

IMPLEMENTASI KONSEP *WEALTH MANAGEMENT*

(Studi Kasus di Program Pembibitan Penghafal Al-Quran Darul Qur'an

Daerah Istimewa Yogyakarta)



Oleh:

Deni Titin Ragil Wulandari, S.Pd.I

NIM. 17204010119

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

TESIS

**Diajukan kepada Program Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M. Pd)
Program Studi Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam**

YOGYAKARTA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Deni Titin Ragil Wulandari, S.Pd.I

NIM : 17204010119

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang telah dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 9 Juli 2019

Saya yang menyatakan,



Deni Titin Ragil Wulandari, S.Pd.I

NIM : 17204010119

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Deni Titin Ragil Wulandari, S.Pd.I
NIM : 17204010119
Jenjang : Magister
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 9 Juli 2019

Saya yang menyatakan,



Deni Titin Ragil Wulandari, S.Pd.I

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
NIM: 17204010119
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Deni Titin Ragil Wulandari, S.Pd.I

NIM : 17204010119

Program Study : Manajemen Pendidikan Islam

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Magister saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan dengan penuh kesadaran Ridha Allah.

Yogyakarta, 9 Juli 2019

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yang membuat



Deni Titin Ragil Wulandari, S.Pd.I

NIM : 17204010119



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (0274) 589621. 512474 Fax, (0274) 586117
tarbiyah.uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PENGESAHAN

B-198/Un.02/DT/PP.01.1/VIII/2019

Tesis berjudul : IMPLEMENTASI KONSEP WEALTH MANAGEMENT (Studi Kasus di Program Pembibitan Penghafal Al-Quran Darul Quran Daerah Istimewa Yogyakarta)

Nama : Deni Titin Ragil Wulandari

NIM : 17204010119

Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Tanggal Ujian : 25 Juli 2019

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Yogyakarta, 21 Agustus 2019

Dekan



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Had Arifi, M.Ag
061121 199203 1 002

PERSETUJUAN PENGUJI UJIAN TESIS

Tesis berjudul : IMPLEMENTASI KONSEP WEALTH MANAGENENT
(Studi Kasus di Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an
Darul Qur'an Daerah Istimewa Yogyakarta)

Nama : Deni Titin Ragil Wulandari

NIM : 17204010119

Jenjang : Magister

Program Studi : MPI

Telah disetujui tim penguji munaqosah

Pembimbing/Ketua : Dr. Imam Machai, M.Pd ()

Penguji I : Dr. H. Suwadi, M.Ag., ()

M.Pd

Penguji II : Dr. H. Sumedi, M.Ag. ()

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 25 Juli 2019

Waktu : 09.00 - 10.00

Hasil/Nilai : A-

Predikat : memuaskan/sangat memuaskan/cumlaude

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

IMPLEMENTASI KONSEP *WEALTH MANAGEMENT*
(Studi Kasus di Program Pembibitan Penghafal Al-Quran Darul Qur'an
Daerah Istimewa Yogyakarta)

Yang ditulis oleh :

Nama : Deni Titin Ragil Wulandari, S.Pd.I
NIM : 17204010119
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

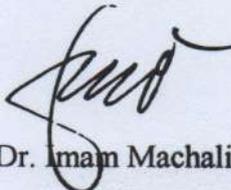
Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 9 Juli 2019

Pembimbing



Dr. Imam Machali, M.Pd

ABSTRAK

Deni Titin Ragil Wulandari. IMPLEMENTASI KONSEP *WEALTH MANAGEMENT* (Studi Kasus di Program Pembibitan Penghafal Al-Quran Daarul Qur'an Daerah Istimewa Yogyakarta). Tesis. Program Magister Pendidikan Agama Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tahun 2019

Pengelolaan aset dan kekayaan lembaga atau *wealth management* merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Aset keuangan dan sumber daya manusia merupakan komponen pokok yang perlu dikelola secara profesional untuk menjaga, mengembangkan serta mewujudkan cita-cita dan tujuan pendidikan agar mampu menghasilkan output pendidikan yang bermutu dan berkualitas.

Kajian implementasi konsep *wealth management* di PPPA Daarul Qur'an Yogyakarta bertujuan untuk mengetahui; (1) konsep *Wealth Management* yang ada di PPPA Daarul Qur'an Yogyakarta, (2) implementasi penerapan *Wealth Management* di PPPA Daarul Qur'an Yogyakarta, (3) dampak penerapan *Wealth Management* di lembaga pendidikan. Penelitian ini merupakan penelitian Kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, Data dikumpulkan melalui; (1) wawancara, (2) dokumentasi, (3) observasi. Validasi data dengan triangulasi data dan sumber.

Hasil penelitian menunjukkan, *Pertama*, Konsep *wealth management* di PPPA Daarul Qur'an cabang Yogyakarta dilakukan dengan konsep sistemik-komunikatif. *Kedua*, Implementasi pengelolaan aset kekayaan di PPPA Daarul Qur'an cabang Yogyakarta non manusia berupa pengelolaan dana bila memakai quadran Robert T. Kiyosaki yang telah dimodifikasi dalam lingkungan pendidikan, sumber aset dan kekayaan PPPA Daarul Qur'an cabang Yogyakarta berasal dari; *Sd (Student Donation)* yang berasal dari donatur; *Business* yang berasal dari bisnis-bisnis yang dimiliki oleh Daarul Qur'an seperti contohnya Kampung Qur'an yang sebagian dari hasil operasional itu sebagian keuntungannya disalurkan untuk pengembangan Rumah Tahfidz, dan *Gd (Government and private donation)* yang berasal dari Program CSR (*Corporate Social Responsibility*) dana sosial dari perusahaan. Pengelolaan tersebut dengan memperhatikan sejumlah prinsip transparansi, akuntabilitas publik, efisiensi dan efektivitas. Selain pengelolaan keuangan, aset yang terpenting bagi suatu lembaga yaitu sumber daya manusia dengan mengacu pada fungsi operasional berupa *Procurement, Development, Integration, Maintenance, Separation*. *Ketiga*, Dampak adanya penerapan *wealth management* terbagi menjadi 2 yaitu dampak pengelolaan aset manusia dan dampak pengelolaan aset non- manusia. Dampak untuk aset pengelolaan berupa manusia (sumber daya manusia), antara lain; *Motivation, Responsif, Human Relation, Reward, Evaluation*. Sedangkan pengelolaan aset non manusia melalui *cashflow quadrant* berdasarkan prinsip mengelola keuangan berdampak diantaranya: *Trust, Budgeting, Participation, Effective and Efficient*.

Kata kunci: *Wealth management*, Pengelolaan aset, Pendidikan Islam

ABSTRACT

Deni Titin Ragil Wulandari. Thesis. Implementation of Wealth Management in Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Yogyakarta. Master's Program Management of Islamic Education. Concentration Management of Islamic Education Faculty of Tarbiyah and Teaching State Islamic University Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2019

Management of assets or wealth management is very important in educational institutions. Financial assets and human resources are the main components that need to be professionally managed, to maintain, develop and realize the purposes and goals of education to be able to produce good quality education.

The study of implementation wealth management concept aims to find out; (1) the concept of Wealth Management in the Daarul Quran Yogyakarta PPPA, (2) the implementation of Wealth Management at PPPA Daarul Qur'an Yogyakarta, (3) the impact of the implementation of Wealth Management in educational institutions. This research is a qualitative research using descriptive qualitative methods, data collected through; (1) interviews, (2) documentation, (3) observation. Validate data with data and source triangulation. This research was qualitative research. Data collected through (1) interview, (2) documentation, (3) observation. Data validation with triangulation techniques data and resourch.

The results of the study show: First, the concept of wealth management in the PPPA Daarul Qur'an Yogyakarta is carried out with a systemic-communicative concept. Secondly, the implementation of management of wealth assets in the non-human when using the modified quadrant of Robert T. Kiyosaki in the educational environment, source of wealth in PPPA Daarul Qur'an Yogyakarta comes from; Sd (Student Donation) from donors; Business from the businesses owned by Daarul Qur'an, for example in the Qur'an Village, some of that profits donated to the development of Tahfidz Houses, and Gd (Government and private donations) from CSR Programs (Corporate Social Responsibility) social funds from the company. The management takes into principles of transparency, public accountability, efficiency and effectiveness. Besides financial management, the most important asset for an institution is human resources by referring to operational functions in the form of Procurement, Development, Integration, Maintenance, Separation. Third, the impact of the implementation of wealth management is divided into 2, namely the impact of managing human assets and the impact of managing non-human assets. The impact on management assets of humans (human resources), among others; Motivation, Responsiveness, Human Relations, Reward, Evaluation. While the management of non-human assets through quadrant cashflow based on the principles of managing finances has impacts including: Trust, Budgeting, Participation, Effective and Efficient.

Keywords: *Wealth management, Asset management, Islamic education*

MOTTO

Surely good deeds erase bad deeds. That is a reminder for the mindful.

*Sesungguhnya perbuatan-perbuatan yang baik itu menghapuskan (dosa) perbuatan-perbuatan yang buruk. Itulah peringatan bagi orang-orang yang ingat.
(QS. Hud : 114)*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Tesis ini ku persembahkan dengan penuh rasa syukur teruntuk

Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

*Semoga semakin terdapan dan menghasilkan magister pendidikan yang "Kreatif,
Inovatif dan Produktif" di masa depan*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

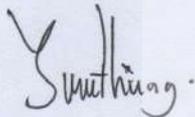
Segala puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan tesis Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. yang telah menjadi pemimpin dan suri tauladan yang terbaik bagi seluruh umat dengan membawa agama Islam sebagai rahmatan lil'alam. Tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak dalam proses penyelesaian tesis ini, niscaya penelitian ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada:

1. Dr. Ahmad Arifi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah mengizinkan peneliti untuk melanjutkan program studi magister.
2. Prof. Dr. H. Hamruni, M.Si., selaku Ketua Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menempuh studi magister.
3. Dr. Imam Machali, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dengan penuh kesabaran, kebijaksanaan, dan nasehat dalam memberikan bimbingan hingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan.
4. Para Dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah berbagi pengetahuan dan pengalaman tentang kajian-kajian manajemen pendidikan Islam. Terimakasih pula kepada para tenaga kependidikan Program Magister Manajemen Pendidikan Islam yang telah membantu menyiapkan dan menyelesaikan administrasi peneliti.
5. Para pengelola Program Pembimbingan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an cabang Yogyakarta yang telah membantu peneliti dalam memberikan informasi tentang penelitian tesis ini.

