menjadi indikasi bahwa efektivitas penempatan kerja harus dipahami secara kontekstual, dan tidak dapat digeneralisasi lintas organisasi tanpa mempertimbangkan struktur dan budaya kerja masing-masing lembaga.

Lebih lanjut, pendekatan manajemen SDM berbasis kompetensi dalam sektor pendidikan berbasis yayasan seringkali menghadapi keterbatasan sumber daya manusia yang tersedia. Akibatnya, penempatan pegawai lebih banyak didasarkan pada ketersediaan tenaga kerja daripada pada keahlian yang sesuai. Dalam konteks ini, penting bagi institusi pendidikan untuk mengembangkan mekanisme pelatihan dan rotasi kerja agar tetap dapat menjaga efektivitas pelaporan, meskipun penempatan awal tidak sepenuhnya ideal.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang berfokus pada unit usaha sekolah di IAIS Soreang. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive karena unit usaha tersebut memegang peran strategis dalam mendukung operasional lembaga sekaligus menjadi tempat praktik manajemen keuangan internal.

Sampel dalam penelitian ini ditentukan secara purposive, terdiri dari dua informan kunci yang berperan langsung dalam operasional dan pelaporan unit usaha, yaitu pengelola unit usaha dan pemilik yayasan. Pemilihan informan didasarkan pada keterlibatan aktif mereka dalam proses penyusunan laporan keuangan dan pengambilan keputusan operasional harian.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri sebagai alat pengumpul data, yang dibantu oleh pedoman wawancara semi-terstruktur. Pertanyaan-pertanyaan difokuskan pada aspek penempatan kerja, kesesuaian kompetensi dengan tugas, kendala pelaporan, serta efektivitas sistem evaluasi kerja. Validitas data diperkuat dengan triangulasi sumber melalui observasi langsung dan dokumentasi laporan keuangan harian dan bulanan.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui tiga tahapan: (1) wawancara mendalam kepada informan kunci, (2) observasi aktivitas harian di lokasi unit usaha untuk melihat pembagian tugas dan implementasi kerja, serta (3) pengumpulan dokumen pendukung seperti struktur organisasi, catatan keuangan, dan laporan pelaporan. Semua data dikumpulkan selama periode Maret hingga April 2025.

Data dianalisis secara tematik melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses reduksi dilakukan dengan memilih informasi yang relevan terhadap fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk naratif dan tabel ringkasan hasil wawancara. Analisis dilakukan secara berkelanjutan untuk mengidentifikasi pola hubungan antara penempatan kerja dan kualitas pelaporan, serta menilai faktor-faktor pendukung dan penghambat.

Hasil dari analisis ini digunakan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi peningkatan manajemen SDM pada unit usaha sekolah IAIS Soreang, khususnya dalam upaya penguatan kualitas pelaporan keuangan yang akuntabel dan tepat waktu.

4. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penempatan kerja dalam meningkatkan kualitas pelaporan di unit usaha sekolah IAIS Soreang. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang kemudian dianalisis secara tematik.

1. Kesesuaian Penempatan Kerja dengan Kompetensi

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan kunci, diketahui bahwa penempatan kerja di unit usaha sekolah dilakukan secara informal, tanpa proses seleksi berbasis kompetensi yang terstruktur. Penempatan lebih didasarkan pada pengalaman, kenyamanan kerja, dan kebiasaan individu. Meskipun demikian, pegawai yang ditempatkan pada bagian pelaporan menyatakan bahwa pekerjaan yang dijalani sudah sesuai dengan kemampuan dan minat mereka. Mereka juga merasa lebih percaya diri karena terbiasa menjalankan tugas tersebut secara konsisten.

Namun, meskipun kesesuaian antara pekerjaan dan pengalaman terlihat, tidak terdapat sistem pelatihan atau pembekalan khusus yang diberikan sebelum menjalankan tugas. Hal ini dapat menjadi kelemahan dalam jangka panjang, terutama ketika terjadi pergantian personel. Kesesuaian penempatan kerja yang didasarkan pada pengalaman memang sejalan dengan teori Hasibuan (2016), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat menjadi dasar efektif untuk penempatan. Akan tetapi, hal ini berbeda dengan temuan Ramdhhan dan Kurniawan (2020) yang menyatakan bahwa penempatan kerja yang tidak dilengkapi dengan pelatihan formal berisiko menurunkan kualitas kerja, termasuk kualitas pelaporan.