6. Kepada orang tuaku, Ayahanda Mochamad Muchlas dan Ibunda Suminah, Kakak-kakakku, yang selalu memberikan support dan doa sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Teman-teman di Program Magister Manajemen Pendidikan Islam kelas A1 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah menjadi tempat berbagi informasi dan pengalaman selama perkuliahan.

Semoga pahala berlimpah senantiasa Allah berikan untuk mereka atas bantuan yang telah diberikan. Tiada kata yang indah dan berharga kecuali ucapan *alhamdulillahirabbil 'alamin* atas rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan di dalamnya. Semoga tesis ini dapatkan bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 23 Mei 2019



Deni Titin Ragil Wulandari



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	iii
PERNYATAAN BERJILBAB.....	iv
PENGESAHAN.....	v
PERSETUJUAN.....	vi
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	vii
ABSTRAK.....	viii
MOTTO.....	x
PERSEMBAHAN.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR BAGAN.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
D. Telaah Pustaka.....	11
E. Kerangka Teoritik.....	15
1. Konsep <i>Wealth Management</i>	15
2. Investasi sebagai Jantung <i>Wealth Management</i>	41
3. <i>Wealth Management</i> di Lembaga Pendidikan Islam.....	46
F. Metode Penelitian.....	48
1. Jenis Penelitian.....	48
2. Subjek, Objek dan Lokasi Penelitian.....	51
3. Teknik Pengumpulan Data.....	52
4. Analisis Data.....	55
5. Teknik Pengecekan Keabsahan Data.....	56
G. Sistematika Pembahasan.....	57
BAB II : GAMBARAN UMUM PROGRAM PEMBIBITAN PENGHAFAL AL-QURAN (PPPA) DAARUL QUR'AN.....	59
A. Profil PPPA Daarul Qur'an.....	59
B. Sejarah PPPA Daarul Qur'an.....	63
C. Struktur Organisasi PPPA Daarul Qur'an.....	65
D. Sarana dan Prasarana PPPA Daarul Qur'an.....	66

BAB III	:	<i>WEALTH MANAGEMENT</i> LEMBAGA PROGRAM PEMBIBITAN PENGHAFAL AL-QURAN (PPPA) DAARUL QUR'AN.....	67
		A. Konsep <i>Wealth Management</i> di PPPA Daarul Qur'an.....	67
		B. Implementasi <i>Wealth Management</i> di PPPA Daarul Qur'an.....	77
		C. Dampak <i>Wealth Management</i> di PPPA Daarul Qur'an....	97
BAB IV	:	PENUTUP.....	100
		A. Kesimpulan.....	100
		B. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA.....			103
LAMPIRAN-LAMPIRAN			
DAFTAR RIWAYAT HIDUP			



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Rumah Tahfidh, 66



DAFTAR BAGAN

- Bagan 1 Konsep Pengadaan Karyawan, 27
- Bagan 2 Kuadran Robert T. Kiyosaki, 42
- Bagan 3 *Cashflow Quadrant* di lembaga pendidikan, 44
- Bagan 4 Badan Pengurus Daarul Qur'an, 65
- Bagan 5 Konsep *Wealth management* di PPPA Daarul Qur'an, 77
- Bagan 6 Implementasi *Wealth Management* di PPPA Daarul Qur'an, 97
- Bagan 7 Dampak *Wealth Management* di PPPA Daarul Qur'an, 99



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Transkrip Wawancara, 132
- Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian, 148
- Lampiran 3 Kartu Bimbingan Tugas Akhir, 150
- Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup, 151



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sangat erat kaitannya dengan masa depan bangsa. Kemajuan yang dicapai suatu bangsa ditentukan oleh sistem pendidikan yang berfungsi dengan baik. Berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan yang bermutu tergantung pada mutu para anggota masyarakat yang mengabdikan dan petugas yang melaksanakannya.¹ Pendidikan diharapkan mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Konkretnya, pendidikan itu harus mampu menyiapkan tenaga yang terampil. Sementara itu, saat ini pendidikan dihadapkan pada masalah antara lain peningkatan kualitas, keterbatasan anggaran dan belum terpenuhinya sumber daya dari masyarakat secara profesional sesuai dengan prinsip pendidikan sebagai tanggung jawab bersama antara pemerintah, masyarakat dan orang tua.²

Tenaga pendidikan dituntut mampu menjalankan fungsi pendidikan dengan baik. Manajer harus mampu mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan mengendalikan perilaku para tenaga pendidik yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan agar mereka mau dan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih profesional sehingga tujuan

¹ Mastuhu, *Menata Ulang Pemikiran system Pendidikan Nasional dalam Abad 21*, (Yogyakarta: Safria Insani Press Bekerjasama dengan MAGISTER Studi Islam UII, 2003), hlm. 109.

² Nanang Fatah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 77.

pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.³ Selain itu, pengelolaan aset kekayaan pada lembaga pendidikan sangat dibutuhkan, karena setiap lembaga pasti mempunyai kekayaan dan menginginkan pemeliharaan, penjagaan dan pengembangan nilai kekayaannya untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian, semua individu dan semua jenis organisasi termasuk organisasi/lembaga pendidikan Islam (sekolah/madrasah) memerlukan pengelolaan aset dan kekayaan lembaga (*asset* dan *wealth management*).

Namun, tidak semua lembaga pendidikan menyadari akan pentingnya pengelolaan aset atau kekayaan lembaga. Bahkan banyak lembaga yang tidak mengetahui kekayaan lembaganya. Akibatnya, lembaga tidak mampu secara maksimal mendayagunakan sumber dananya untuk membiayai keperluan lembaganya, dan pada akhirnya ketergantungan pada penyandangan dana (orang tua siswa, pemerintah dan donatur). sedangkan dana atau keuangan sangat vital dalam penyelenggaraan pendidikan dan harus dikelola dengan sebaik mungkin dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan dan standar akuntansi.⁴

Selain keuangan, sumber daya manusia merupakan aset atau kekayaan lembaga pendidikan yang perlu dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan pendidikan. Aset manusia menjadi sangat penting dan utama karena

³ M. Idochi Anwar, *Manajemen Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta. Cet II, 2004), hlm. 83.

⁴ Agustinus Herminto, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014), hlm. 66

keberhasilan dalam pendidikan didasari pada pengelolaan sumber daya manusia agar output yang dihasilkan mempunyai standar pendidikan yang bermutu. Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai pengatur dan pengelola pendidikan untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia di sekolah/madrasah mempunyai peran dalam peningkatan mutu pendidikan sebagai pengatur dan pengelola pendidikan. Oleh karenanya, kualitas sumber daya manusia juga perlu diperhatikan dan ditingkatkan dengan baik.⁵

Kemampuan meningkatkan tenaga kependidikan harus diwujudkan melalui pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas, pemberian hadiah (*reward*) bagi mereka yang berprestasi, dan pemberian hukuman (*punishment*) bagi mereka yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas. Kemampuan mendayagunakan serta perawatan sarana dan prasarana sekolah, pencatatan berbagai tenaga kependidikan dan pengembangan program peningkatan profesionalisme.⁶

Orang-orang yang berada dalam suatu organisasi pendidikan merupakan penentu keberhasilan dan kegagalan pendidikan. Sebab walaupun sumber daya pendidikan lengkap, misalnya dana mencukupi, media lengkap,

⁵ Atika, "Seni Mengelola Aset berbasis Wealth Management di Lembaga Pendidikan Islam", *Proceeding, The 1st Annual Conference on Islamic Education Management (ACIEM): Islamic Education Management for Millennial Generation; Quality and Competitiveness*, Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (PPMPI) bekerjasama dengan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 24-26 April 2018, hlm. 98

⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004), hlm 106

bahan pelajaran tersedia, sarana dan prasarana baik serta lingkungan kerja memadai, tetapi pelaksanaan sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik tidak berkompetensi dan tidak berdedikasi baik maka tujuan pendidikan yang telah dirumuskan akan sangat sedikit kemungkinan tercapai. Sebaliknya bila tenaga kependidikan memiliki kompetensi dan dedikasi yang baik walaupun sumber-sumber pendidikan yang lain kurang lengkap, pelaksanaan pendidikan akan tetap dilaksanakan dengan lancar dengan inisiatif dan kreativitas mereka akan membawa para siswa dalam proses belajar yang relatif baik.⁷

Diketahui bahwa pendanaan pendidikan di Indonesia dapat dipetakan menjadi dua bentuk, yaitu: pertama, lembaga pendidikan yang diselenggarakan oleh Negara mulai dari SD/SMP/SMA/PT, sebagian besar pembiayaannya ditanggung oleh Negara. Kedua, lembaga pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat dibiayai oleh penyelenggara yang bersangkutan seperti yayasan, perkumpulan atau badan hukum lain yang sejenis. Dalam hal yang terakhir ini, pembiayaan pendidikan seperti di SD/SMP/SMA/PT pada gilirannya akan ditanggung oleh para orang tua murid, sebab umumnya yayasan penyelenggara pendidikan tidak mempunyai sumber pembiayaan yang cukup signifikan di luar sumbangan para peserta didik.⁸

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Atika di MAN 3 Sleman Yogyakarta, sumber dana pendidikan sebagian besar berasal dari pemerintah

⁷ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1998), hlm. 188

⁸ Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm. 413

(dana BOS) dan sumbangan siswa (SPP), selain itu dana juga berasal dari sponsor yang diperuntukkan bagi siswa-siswa berprestasi di MAN 3 Sleman Yogyakarta yang ingin melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi tetapi tidak memiliki biaya. Dalam pengelolaan keuangan tersebut di MAN 3 sudah memenuhi prinsip-prinsip keuangan seperti adanya transparansi / keterbukaan, akuntabilitas serta efektivitas.⁹

Lembaga pendidikan yang mampu mengelola aset dan kekayaan dengan baik, bahkan mampu mengumpulkan dana abadi sebagaimana model *endowment*, pemupukan dana abadi lembaga yang dapat dipastikan lembaga tersebut akan lebih aman, mandiri dan terus berkembang tanpa harus tergantung pada yang lain. Di Negara-negara maju, *wealth management* telah menjadi strategi dan kebijakan yang umum dilakukan. Namun di Negara-negara berkembang seperti Indonesia *wealth management* ini belum menjadi budaya dan strategi pengelolaan lembaga. *Endowment* atau dana abadi lembaga sesungguhnya dapat dimiliki lembaga jika para pengambil keputusan dan kebijakan memiliki perencanaan dan kemauan dengan proyeksi jangka panjang, dana itu dapat mulai dihimpun sedikit demi sedikit.

Lembaga pendidikan Islam memiliki tanggung jawab dalam mewujudkan cita-cita untuk mencerdaskan kehidupan dan membentuk kepribadian bangsa yang berbudi luhur serta mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu berkompetensi dalam persaingan

⁹ Atika, *Seni Mengelola Aset berbasis Wealth Management di Lembaga Pendidikan Islam...*, hlm. 98

dunia global. Peningkatan kualitas pendidikan bukanlah tugas ringan karena mencakup berbagai persoalan yang kompleks, yang menyangkut perencanaan, pendanaan, maupun efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan sistem sekolah.¹⁰

Oleh karena itu, pengelolaan aset dan kekayaan lembaga atau *wealth management* merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi (lembaga pendidikan). Aset keuangan dan sumber daya manusia merupakan komponen pokok yang perlu dikelola secara efektif dan efisien untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan pendidikan serta mampu menghasilkan output pendidikan yang bermutu dan berkualitas. *Wealth management* sangat penting dalam perspektif manajemen, karena sebuah lembaga pendidikan tidak hanya dipandang sebagai “lembaga” saja, tetapi harus dipandang sebagai sebuah korporat, yaitu Lembaga pendidikan memerlukan adanya manajemen yang menyeluruh: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, pengajaran, keuangan, kekayaan, sumber daya manusia, strategi, pemasaran, pengembangan dan sebagainya. Hal ini dilakukan dalam rangka keberlanjutan lembaga dalam arti memelihara, mengamankan dan mengembangkan lembaga secara optimal.¹¹

Namun pada kenyataannya terdapat berbagai kendala yang dialami oleh Lembaga pendidikan terkait pengelolaan aset sumber daya manusia dan

¹⁰ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hlm 20.

¹¹ Imam machali dan Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management...*, hlm. 414.

pengelolaan dana yang tidak efektif sehingga pada akhirnya berujung pada istilah “gulung tikar” atau ditutup. Sebut saja seperti yang penulis kutip dalam situs *detik.com*, terjadi konflik internal di Yayasan Bhineka Ika (BTI) Yogyakarta pecah saat pihak yayasan ingin memperbaharui kontrak kerja para guru 2017 lalu. Namun sebagian guru SD-SMP menolak untuk menandatangani kontrak dan kemudian persoalan menjadi merembet ke gaji para guru. Kala itu ada sebagian guru SD-SMP mengaku tidak digaji yayasan antara 3-4 bulan dan pada akhirnya karena tidak ada titik temu di antara pihak yang bertikai, wali murid dan para guru SD-SMP ekosodus dari gedung Sekolah Bhineka.¹²

Disisi lain, kegelisahan dan kegalauan kita sejenak akan tersejuk jika menoleh kepada beberapa lembaga pendidikan khususnya pesantren atau madrasah yang berstatus swasta, namun mampu mengembangkan sumber-sumber keuangan yang ada, misalnya ¹³Pesantren Al-Zaitun yang ada di Indramayu, Jawa Barat melalui berbagai usahanya, ada juga Pesantren Modern Darussalam Gontor, Jawa Timur yang terkenal dengan pengelolaan tanah wakafnya dan lain-lain.

Islam sebagai agama yang paripurna menggariskan tuntunan dalam setiap sendi kehidupan manusia. Telah jelas dalam Hadits bahwa mendapatkan harta serta membelanjakannya di jalan Allah adalah hal yang mutlak karena hal

¹² Usman Hadi, *Setahun Yayasan Kisruh Siswa Tidak Boleh Jadi Korban*, Diakses dari <https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-4078506/setahun-yayasan-sekolah-kisruh-siswa-tidak-boleh-jadi-korban>, pada tanggal 21 Maret 2019 pukul 10:25

¹³¹³ Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Surabaya: Erlangga, 2007), hlm. 169

tersebut akan dimintakan pertanggungjawabannya kelak di hari akhir. “Tidak akan bergeser kaki seorang hamba sehingga ia akan ditanya tentang empat perkara yaitu (1) tentang umurnya untuk apa ia habiskan, (2) tentang ilmunya untuk apa ia amalkan, (3) tentang hartanya dari mana ia dapatkan dan ke mana ia belanjakan/ habiskan, dan (4) tentang badannya untuk apa ia gunakan” (HR at-Tirmidzi)

Islam menempatkan kegiatan di atas dalam ruang lingkup muamalah yang diwajibkan atas manusia untuk mencapai tujuan utama syariat yakni mencapai kesejahteraan manusia. Kesejahteraan mencakup perlindungan keimanan, kehidupan, akal, keturunan dan harta benda mereka. Hal ini menjadikan usaha mencari harta dalam Islam adalah wajib demi menjaga semua tujuan syariat tersebut. Kewajiban tersebut mengindikasikan bahwa dalam Islam tidak ada batasan seseorang berusaha dan bekerja selama itu dilakukan sesuai dengan anjuran syariah. Di antara anjuran tersebut ialah berlaku adil, jujur dan amanah demi tercapainya kehidupan yang bahagia dan lebih baik.¹⁴

Dunia modern sekarang mengenal istilah Ilmu *Wealth Management*, sebuah keahlian dalam mengelola dan membelanjakan harta dan menyisihkan hartanya. Umumnya diperuntukkan bagi mereka yang memiliki harta yang banyak sehingga membutuhkan jasa seseorang dalam mengatur investasi asetnya. Saat ini telah berkembang luas tentang praktik Manajemen Kekayaan

¹⁴ Khairul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, cet.1, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 80

Islam (*Islamic Wealth Management*) atau perencanaan keuangan Islam (*Islamic Financial Planning*) yang dijalankan oleh lembaga-lembaga berbasis Islam. Realitasnya, penerapan konsep manajemen tersebut belum bisa mencerminkan nilai moral dalam akidah akhlak secara utuh sesuai tuntunan Islam. Lembaga tersebut menjalankan aktivitas pengelolaan aset secara halal, namun mereka tidak dapat menghindari kegiatan penumpukan harta.¹⁵

Dalam *Islamic Wealth Management*, selain membahas tentang *Wealth Acquisition* (kepemilikan harta), di dalamnya juga dibahas tentang *Wealth Prservaon* (investasi harta) dan *Wealth Distribuon* (manfaat umum harta). Tiga *spectrum* harta di atas tentunya dengan cara dan mekanisme ajaran Allah SWT dan rasul-Nya.

Salah satu lembaga pendidikan yang bergerak dalam bidang keagamaan adalah Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an. Lembaga PPPA Daarul Qur'an ini memiliki cabang di berbagai kota yang ada di Indonesia salah satunya di Yogyakarta dengan sistem kepemimpinan terpusat, namun di setiap cabang memiliki pimpinan cabang yang bertanggung jawab terhadap berjalannya organisasi. Lembaga tersebut mempunyai program unggulan di antaranya pendidikan dan dakwah, sosial dan kemanusiaan, pengembangan masyarakat. Lembaga ini merupakan lembaga cabang pengelola sedekah yang berkhidmat pada pembangunan masyarakat berbasis tahfidzul Qur'an yang dikelola secara profesional dan akuntabel. Hal ini

¹⁵ Muhammad, *Manajemen Keuangan Syariah Analisis Fiqih dan Keuangan*, cet.1, edisi 1, (Yogyakarta: UUP STIM YKPN, 2009) hlm. 109

menyebabkan/ menjadikan peneliti tertarik dengan lembaga ini karena mampu mengelola gerakan sedekah dan gerakan Tahfidzul Qur'an yang digagas oleh Ustadz Yusuf Mansur dengan mendirikan sebuah lembaga yang mampu bersaing dalam dunia bisnis dan manajemen yang dapat diterima oleh masyarakat untuk lebih dekat dengan Al-Qur'an dengan memanfaatkan ruang kesempatan pendidikan, pasar maupun media.

Atas dasar itulah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk menggali pengetahuan dan pemahaman mengenai strategi pengelolaan aset/ sumber daya dengan konsep *Wealth Management* dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan khususnya di Rumah Tahfidz pada lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Darul Qur'an di Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dan uraian latar belakang di atas agar penelitian ini lebih terarah dalam pembahasan dan mendapat gambaran secara komprehensif, maka dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana konsep *Wealth Management* di PPPA Darul Qur'an Yogyakarta?
2. Bagaimana implementasi *Wealth Management* di PPPA Darul Qur'an Yogyakarta?
3. Bagaimana dampak *Wealth Management* terhadap peningkatan kualitas pendidikan di PPPA Darul Qur'an Yogyakarta.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui konsep *Wealth Management* yang ada di PPPA Darul Qur'an Yogyakarta
2. Untuk mendeskripsikan implementasi penerapan *Wealth Management* di PPPA Darul Qur'an Yogyakarta
3. Untuk mengetahui dampak penerapan *Wealth Management* di lembaga pendidikan

Bila tujuan penelitian ini dapat tercapai, maka hasil penelitian akan bermanfaat secara praktis dan teoritis.

1. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan peneliti terutama yang berkaitan dengan konsep pengelolaan kekayaan atau *wealth management* pada Program Pembibitan Penghafal Al-Al-Qur'an (PPPA) Darul Qur'an di Daerah Istimewa Yogyakarta

2. Secara Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai sumbangan ilmu pengetahuan khususnya pada ilmu manajemen pendidikan yang berkaitan dengan *wealth management* sebagai khazanah ilmu pengetahuan, khususnya pendidikan Islam

D. Telaah Pustaka

Untuk membuktikan bahwa penelitian yang dilakukan merupakan penelitian baru, maka penulis melakukan penelusuran terhadap penelitian

terdahulu yang berkaitan dengan tema penelitian yang akan dilaksanakan maka dapat dipaparkan beberapa penelitian yang relevan dengan *Wealth Management*, sebagai berikut:

Pertama, Tesis yang ditulis oleh Edi Dwi Efendi berjudul, "*Islamic Wealth Management Asuransi Syariah Sebagai Instrumen Proteksi Kekayaan (Studi Kasus Pada HNWI)*", tahun 2012. Tesis ini adalah studi kasus pada klien yang termasuk HNWI (*high net worth individual*) dan memiliki permasalahan dalam pengelolaan kekayaan karena keterbatasan waktu dan kurangnya pengetahuan yang dimiliki. Pada penelitian ini, analisis difokuskan pada pilar pertama *wealth management* (proteksi dan pemeliharaan kekayaan) dengan pertimbangan tujuan finansial klien yang utama adalah pendidikan tinggi anak-anak, terpeliharanya keluarga jika suatu ketika mengalami *disability* dan terpeliharanya keluarga ketika suatu ketika klien meninggal. Risiko-risiko yang dimiliki klien adalah risiko kematian, risiko tidak mampu bekerja sementara, risiko tidak mampu bekerja selamanya, risiko sakit dan risiko musibah atas harta benda. Atas risiko-risiko ini dianalisis, apakah klien sudah mengantisipasi risiko dengan instrumen yang tepat dan memadai. Berdasar hasil analisis, selanjutnya kepada klien diberikan rekomendasi proteksi terhadap risiko-risiko yang ada dengan menggunakan instrumen asuransi syariah. Hasil analisis menunjukkan bahwa klien belum mengantisipasi risiko-risiko yang ada dengan instrumen yang tepat dan memadai. Kepada klien direkomendasikan untuk memanfaatkan berbagai produk asuransi berbasis syariah yang dapat digunakan untuk mengantisipasi risiko kematian, risiko

tidak mampu bekerja sementara, risiko tidak mampu bekerja selamanya, risiko sakit dan risiko musibah atas harta benda.¹⁶

Kedua, Jurnal yang ditulis oleh Mohammad Omar Faroq (2014) yang berjudul *Islamic Wealth Management and the Pursuit of Positive-Sum Solutions* dalam jurnal *Islamic Economic Studies* Vol. 22 No. 2 Nov 2014. Tulisan ini memberikan argumen bahwa praktik Manajemen Kekayaan Islam saat ini menggunakan pendekatan teori zero-sum, keuntungan yang didapatkan seseorang adalah hasil dari kerugian yang diterima orang lain. Artikel ini mengartikulasikan, menjelaskan, dan menganjurkan pendekatan positive-sum dalam Manajemen Kekayaan Islam sebagai pendekatan yang sesuai dengan nilai-nilai keislaman dan sebagai pertanggungjawaban di akhirat kelak.¹⁷

Ketiga, Jurnal yang ditulis oleh Ainur Rofiq (2017) dengan judul *Wealth Management Strategi Pengelolaan Aset: Transparansi, Akuntabilitas, Efektifitas dan Efisiensi* yang dimuat pada jurnal *Al-Tanzim* Vol.1 No. 1 Januari 2017. Pada jurnal ini dijelaskan bahwa pengelolaan dana pendidikan harus berdasarkan prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas public. Transparansi dibidang *Wealth Management*, berarti adanya keterbukaan dalam management keuangan lembaga pendidikan, sedangkan akuntabilitas adalah kondisi seseorang yang dinilai oleh orang lain karena performanya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang menjadi

¹⁶ Edi Dwi Efendi, "Islamic Wealth Management Asuransi Syariah Sebagai Instrumen Proteksi Kekayaan (Studi Kasus Pada HNWI)", *Tesis*, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2012.

¹⁷ Faroq, Mohammad Omar, 2014, "Islamic Wealth Management and the Pursuit of Positive-Sum Solutions," *Islamic Economic Studies*, Vol. 22 No. 2 November 2014, hlm. 99-124.

tanggung jawabnya. Dalam manajemen keuangan, dikatakan memenuhi prinsip efektifitas jika kegiatan yang dilakukan dapat mengatur keuangan untuk membiayai aktifitas lembaga tertentu dan sesuai dengan rencana yang ditetapkan, dan efisiensi merupakan perbandingan yang terbaik antara masukan dan keluaran, atau antara daya dan hasil.¹⁸

Keempat, Jurnal karya Bayu Taufiq Possumah (2012) dengan judul *Baitul Mal and Legal Constraint: Public Wealth Management in Malaysian Context* yang dimuat pada *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* Vol.2 No. 11 November 2012. Tulisan ini memaparkan bahwa konsep Baitul Mal sebenarnya memiliki ruang lingkup yang luas dan sangat berperan dalam keuangan publik. Namun, dalam konteks Malaysia, ruang lingkup dan fungsi dari Baitul Mal masih terkendala dengan hukum positif. Paper ini mensintesis peran Baitul-Mal dalam memobilisasi sumber daya di seluruh sumber-sumber non-pajak dan bagaimana Baitul Mal berdiri sebagai lembaga keuangan untuk mendistribusikan sumber daya yang akan lebih diuntungkan¹⁹

Keselarsan penelitian ini dengan keempat penelitian di atas terletak pada analisis *wealth management* pengelolaan kekayaan dalam sebuah lembaga. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian. Selain itu juga pada

¹⁸ Ainur Rofiq, "Wealth Management Strategi Pengelolaan Aset: Transparansi, Akuntabilitas, Efektivitas dan Efisiensi", *Al-Tanzim*, Vol. 1 No. 1 Januari 2017

¹⁹ Possumah, BayuTaufiq, "Baitul Mal and Legal Constraints: PublicWealth Management in Malaysian Context," *International Journal of Academic Reseach in Business and Social Sciences*, Vol.2 No. 11 November 2012.

penelitian ini peneliti mencoba menggali pengetahuan dan pemahaman mengenai strategi pengelolaan aset/ sumber daya dengan konsep *Wealth Management* baik berupa manusia dan non manusia dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

E. Kerangka Teoritik

1. Konsep Wealth Management

Wealth Management dimulai di London sekitar abad ke-17 dan 18, yang merupakan awal berkembangnya pusat keuangan internasional, dimana para *private banker* tersebut memberikan layanan kepada anggota kerja yang menjalankan perdagangan internasional dalam fungsinya sebagai penyimpan deposito, pemberi pinjaman, penyedia mata uang asing dan sebagainya. *Wealth Management* yang secara institusional dimulai di London kemudian berkembang ke berbagai Negara Eropa dan kemudian ke Benua Amerika, Asia dan benua lainnya.²⁰

Aset atau harta dalam pandangan Islam merupakan kepemilikan sementara yang diamanahkan Tuhan kepada manusia. Kepemilikan ini tidak bersifat mutlak, sebagaimana terdapat dalam ekonomi kapitalis, tetapi bukan berarti Islam tidak mengakui individu dalam pengelolaan harta seperti ekonomi sosialis. Islam memberikan kebebasan kepada manusia mengelola harta, namun kebebasan tersebut tidak boleh melanggar etika dan norma-norma atau nilai syariah. Nilai dan etika

²⁰ Imam machali dan Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management...*, hlm. 414

tersebut dapat berupa larangan penumpukan harta, rasa cinta yang berlebihan terhadap harta, eksploitasi sumber daya baik SDM ataupun SDA.²¹

Ada yang menyamakan *wealth management* dengan *asset management*, *financial management*, atau *investment management*. Bahkan ada yang menyebutkan bahwa *wealth management* sebetulnya hanya penggunaan istilah baru saja, dan sebetulnya tidak berbeda dengan istilah-istilah yang sudah disebutkan. Hal tersebut dapat dimengerti karena *wealth management* memang merupakan bentuk yang lebih maju dari manajemen aset, manajemen keuangan, atau manajemen investasi. Manajemen investasi adalah perencanaan, implementasi, dan pengawasan kekayaan seseorang atau lembaga. Manajemen keuangan dan manajemen aset memiliki arti yang hampir sama. *Wealth management* merupakan kemajuan atau pengembangan dari ketiga bentuk manajemen tersebut dalam arti yang lebih lengkap, lebih komprehensif, dan menciptakan hubungan antara lembaga pemberi jasa dan klien yang jauh lebih intens.²²

Wealth Management mempelajari berbagai ilmu tentang bagaimana melindungi dan menjaga kekayaan, bagaimana mengumpulkan dan mengembangkan kekayaan, dan bagaimana mewariskan kekayaan dan menghadapi masa transisi dan pensiun. Dengan demikian, *wealth*

²¹ Ridwan Nurdin dan Muslina, "Konsep dan Teori Manajemen Aset dalam Islam," *Media Syariah, Wahana Kajian Hukum Islam dan Pranata Sosial*, Vol. 19, No. 2, 2017

²² Richardus Eko Indrajit dan Djokopranoto, *Wealth Management untuk Perguruan Tinggi*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2011), hlm. 31

management menyangkut *investment management*, *tax management*, *financial management*, dan *risk management*²³ *Wealth management* merupakan suatu proses pengembangan, proteksi dan pengelolaan kekayaan seseorang atau organisasi melalui produk dan jasa finansial. *Wealth management* juga dapat didefinisikan sebagai suatu pendekatan komprehensif dalam mengelola produktivitas kekayaan yang bersinergi diperoleh dari perencanaan dan pengembangan yang tepat.²⁴

Dalam perspektif manajemen, *Wealth management* ini dipandang sangat penting, sebab sebuah lembaga pendidikan tidak hanya dipandang sebagai sebuah “lembaga” saja, akan tetapi harus juga dipandang sebagai sebuah korporat yaitu lembaga pendidikan memerlukan manajemen yang menyeluruh: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, pengajaran, keuangan, kekayaan, SDM, strategi, pemasaran, pengembangan dan sebagainya.²⁵

Wealth Management sangat dibutuhkan oleh penyelenggara pendidikan jalur formal yang mencakup pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi, khususnya penyelenggara pendidikan dari masyarakat karena terbatasnya dana dan sumber dana yang tersedia. Pengelolaan keuangan berpedoman pada