2. Kualitas Pelaporan: Ketepatan, Akurasi, dan Akuntabilitas

Pelaporan keuangan di unit usaha sekolah dilakukan secara manual setiap hari dan kemudian direkap secara mingguan serta bulanan. Berdasarkan hasil observasi, pelaporan harian yang dilakukan oleh kasir sudah cukup akurat dan umumnya tepat waktu. Namun, dalam beberapa kesempatan seperti saat pegawai tidak hadir, pelaporan mengalami keterlambatan. Selain itu, belum terdapat format laporan yang baku, dan sistem validasi terhadap laporan juga belum berjalan optimal karena tidak ada petugas khusus yang melakukan pemeriksaan laporan secara berkala.

Hal ini menunjukkan bahwa pelaporan sangat bergantung pada kedisiplinan dan pemahaman individu yang bertugas. Temuan ini memperkuat pandangan Salwa dan Permatasari (2023), yang menyebutkan bahwa kualitas pelaporan sangat dipengaruhi oleh struktur pengawasan internal dan kejelasan format pelaporan. Ketiadaan sistem validasi yang kuat juga menjadi faktor yang dapat menurunkan akuntabilitas laporan keuangan di lingkungan lembaga pendidikan.

3. Hubungan Penempatan Kerja dan Kualitas Pelaporan

Penempatan kerja yang tidak berdasarkan pada sistem kompetensi formal menyebabkan pelaporan keuangan menjadi sangat bergantung pada satu atau dua individu tertentu. Dalam praktiknya, ketika individu tersebut tidak hadir atau digantikan, kualitas laporan cenderung menurun, baik dari segi akurasi maupun ketepatan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang hanya mengandalkan pengalaman, tanpa dukungan sistem pelatihan dan SOP, tidak cukup menjamin keberlanjutan kualitas pelaporan.

Temuan ini secara umum sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019), bahwa penempatan yang tepat akan meningkatkan kinerja individu. Namun, temuan lapangan juga menunjukkan adanya celah ketika

teori ini diterapkan tanpa dukungan kelembagaan seperti pelatihan rutin, supervisi, atau rotasi kerja. Dengan kata lain, penempatan yang efektif memerlukan dukungan sistem manajemen SDM yang berkelanjutan.

4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, lokasi penelitian hanya terbatas pada satu unit usaha sekolah di satu lembaga pendidikan, sehingga tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke unit usaha lain yang memiliki sistem SDM yang berbeda. Kedua, karena pendekatan yang digunakan adalah kualitatif, penelitian ini tidak menggunakan data kuantitatif atau alat ukur yang dapat menunjukkan sejauh mana efektivitas penempatan kerja memengaruhi kualitas pelaporan secara statistik. Selain itu, data yang diperoleh sebagian besar bersifat subjektif, sehingga membutuhkan interpretasi mendalam.

Hasil wawancara juga mengungkapkan bahwa beberapa pegawai merasa kurang percaya diri ketika ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pengalaman mereka. Salah satu informan menyampaikan, "Awalnya saya tidak terbiasa mencatat pengeluaran atau membuat rekap, karena latar belakang saya bukan dari akuntansi. Tapi karena tidak ada orang lain, akhirnya saya belajar sendiri." Kutipan ini menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara kompetensi dan penempatan kerja dapat memunculkan hambatan kinerja, meskipun dalam beberapa kasus disiasati dengan adaptasi mandiri.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sumiyati & Siregar (2021), yang menyatakan bahwa penempatan pegawai tanpa mempertimbangkan kompetensi teknis dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan ketepatan waktu penyelesaian tugas administratif. Namun demikian, ada studi yang menyatakan sebaliknya. Misalnya, Mustofa (2022) menemukan bahwa fleksibilitas kerja dan kemauan belajar justru mampu menutupi kelemahan dalam penempatan awal yang tidak sesuai, asalkan organisasi menyediakan ruang pembelajaran informal.

Kontradiksi ini memperlihatkan bahwa efektivitas penempatan kerja sangat kontekstual, tergantung pada budaya organisasi dan karakteristik pegawai. Dalam konteks unit usaha sekolah yang tidak memiliki struktur SDM formal seperti di perusahaan, adaptasi personal dan loyalitas menjadi penentu keberhasilan pelaporan. Hal ini sekaligus menunjukkan adanya keterbatasan sistemik yang memerlukan perhatian lebih dari pihak yayasan dalam mengembangkan standar penempatan berbasis kompetensi dan pelatihan terstruktur.