²³ *Ibid.*, hlm. 31

²⁴ Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management...*, hlm. 414

²⁵ *Ibid.*, hlm. 414

prinsip-prinsip dan kaidah-kaidah manajemen keuangan seperti sebagai berikut:

- a. Perencanaan keuangan, yaitu pembuatan anggaran keuangan untuk setiap tahun.
- b. Kebijakan keuangan, yaitu tata kelola keuangan, yang jika ingin melakukan tata kelola yang baik, kita harus melakukannya berdasarkan prinsip-prinsip yang baik, yaitu akuntabilitas, tanggung jawab, transparansi dan kemandirian.
- c. Pencatatan keuangan, yaitu pembukuan keuangan termasuk pencatatan lalu lintas keuangan (masuk dan keluar), pencatatan saldo awal dan akhir, perhitungan penghapusan, perhitungan biaya, jurnal keuangan, pencatatan aset, pencatatan utang dan sebagainya
- d. Laporan keuangan, yaitu laporan akhir tahun
- e. Audit laporan keuangan yang dilakukan oleh akuntan publik dan mendapat opini “wajar tanpa catatan”²⁶

Adapun 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. Di sinilah peran seorang manajer atau kepala sekolah untuk mengelola keuangan dengan sebaik mungkin, dengan memperdayakan sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah melalui kegiatan

²⁶ *Ibid.*, hlm. 416

manajemen keuangan maka kebutuhan pendanaan kegiatan sekolah dapat direncanakan, diupayakan pengadaannya, dibukukan secara transparan dan digunakan untuk membiayai pelaksanaan program sekolah secara efektif dan efisien.²⁷

Dalam PP No. 19 tahun 2005 tentang SNP (Standar Nasional Pendidikan), menyebutkan ada 8 standar nasional yang harus di penuhi oleh lembaga pendidikan yaitu²⁸:

a. Standar Isi

Standar isi adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh siswa pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.

b. Standar Proses

Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.

c. Standar Kompetensi Lulusan

Standar kompetensi lulusan adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

²⁷ Ainur Rofiq, "Wealth Management Strategi Pengelolaan Aset: Transparansi, Akuntabilitas, Efektivitas dan Efisiensi", *Al-Tanzim*, Vol. 1 No. 1 Januari 2017, hlm.79

²⁸ Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, BAB II pasal 2

d. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan (kualifikasi akademik dan kepemilikan sertifikat profesi), kelayakan fisik maupun mental, pendidikan dalam jabatan bagi guru dan tenaga kependidikan, serta jumlah dan/atau rasio guru dan tenaga kependidikan (kepala/wakil kepala sekolah/madrasah, laboran, pustakawan, teknisi/petugas bengkel, dan petugas tata usaha).

e. Standar Sarana dan Prasarana

Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

f. Standar Pengelolaan

Standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

g. Standar Pembiayaan

Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun.

h. Standar Penilaian Pendidikan

Standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar siswa.

Dalam penelitian ini, difokuskan pada Standar Pembiayaan yang merupakan standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun.²⁹ Pengelolaan standar pembiayaan tersebut dapat menggunakan konsep *wealth management*.

Manajemen keuangan perlu memperhatikan sejumlah prinsip. Undang-undang No. 20 tahun 2003 pasal 48 yang menyatakan bahwa pengelolaan dana pendidikan berdasarkan pada prinsip keadilan, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas publik. Di samping itu prinsip efektivitas juga perlu mendapat penekanan.³⁰ Berikut akan dibahas masing-masing prinsip tersebut, yaitu transparansi, akuntabilitas, efektivitas dan efisiensi:

²⁹ Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, BAB II pasal 2

³⁰ Manahan Tampubolon, *Perencanaan dan Keuangan Pendidikan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 189-190

a. Transparansi

Transparan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti adanya keterbukaan. Transparan di bidang manajemen berarti adanya keterbukaan dalam mengelola suatu kegiatan. Di lembaga pendidikan, bidang manajemen keuangan yang transparan, berarti adanya keterbukaan dalam manajemen keuangan lembaga pendidikan, yaitu keterbukaan sumber keuangan dan jumlahnya, rincian penggunaan dan pertanggungjawabannya harus jelas sehingga bisa memudahkan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahuinya. Transparansi keuangan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan dukungan orang tua, masyarakat dan pemerintah dalam penyelenggaraan seluruh program pendidikan di sekolah. Di samping itu, transparansi dapat menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemerintah, masyarakat, orang tua dan warga sekolah melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai.

Beberapa informasi keuangan yang bebas diketahui oleh semua warga sekolah dan orang tua siswa misalnya rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah (RAPBS) bisa ditempel di papan pengumuman di ruang guru atau di depan ruang tata usaha sehingga bagi siapa saja yang membutuhkan informasi itu dapat dengan mudah mendapatkannya. Orang tua siswa bisa mengetahui berapa jumlah uang yang diterima sekolah dari orang tua siswa dan digunakan untuk

apa saja uang itu. Perolehan informasi ini menambah kepercayaan orang tua siswa terhadap sekolah.

b. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah kondisi seseorang yang dinilai oleh orang lain karena kualitas performansinya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang menjadi tanggung jawabnya. Akuntabilitas di dalam manajemen keuangan berarti penggunaan uang sekolah dapat dipertanggungjawabkan sesuai perencanaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan dan peraturan yang berlaku maka pihak sekolah membelanjakan uang secara bertanggungjawab.

Pertanggungjawaban dapat dilakukan kepada orang tua, masyarakat, dan pemerintah. Ada tiga pilar utama yang menjadi prasyarat terbangunnya akuntabilitas, yaitu: (1) adanya transparansi para penyelenggara sekolah dengan menerima masukan dan mengikutsertakan berbagai komponen dalam mengelola sekolah, (2) adanya standar kinerja di setiap institusi yang dapat diukur dalam melaksanakan tugas, fungsi dan wewenangnya, (3) adanya partisipasi untuk saling menciptakan suasana kondusif dalam menciptakan pelayanan masyarakat dengan prosedur yang mudah, biaya yang murah dan pelayanan yang cepat.

c. Efektivitas

Efektif sering kali diartikan sebagai sebuah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas lebih menekankan pada kualitatif *outcomes*. Manajemen keuangan dikatakan memenuhi prinsip efektivitas jika kegiatan yang dilakukan dapat mengatur keuangan untuk membiayai aktivitas dalam rangka mencapai tujuan lembaga yang bersangkutan dan kualitatif *outcomes*-nya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

d. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan yang terbaik antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) atau antara daya dan hasil. Daya yang dimaksud meliputi tenaga, pikiran, waktu dan biaya.

1) Dilihat dari segi penggunaan waktu, tenaga dan biaya. Kegiatan dapat dikatakan efisien jika penggunaan waktu, tenaga dan biaya yang sekecil-kecilnya dapat mencapai hasil yang ditetapkan.

2) Dilihat dari segi hasil, kegiatan dapat dikatakan efisien jika dengan penggunaan waktu, tenaga dan biaya tertentu memberikan hasil sebanyak-banyaknya baik kuantitas maupun kualitas.

Aset atau kekayaan lembaga pendidikan yang perlu dikelola tidak hanya berupa biaya atau dana pendidikan, tetapi juga sumber daya manusia juga perlu difungsikan dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan bidang sekolah/madrasah, karena masalah sumber daya

manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan/pembelajaran. Manajemen sumber daya manusia menduduki posisi penting dalam sebuah lembaga pendidikan karena hadirnya sekolah/madrasah terbentuk oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang menggunakan jasa mereka.³¹

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari Standar Nasional Pendidikan yang perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sumber Daya Manusia di lembaga pendidikan adalah Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang merupakan bagian dari Standar Nasional Pendidikan. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan merupakan kriteria pendidikan prajabatan (kualifikasi akademik dan kepemilikan sertifikat profesi), kelayakan fisik maupun mental, pendidikan dalam jabatan bagi guru dan tenaga kependidikan, serta jumlah dan/atau rasio guru dan tenaga kependidikan (kepala/wakil kepala sekolah/madrasah, laboran, pustakawan, teknisi/petugas bengkel, dan petugas tata usaha).³²

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia di sebuah lembaga pendidikan. Fungsi SDM meliputi fungsi operasional, sebagai berikut³³:

³¹ Atika, *Seni Mengelola Aset berbasis Wealth Management di Lembaga Pendidikan Islam...*, hlm. 103

³² Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, BAB II pasal 2

³³ Malayu, S.P. Hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 22

a. *Procurement*

Merupakan proses pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan yang berupaya mendapatkan jenis dan jumlah pengelola lembaga pendidikan sesuai dengan kebutuhan pendidikan. Pengadaan yang baik akan membantu mewujudkan tercapainya tujuan.

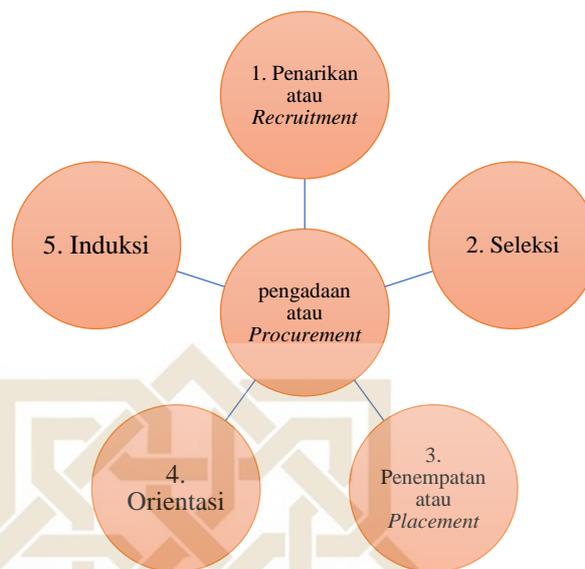
Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan yang cakap, mampu dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi.

Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan.

Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilannya. Dengan demikian, gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.³⁴

³⁴ *Ibid.*, hlm. 27



Gambar 1. Konsep pengadaan karyawan

Pengadaan karyawan harus didasarkan pada prinsip *apa* baru *siapa*. *Apa* artinya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan (*Job description*). *Siapa* artinya kita baru mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (*Job specification*). Perekrutan calon karyawan hendaknya dilakukan dengan baik, agar karyawan yang diterima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang akan dilakukan.³⁵

1) Penarikan (*Recruitment*)

Penarikan (*recruitment*) merupakan masalah yang penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena

³⁵ *Ibid.*, hlm. 28

perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik. Penarikan tenaga kerja (pelamar) dipengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut:

- a) Balas jasa yang diberikan. Jika balas jasa yang diberikan besar maka kemungkinan pelamar juga relatif banyak, sebaliknya jika balas jasa yang diberikan kecil maka pelamar sedikit.
- b) Metode penarikan. Apabila penarikan terbuka luas melalui media massa maka pelamar banyak, begitu juga sebaliknya. Contohnya dengan menggunakan iklan
- c) Solidaritas perusahaan. Jika solidaritas perusahaan cukup tinggi maka pelamar banyak, begitu juga sebaliknya.

2) Seleksi

Seleksi merupakan usaha pertama yang harus dilakukan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten.

Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah.

Penerimaan karyawan baru hendaknya berpedoman pada dasar tertentu agar supaya pelaksanaan dan hasil seleksi dapat dipertanggung jawabkan, salah satu yang menjadi dasar seleksi yaitu *job specification*.³⁶

³⁶ *Ibid.*, hlm. 48

Spesifikasi pekerjaan (*job specification*) disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab pertanyaan tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman dan yang lainnya dari orang yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Spesifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi.

Apakah spesifikasi pekerjaan itu? Spesifikasi pekerjaan merupakan uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. Pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan itu. Hal-hal mengenai spesifikasi pekerjaan dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Tingkat pendidikan pekerja³⁷

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.³⁸

³⁷ *Ibid.*, hlm. 34

³⁸ *Ibid.*, hlm. 54

b) Jenis kelamin pekerja

Jenis kelamin harus diperhatikan berdasarkan sifat pekerjaan, waktu mengerjakan dan peraturan perburuhan. Misalnya, untuk pekerjaan berat atau untuk jaga malam kurang pantas dijabat kaum wanita.

c) Keadaan/ kesehatan fisik pekerja

Kesehatan fisik sangat penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit. Bahkan, perusahaan akan dibebani pengeluaran biaya perawatan yang besar.

d) Pengetahuan dan kecakapan/ keahlian pekerja

Keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki dalam mencapai tujuan.

e) Batas umur pekerja

Umur harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Umur pekerja juga diatur oleh

undang-undang perburuhan. Karyawan muda umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis dan kreatif.³⁹

f) Emosi dan temperamen pekerja

Temperamen adalah pembawaan seseorang yang sulit dipengaruhi oleh lingkungan dan melekat pada dirinya.

Penilaian temperamen calon karyawan agak sulit. Untuk penilaian biasanya diserahkan kepada psikolog.⁴⁰

g) Pengalaman kerja⁴¹

Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.⁴²

Langkah-langkah seleksi⁴³ :

a) Seleksi surat lamaran

Menyeleksi surat-surat lamaran artinya memilih surat-surat lamaran dan mengelompokkan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat. Lamaran yang tidak memenuhi syarat berarti gugur, sedangkan lamaran yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti seleksi berikutnya. Dalam surat

³⁹ *Ibid.*, hlm. 54

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 55

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 34

⁴² *Ibid.*, hlm. 55

⁴³ *Ibid.*, hlm. 57

panggilan harus dicantumkan waktu, tempat, dan alat-alat yang diperlukan untuk mengikuti seleksi tersebut.

b) Tes penerimaan

Tes penerimaan merupakan proses untuk mencari data calon karyawan yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dijabat. Jenis tes penerimaan calon karyawan ini adalah wawancara dan tertulis. Wawancara (*interview*) berarti Tanya jawab dengan maksud memperoleh data atau informasi lebih mendalam secara langsung dari pelamar. Cara wawancara dikenal atas *unstructured interview*, *structured interview* dan *mixed interview*.⁴⁴

Sedangkan bentuk-bentuk tes penerimaan adalah *physical test (medical test)*, *academic test (knowledge test)*, dan *psychological test*. *Physical test* merupakan suatu proses untuk menguji kemampuan fisik pelamar. *Academic test* merupakan proses menguji kecakapan yang dimiliki pelamar sesuai dengan kebutuhan jabatan yang akan diisinya. Sedangkan merupakan proses menguji atau mengetes kemampuan tentang kecerdasan (*intelligence*), bakat

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 58

(*aptitude*), prestasi (*achievement*), minat (*interest*), dan kepribadian (*personality*) dari pelamar.⁴⁵

c) Memutuskan diterima atau ditolak

Top manajer akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah memperoleh hasil dari seleksi-seleksi terdahulu.

Pelamar yang tidak memenuhi spesifikasi ditolak, sedangkan pelamar yang lulus dari setiap seleksi diputuskan diterima menjadi calon karyawan dengan status karyawan dalam masa percobaan. Selanjutnya mereka diharuskan mengisi formulir dan melengkapi syarat-syarat sepenuhnya.⁴⁶

d) Penempatan (*Placement*)⁴⁷

Penempatan karyawan (*placement*) merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada pekerjaan atau jabatan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan.

Tentunya penempatan ini didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 58-59

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 61

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 63

berpedoman pada prinsip “*The right man in the right place, and the right man behind the right job*”

e) Orientasi⁴⁸

Orientasi atau pengenalan bagi setiap karyawan baru harus dilaksanakan untuk menyatakan bahwa mereka betul-betul diterima dengan tangan terbuka menjadi karyawan yang akan bekerja sama dengan karyawan lain pada perusahaan itu.

f) Induksi karyawan

Induksi karyawan merupakan kegiatan mengubah perilaku karyawan baru supaya menyesuaikan diri dengan tata tertib perusahaan. Induksi pada dasarnya merupakan tugas dari atasan langsung karyawan bersangkutan sehingga karyawan baru menyadari bahwa dia harus menaati peraturan-peraturan perusahaan dan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.⁴⁹

b. *Development*

Merupakan pengembangan yang harus dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan prestasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 64

⁴⁹ *Ibid.*, hlm. 64

pekerjaan masa kini maupun di masa yang akan datang, seperti pemberian kompensasi, motivasi, beasiswa studi lanjut untuk mengembangkan karier personil.

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan.

Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen atau masyarakat yang mengonsumsi barang/jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. Adapun tujuan dari pengembangan salah satunya adalah untuk produktivitas kerja, meningkatkan efisiensi dan meningkatkan moral karyawan.⁵⁰

Agar pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya yang relatif kecil maka hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan. Langkah yang diambil dalam program harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan yang dilakukan harus sesuai prinsip pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 68-71

terbuka kepada semua karyawan atau anggota agar mereka bisa mempersiapkan diri masing-masing.⁵¹

c. *Integration*

Merupakan usaha untuk mempersatukan kepentingan lembaga dengan pendidik dan tenaga kependidikan agar tercipta kerja sama yang baik dan saling menguntungkan. Jadi, pengintegrasian adalah hal yang sangat penting dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai hasil yang baik bagi perusahaan maupun terhadap karyawan sehingga memberikan kepuasan kepada semua pihak. Karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan perusahaan memperoleh keuntungan.

Adapun tujuan pengintegrasian adalah memanfaatkan karyawan agar mereka bersedia bekerja keras dan berpartisipasi aktif dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan serta terpenuhinya kebutuhan karyawan.

Manajer dalam melaksanakan pengintegrasian harus berdasarkan kepada prinsip dan metode yang mapan. Metode adalah suatu cara pendekatan dan pemecahan masalah yang berdasarkan atas analisis ilmu pengetahuan, dengan metode ini diharapkan pemecahan masalah dapat di pertanggungjawabkan. Pendekatan pengintegrasian dalam mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan hendaknya didasarkan atas anggapan bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan yang perlu dipelihara secara manusiawi, bukan

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 72

diperlakukan sebagai faktor produksi pasif lainnya yang dapat dimanfaatkan sekehendak hati.⁵²

Metode atau usaha untuk pengintegrasian dilakukan melalui hubungan antar manusia (*human relation*, motivasi (*motivation*), kepemimpinan (*Leadership*) dan kesepakatan kerja.

- 1) Hubungan antar manusia (*human relation*) akan tercipta serta terpelihara dengan baik, jika ada kesediaan melebur sebagian keinginan individu demi tercapainya kepentingan bersama yang didasarkan atas saling pengertian, harga menghargai, hormat-menghormati, toleransi, menghargai pengorbanan, dan peranan yang diberikan setiap individu anggota kelompok/ karyawan.

Untuk jelasnya pengintegrasian dan terciptanya hubungan antar manusia (*human relation*)⁵³

- 2) Motivasi (*motivation*), pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, loyalitas dan tingkat kesejahteraan karyawan

⁵² *Ibid.*, hlm. 135-136

⁵³ *Ibid.*, hlm. 137

- c) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik⁵⁴
- 3) Kepemimpinan (*Leadership*), pelaksanaan kepemimpinan cenderung mengarah pada tumbuhnya kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan cara *persuasive*.⁵⁵
- 4) Kesepakatan kerja bersama (KKB), berperan penting dalam menciptakan pengintegrasian, membina kerja sama, dan menghindarkan terjadinya konflik dalam perusahaan. Misalnya mengenai kenaikan gaji, tunjangan hari raya, pemecatan buruh dan lain lain. KKB merupakan adanya musyawarah dan mufakat yang diharapkan tercipta integrasi yang serasi dalam perusahaan, jadi karyawan menjadi partner kerja sama yang baik bagi perusahaan.⁵⁶
- d. *Maintenance*
- Merupakan pemeliharaan pendidik dan tenaga kependidikan yang harus dilakukan untuk meningkatkan kerja sama dan loyalitas antar pengelola lembaga Pendidikan. Pemeliharaan (*maintenance*) karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan akan menurun. Supaya karyawan bersemangat kerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal dalam

⁵⁴ *Ibid.*, hlm. 146

⁵⁵ *Ibid.*, hlm. 169

⁵⁶ *Ibid.*, hlm. 176

menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian manajer.

Pemeliharaan merupakan usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Edwin B. Flippo mengatakan *The maintenance function of personnel is concerned primarily with preserving the physical, mental and emotional condition of employees.* (fungsi pemeliharaan karyawan adalah menyangkut perlindungan kondisi fisik, mental dan emosi karyawan).

Adapun tujuan pemeliharaan yaitu:

- 1) Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 2) Meningkatkan disiplin
- 3) Meningkatkan loyalitas
- 4) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 5) Memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan
- 6) Mengurangi konflik serta menciptakan suasana harmonis.⁵⁷

Pemilihan metode yang tepat sangat penting, supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Manajer yang cakap akan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Pemeliharaan keamanan, kesehatan dan sikap loyal karyawan

⁵⁷ *Ibid.*, hlm. 179-180

hendaknya dengan metode yang efektif dan efisien supaya tercapai manfaat yang optimal. Salah satu metode pemeliharaan yaitu dengan komunikasi.⁵⁸ Komunikasi harus digunakan dalam setiap penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan, komunikasi berfungsi untuk *instrucvtive, informative, influencing dan evaluative*.

Dengan komunikasi yang baik akan dapat diselesaikan problem-problem yang terjadi dalam perusahaan. Jadi, manajemen terbuka akan mendukung terciptanya pemeliharaan keamanan dan kesehatan loyal yang baik dari para karyawan. Konflik yang terjadi dapat diselesaikan melalui musyawarah dan mufakat. Di sinilah pentingnya komunikasi dalam menciptakan pemeliharaan karyawan dalam perusahaan.⁵⁹

e. *Separation*

Merupakan pemutusan atau pemberhentian pegawai terhadap sebuah lembaga pendidikan karena alasan tertentu. Pemberhentian berdasarkan keinginan perusahaan karena karyawan itu menurut perusahaan tidak akan memberikan keuntungan lagi. Misalnya, karyawan kurang cakap, usia lanjut, dan melakukan tindakan yang merugikan.

⁵⁸ *Ibid.*, hlm.181

⁵⁹ *Ibid.*, hlm. 182

Pemberhentian atas keinginan karyawan terjadi karena karyawan tersebut kurang mendapatkan kepuasan kerja di perusahaan bersangkutan. Misalnya, balas jasanya rendah, perlakuan kurang baik, dan suasana lingkungan kurang baik.⁶⁰ Seyogyanya pemberhentian dilakukan dengan cara yang sebaik-baiknya, sebagaimana pada saat mereka diterima menjadi karyawan. Dengan demikian, tetap terjalin hubungan informal yang baik.⁶¹

2. Investasi sebagai Jantung *Wealth Management*

Investasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah menanamkan uang untuk tujuan memperoleh keuangan. Investasi dalam kacamata ekonomi bisa diartikan sebagai menunda konsumsi saat ini dengan harapan mendapatkan keuntungan di masa yang akan datang atau dalam pengertian lain investasi merupakan komitmen atas sejumlah dana atau sumber daya lainnya yang dilakukan pada saat ini, dengan tujuan memperoleh sejumlah keuntungan di masa mendatang.⁶²

Robert T. Kiyosaki (2007) dalam bukunya *The Cashflow Quadrant* memetakan orang dalam hubungan dengan bekerja untuk mencapai kebebasan keuangannya (*financial freedom*) ke dalam empat kuadran seperti yang tergambar di bawah ini:

⁶⁰ *Ibid.*, hlm. 209

⁶¹ *Ibid.*, hlm. 213

⁶² Imam machali dan Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management*, (Jakarta: Prenadamia Group, 2016), hlm. 416



Gambar 2. Kuadran Robert T. Kiyosaki

Masing-masing orang kecuali pengangguran, tentu sekurang-kurangnya berada dalam salah satu kuadran. Masing-masing kuadran diwakili dengan huruf tertentu, yaitu:

E untuk *employee* (pegawai)

S untuk *self-employee* (pekerja lepas)

B untuk *business owner* (pemilik usaha)

I untuk *investor* (penanam modal).

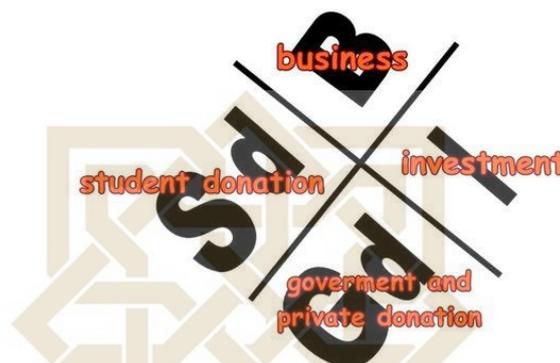
Seseorang dapat berada dalam dua atau lebih kuadran tersebut. Tempat seseorang dalam kuadran ditentukan oleh sumber pemasukan pendapatan atau kekayaannya. Jika satu-satunya sumber pemasukan seseorang adalah gaji, ia berada di kuadran E (*employee*). Jika ia bekerja sendiri dalam usaha sendiri dan dilakukan sendiri, ia berada di kuadran S (*Self Employee*). Kedua jenis orang ini berada di sebelah kiri dari *Cashflow Quadrant*. Sisi kanan *Cashflow Quadrant* diperuntukkan bagi individu yang melakukan bisnis (B, *business owner*) milik mereka, atau melakukan investasi (I, *Investor*)⁶³

⁶³ Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management...*, hlm. 416-417

Semua bentuk investasi, seperti investasi tanah, bangunan, *real estate*, instrumen pasar uang, instrumen pasar modal dan sebagainya dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan. Dana abadi atau di Negara Barat disebut *endowment* adalah sejumlah dana yang di investasikan sedemikian rupa sehingga nilai pokoknya tetap tidak disentuh untuk suatu periode waktu tertentu, pendapatan dari investasinya dapat digunakan untuk keperluan kegiatan organisasi. Dana abadi dikumpulkan dengan berbagai cara. Di Amerika Serikat misalnya, pemupukan *endowment* sudah merupakan hal yang sudah lama dipraktikkan, termasuk dalam penyelenggaraan pendidikan, di antaranya dengan cara menerima sumbangan berupa uang, surat berharga atau tanah yang diberikan oleh donatur perorangan, perusahaan atau yayasan, alumni atau perkumpulan alumni yang sering kali juga menjadi donatur.

Pendekatan *cashflow quadrant* Robert T. Kiyosaki di atas dapat digunakan juga untuk melihat lembaga pendidikan. Pengelolaan dan penyelenggara lembaga pendidikan yang hanya menggantungkan pendapatan dari sumbangan atau uang sumbangan (SPP) siswa saja berada di kuadran (E). lembaga pendidikan yang mampu memasarkan barang-barang hasil atau produk lembaga, membuka toko, koperasi dan lain sebagainya untuk keperluan lembaga berada pada kuadran (S). Lembaga pendidikan atau yayasan pendidikan juga dapat mendirikan suatu perseroan terbatas yang membuka usaha di bidang tertentu, menunjuk direksi serta memperkerjakan orang lain untuk mendapatkan keuntungan

guna keperluan lembaga, berada di kuadran (B). Yayasan juga dapat melakukan investasi dengan membeli saham, reksadana, obligasi dan surat berharga lainnya berada di kuadran (I).⁶⁴



Gambar 3. *Cashflow Quadrant* di Lembaga Pendidikan

Untuk lembaga pendidikan pendekatan *cashflow quadrant*-nya dapat dimodifikasi untuk memetakan seseorang, *cashflow quadrant* menggunakan pembagian: E = *employee* (pegawai); S= *self employee* (pekerja lepas); B= *Business owner* (pemilik usaha); dan I= investor (penanam modal). Namun untuk lembaga pendidikan, bentuk modifikasinya adalah dengan menggunakan pendekatan Sd (*Student donation*) yang sepadan dengan posisi “E” (*employee*), Gd (*government donation*) yang sepadan dengan S (*Self employee*), B (business) yang sepadan dengan B, dan I (*investment*).

Alasan kebutuhan dalam memahami ekonomi pendidikan dikarenakan, bahwa proses pengembangan sumber daya manusia

⁶⁴ Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management...*, hlm. 418

memerlukan alokasi biaya yang sangat besar yang harus dikelola secara rasional atas pemakaiannya, kemudian dipertanggungjawabkan.⁶⁵

Ekonomi pendidikan merupakan aktivitas pemenuhan tuntutan permintaan kebutuhan manusia terdidik melalui belajar yang harus dibiayai.⁶⁶ Pendidikan harus memberikan hasil terbaik tetapi biaya yang dikeluarkannya harus serendah mungkin namun produktivitas sumber daya manusia lulusan yang dihasilkan harus memberi nilai tambah pada pola perbaikan hidup dirinya, keluarganya, masyarakatnya maupun kesejahteraan bangsanya.

Sumber daya manusia dikatakan bernilai jika kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan kehidupan dan sektor pembangunan yang memberikan keuntungan, baik kepada individu yang bersangkutan maupun kepada masyarakatnya.

Pendidikan memproses manusia hingga menjadi manusia produktif yang memiliki kemampuan membangun, pembangunan itu sendiri dilakukan oleh manusia yang dibangun oleh pendidikan. Modal yang ditanam untuk pendidikan berperan sebagaimana modal yang ditanam untuk memproduksi barang dalam industri yang menguntungkan. Bedanya produk yang diharapkan menjadi *output* pendidikan bukan merupakan komoditi namun berupa manusia terampil yang berkemampuan

⁶⁵ Nanang Fatah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 18

⁶⁶ *Ibid.*

membangun. Karena itulah konsep investasi pendidikan disebut “*investment in human capital*” atau investasi sumber daya manusia.⁶⁷

Sehingga dari uraian di atas penelitian ini berfokus pada SDM (Sumber Daya Manusia) karena dianggap sebagai modal utama dalam menggerakkan kehidupan ekonomi, keuntungan dari produk pendidikan berupa manusia cerdas, terampil akan sanggup menggerakkan sumber-sumber ekonomi, sehingga ekonomi bergerak, masyarakat menjadi aktif dan segala kebutuhan hidup disediakan.