Implikasinya, jika penempatan kerja tetap dilakukan berdasarkan ketersediaan tenaga dan bukan kebutuhan organisasi, maka kualitas pelaporan akan sangat bergantung pada individu dan tidak berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan sistem manajemen SDM yang tidak hanya mengatur siapa ditempatkan di mana, tetapi juga memastikan adanya pengembangan kemampuan yang selaras dengan tugas yang diemban.

5. Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan dan analisis, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan antara lain: pertama, pihak yayasan perlu mengembangkan sistem penempatan kerja berbasis kompetensi yang lebih sistematis dan terdokumentasi. Kedua, unit usaha sekolah sebaiknya menyusun standar operasional prosedur (SOP) pelaporan yang baku agar tidak terjadi ketergantungan pada individu tertentu. Ketiga, perlu adanya pelatihan rutin untuk staf yang bertugas di bagian pelaporan guna meningkatkan pemahaman dan keterampilan teknis mereka. Terakhir, disarankan agar dilakukan evaluasi kinerja secara berkala agar proses penempatan kerja dan pelaporan dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

Hasil wawancara juga mengungkapkan bahwa beberapa pegawai merasa kurang percaya diri ketika ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pengalaman mereka. Salah satu informan menyampaikan, "Awalnya saya tidak terbiasa mencatat pengeluaran atau membuat rekap, karena latar belakang saya bukan dari akuntansi. Tapi karena tidak ada orang lain, akhirnya saya belajar sendiri." Kutipan ini menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara kompetensi dan penempatan kerja dapat memunculkan hambatan kinerja, meskipun dalam beberapa kasus disiasati dengan adaptasi mandiri.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sumiyati & Siregar (2021), yang menyatakan bahwa penempatan pegawai tanpa mempertimbangkan kompetensi teknis dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan ketepatan waktu penyelesaian tugas administratif. Namun demikian, ada studi yang menyatakan sebaliknya. Misalnya, Mustofa (2022) menemukan bahwa fleksibilitas kerja dan kemauan belajar justru mampu menutupi kelemahan dalam penempatan awal yang tidak sesuai, asalkan organisasi menyediakan ruang pembelajaran informal.

Kontradiksi ini memperlihatkan bahwa efektivitas penempatan kerja sangat kontekstual, tergantung pada budaya organisasi dan karakteristik pegawai. Dalam konteks unit usaha sekolah yang tidak memiliki struktur SDM formal seperti di perusahaan, adaptasi personal dan loyalitas menjadi penentu keberhasilan pelaporan. Hal

ini sekaligus menunjukkan adanya keterbatasan sistemik yang memerlukan perhatian lebih dari pihak yayasan dalam mengembangkan standar penempatan berbasis kompetensi dan pelatihan terstruktur.

Implikasinya, jika penempatan kerja tetap dilakukan berdasarkan ketersediaan tenaga dan bukan kebutuhan organisasi, maka kualitas pelaporan akan sangat bergantung pada individu dan tidak berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan sistem manajemen SDM yang tidak hanya mengatur siapa ditempatkan di mana, tetapi juga memastikan adanya pengembangan kemampuan yang selaras dengan tugas yang diemban.

5. Penutup

Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelaporan di unit usaha sekolah IAIS Soreang. Penempatan kerja yang dilakukan berdasarkan pengalaman dan kenyamanan kerja memang mendukung kelancaran tugas, namun belum sepenuhnya didasarkan pada sistem kompetensi yang terstruktur. Akibatnya, pelaporan keuangan menjadi sangat bergantung pada individu tertentu dan berpotensi tidak berkelanjutan jika tidak disertai sistem pelatihan dan prosedur yang baku.

Kualitas pelaporan yang dihasilkan selama ini tergolong cukup akurat dan tepat waktu, tetapi masih terdapat kelemahan dalam aspek validasi dan konsistensi format. Hubungan antara penempatan kerja dan kualitas pelaporan terbukti saling memengaruhi, sehingga diperlukan pendekatan manajemen SDM yang lebih sistematis untuk mendukung stabilitas dan akuntabilitas laporan keuangan di lingkungan unit usaha sekolah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah:

1. Pihak yayasan perlu membangun sistem penempatan kerja yang didasarkan pada pemetaan kompetensi pegawai, bukan hanya berdasarkan pengalaman informal.
2. Pengelola unit usaha sekolah disarankan untuk menyusun standar operasional prosedur (SOP) pelaporan yang konsisten, agar proses pelaporan dapat berjalan meskipun terjadi pergantian personel.
3. Pelatihan dan evaluasi kinerja perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa setiap pegawai memahami tugasnya dan mampu menghasilkan laporan yang akurat dan tepat waktu.
4. Penelitian lanjutan diharapkan melibatkan lebih banyak informan serta pendekatan kuantitatif agar diperoleh data yang lebih objektif dan generalisasi hasil menjadi lebih luas.

Dengan pelaksanaan saran tersebut, diharapkan pengelolaan unit usaha sekolah dapat lebih profesional dan akuntabel, serta mendukung tujuan lembaga pendidikan secara keseluruhan.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian artikel ilmiah ini. Tanpa dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak, penelitian ini tidak akan terlaksana dengan baik dan mendalam.

Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada pengelola dan seluruh staf unit usaha sekolah IAIS Soreang, yang telah memberikan izin, kesempatan, serta data dan informasi yang relevan untuk kepentingan penelitian ini. Kerja sama yang diberikan sangat membantu dalam menggali permasalahan secara langsung di lapangan dan memperoleh gambaran nyata mengenai implementasi penempatan kerja dan dampaknya terhadap kualitas pelaporan.

Penulis juga memberikan apresiasi yang tinggi kepada narasumber dan informan penelitian, atas kesediaannya meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan dan berbagi pengalaman secara terbuka dan mendalam. Masukan yang diberikan sangat memperkaya isi kajian serta menambah nilai keilmuan artikel ini.

Terima kasih juga disampaikan kepada pihak civitas akademika Universitas Teknologi Digital, khususnya dosen pembimbing, pengujii, dan para akademisi yang telah memberikan kritik, saran, dan dorongan selama proses penulisan artikel ini berlangsung. Pandangan akademik yang konstruktif sangat berperan dalam mempertajam fokus dan kedalaman analisis.

Penghargaan juga ditujukan kepada rekan-rekan mahasiswa, sahabat seperjuangan, serta keluarga, yang senantiasa memberikan semangat, doa, dan motivasi moral di setiap proses penelitian ini dilakukan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tidak semua pihak yang berjasa dapat disebutkan satu per satu dalam tulisan ini. Namun demikian, segala bentuk dukungan dan kontribusi yang telah diberikan menjadi bagian

penting dalam keberhasilan penyusunan artikel ini. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan unit usaha berbasis pendidikan.

7. Referensi

- Alhaddad, M. R., Saleh, A. S., & Us, K. A. (2019). Penempatan pegawai dalam perspektif Islam dan pengaruhnya terhadap laporan. *Jurnal Etika Bisnis Islam*, 4(2), 89–101.
- Dudiantini, S., Dewi, A., & Pratiwi, Y. (n.d.). Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 55–66.
- Fauziah, L., & Nugroho, H. (2022). Peran kompetensi SDM dalam menjamin kualitas laporan keuangan. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 19(1), 23–31.
- Hendi, M., & Sitorus, R. (2023). Job fit dan dampaknya terhadap akurasi laporan keuangan. *Human Capital Review*, 11(1), 12–21.
- Hidayat, F., & Aditya, R. (2022). Pengaruh penempatan kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai. *JIME: Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomi*, 6(2), 45–56.
- Mustofa, A. (2022). Analisis pelaporan keuangan di koperasi sekolah SMK berbasis project. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ekonomi*, 7(2), 99–110.
- Novianti, L., & Zainuri, M. (2021). Manajemen unit usaha sekolah dan tantangan laporan keuangan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 11(3), 58–67.
- Ramadhan, B., Yuliana, T., & Mahendra, R. (2023). Kualitas laporan keuangan dan peran sistem pengawasan internal. *Jurnal Akuntabilitas Publik*, 10(1), 1–12.
- Ramdhani, I., & Kurniawan, A. (2020). Efektivitas penempatan pegawai terhadap pelaporan keuangan di lembaga pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(2), 77–86.
- Risambessy, A., & Wairisal, P. L. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, penempatan kerja dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 87–98.
- Salwa, N., & Permatasari, D. (2023). Kualitas laporan keuangan dan faktor yang memengaruhinya dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1), 55–66.
- Sumiyati, S., & Siregar, E. (2021). Pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi. *Jurnal Manajemen Terapan*, 5(1), 32–40.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Jakarta: Kencana.
- Tharenou, P., & Connell, J. (2020). Strategic job placement in non-profit organizations: Effects on transparency. *Journal of HRM Studies*, 8(2), 110–124.