3. *Wealth Management* di Lembaga Pendidikan Islam

Dalam sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia, jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal dan informal, sedangkan jenis pendidikan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan dan khusus.⁶⁸ Perundang-undangan di Indonesia membedakan antara pengelolaan pendidikan dan penyelenggaraan pendidikan, yang keduanya mempunyai arti tertentu dan khusus. Pengelolaan pendidikan adalah pengaturan kewenangan dalam penyelenggaraan sistem pendidikan nasional oleh pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, penyelenggara pendidikan yang didirikan masyarakat, dan satuan pendidikan agar proses pendidikan dapat berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Sementara itu, penyelenggaraan pendidikan adalah kegiatan pelaksanaan

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ Richardus Eko Indrajit dan Djokopranoto, *Wealth Management untuk Perguruan Tinggi*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2011), hlm. 469

komponen sistem pendidikan pada satuan atau program pendidikan pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan agar proses pendidikan dapat berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Yayasan atau perkumpulan, sebagai organisasi pengelola dan penyelenggara pendidikan, dalam kegiatan pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan harus berpedoman pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan peraturan-peraturan derivasinya.⁶⁹

Sebagai yayasan yang menyelenggarakan pendidikan, maka penyelenggara pendidikan juga harus tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 1 butir UU Nomor 16 Tahun 2001 jo. UU Nomor 28 Tahun 2004 tentang Yayasan mencantumkan demikian: “Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota”

Demikian juga hal tersebut selanjutnya diuraikan dalam pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) yang mensyaratkan lebih lanjut tentang badan usaha yang sudah disinggung dalam pasal 3 ayat (1). Pasal 7 ayat (1) mengatakan: “Yayasan dapat mendirikan badan usaha yang kegiatannya sesuai dengan maksud dan tujuan yayasan”. Hal ini berarti bahwa badan usaha yang didirikan juga harus berhubungan dengan maksud dan tujuan yayasan. Jika bergerak di bidang pendidikan, yayasan dapat membentuk

⁶⁹ *Ibid.*, hlm.470-471

badan usaha (misalnya perseroan terbatas) yang menjual buku pelajaran, peralatan sekolah dan sejenisnya.⁷⁰

Wealth management, dalam hal ini jelas sangat dibutuhkan oleh penyelenggara pendidikan jalur formal yang mencakup pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi, khususnya penyelenggara pendidikan dari masyarakat karena terbatasnya dana dan sumber dana yang tersedia. Pendidikan nonformal agaknya juga memerlukan *wealth management* ini, meskipun mungkin urgensinya tidak seperti untuk penyelenggaraan pendidikan jalur formal.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti pada tesis ini adalah penelitian kualitatif, dengan menggunakan pendekatan ekonomi manajemen yang pada umumnya merupakan sebuah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota lembaga dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pendekatan ekonomi manajemen di khususnya untuk mengelola aset keuangan yang pengelolaannya dilaksanakan oleh pendidik atau tenaga kependidikan di PPPA Daarul Qur'an.

⁷⁰ Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management...*, hlm. 420

Penelitian kualitatif tidak hanya sebagai upaya mendeskripsikan sebuah data, akan tetapi deskripsi tersebut merupakan hasil dari pengumpulan data yang telah dilakukan baik melalui wawancara mendalam, observasi ataupun dokumentasi. Pengumpulan data tidak dipandu oleh teori, tetapi dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian di lapangan.⁷¹ Bogdan dan Taylor mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁷²

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, realitas sosial yang ada di masyarakat sebagai objek penelitian dan berupaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda atau gambaran tentang kondisi, situasi ataupun fenomena tertentu. Penelitian deskriptif kualitatif mempunyai sifat yang mendalam terhadap sasaran penelitian.⁷³

Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan dan perilaku yang diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, organisasi dalam suatu *setting* konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif

⁷¹ Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: alfabeta. hlm. 223

⁷² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 9

⁷³ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2007), hlm. 68-69

dan holistik. Penelitian deskriptif menggambarkan kegiatan penelitian yang dilakukan pada objek tertentu. Penelitian kualitatif sifatnya deskriptif karena data yang dianalisis tidak untuk menerima atau menolak hipotesis (jika ada), melainkan hasil analisis itu berupa deskriptif dari gejala-gejala yang diamati.⁷⁴ Jenis penelitian ini mempunyai ciri-ciri antara lain *setting* yang aktual, peneliti adalah instrumen kunci, data bersifat deskriptif, menekankan pada proses, analisis datanya bersifat induktif, dan pemaknaan (*meaning*) setiap peristiwa merupakan perhatian yang esensial dalam penelitian kualitatif.

Penggunaan format deskriptif kualitatif ini dikarenakan peneliti ingin menggambarkan dan memaparkan mengenai bagaimana Strategi pengelolaan aset / sumber daya dengan konsep *wealth management* pada Program Pembibitan Penghafal Al-Al-Qur'an (PPPA) Darul Qur'an di Daerah Istimewa Yogyakarta

2. Subjek, Objek dan Lokasi Penelitian

Sumber data penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh.⁷⁵ Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, dengan harapan dapat memberikan informasi dan keterangan yang memadai sesuai dengan aspek kajian yang dirumuskan. Selebihnya

⁷⁴ Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 15

⁷⁵ Pupu Saeful Rahmad, "Penelitian Kualitatif," *Equilibrium*, Vol.5, No.9, Januari-Juni 2009, hlm.2

adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain guna melengkapi dan mendukung sumber data utama.

Dalam penelitian kualitatif, narasumber merupakan orang yang menjadi sumber informasi. Narasumber melibatkan orang yang berperan sebagai kunci (*key person*) atau orang yang berkompeten. Adapun yang menjadi subjek penelitian ini yakni Pimpinan dan Staff pada Program Pembibitan Penghafal Al-Al-Qur'an (PPPA) Darul Qur'an di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilihan informan atau *key person* ini dilakukan secara *purposive* atau sesuai dengan tujuan fokus permasalahan.

Menurut Sugiyono, *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti.⁷⁶

Teknik pengumpulan data menggunakan *purposive sampling* didasarkan pada pertimbangan alasan keterbatasan waktu, tenaga dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar dan jauh. Menurut Arikunto,⁷⁷ Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam menggunakan *purposive sampling* adalah:

⁷⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 201

⁷⁷ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm.

- a) Pengambilan sampel harus didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu.
- b) Subyek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subyek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi.
- c) Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat di dalam studi pendahuluan.

Sedangkan Objek penelitiannya adalah yang terkait dengan konsep *wealth management* pada Program Pembibitan Penghafal Al-Al-Qur'an (PPPA) Darul Qur'an di Daerah Istimewa Yogyakarta

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Darul Qur'an di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilihan lokasi secara umum didasarkan pada pertimbangan kelayakan obyek yang memungkinkan untuk mendapatkan data dan informasi yang dapat menunjang tercapainya tujuan penelitian yang ingin dicapai.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer dan teknik pengumpulan data yang lebih banyak pada observasi, serta wawancara mendalam dan dokumentasi.⁷⁸

⁷⁸ *Ibid.*, hlm. 225

a) Wawancara

Menurut Esterbeg, wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁷⁹

Wawancara berisi tentang garis besar pokok-pokok yang akan ditanyakan peneliti kepada responden atau informan yaitu Pimpinan dan Staff, melalui wawancara yang mendalam peneliti berusaha menggali data lebih dalam mengenai strategi pengelolaan aset/sumber daya dengan konsep *Islamic Wealth Management* dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan pada Program Pembibitan Penghafal Al-Al-Qur'an (PPPA) Darul Qur'an di Daerah Istimewa Yogyakarta.

b) Observasi

Selain sumber data utama yang diperoleh dari wawancara peneliti juga menggunakan observasi dalam metode pengumpulan data. Dengan melakukan observasi maka peneliti bisa melihat dan mengamati sendiri semua kegiatan yang berlangsung, kemudian mencatat perilaku dan kejadian yang tidak terungkap dalam wawancara.

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis, mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis

⁷⁹ *Ibid.*, hlm. 231

untuk kemudian dilakukan pencatatan.⁸⁰ Selain itu, observasi juga merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indera mata serta dibantu dengan panca indera lainnya.⁸¹

Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati secara langsung maupun tidak langsung mengenai tata ruang, keadaan geografis, dokumentasi, sumber daya manusia, arsitektur, sarana dan prasarana lembaga pada Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Darul Qur'an di Daerah Istimewa Yogyakarta

c) Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁸²

Jadi teknik pengumpulan data melalui dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data-data ataupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian yang didapat dari sumber non manusia, artinya sumber ini terdiri dari rekaan dengan menggunakan *tape recorder* dan dokumen menggunakan kamera.

Data atau dokumen tersebut dapat berupa otobiografi, catatan harian, memori, surat-surat pribadi, berita koran, artikel majalah,

⁸⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 240

⁸¹ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif...*, hlm.115

⁸² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 240

brostur maupun foto pada Program Pembibitan Penghafal Al-Al-Qur'an (PPPA) Darul Qur'an di Daerah Istimewa Yogyakarta

4. Analisis Data

Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus-menerus sampai tuntas. Menurut Miles dan Huberman ada tiga langkah, yaitu.⁸³

a) Reduksi data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara rinci dan teliti, maka perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data. Dilakukan dengan cara merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Reduksi data dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data selanjutnya. Dengan ini peneliti mereduksi data terkait pengelolaan aset dan sumber daya manusia di PPPA Daarul Qur'an khususnya Rumah Tahfidz.

b) Penyajian data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dengan penyajian data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi. Merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut

⁸³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 246-252

c) Penarikan kesimpulan (*Verification*)

Dalam analisis data kualitatif yang ketiga yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal, tetapi juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian ada di lapangan.

Miles dan Huberman dalam Sugiyono menyatakan langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.⁸⁴ Dari reduksi data dan penyajian data inilah selanjutnya apabila kesimpulan dan verifikasi pada awal telah didukung oleh bukti-bukti valid dan konsisten, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya pernah ada.

5. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data, maka dapat dilakukan dengan triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, cara dan waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi data dan triangulasi waktu.⁸⁵

Peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi data dikarenakan agar dapat dilakukan dengan memperoleh data yang bisa

⁸⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hlm.252

⁸⁵ *Ibid.*, hlm. 273-274

dipertanggungjawabkan. Pengecekan triangulasi sumber kepada Pimpinan dan Staf PPPA Darul Qur'an Yogyakarta.

Sedangkan triangulasi data yaitu membandingkan data-data yang sudah diperoleh dari satu sumber kepada sumber yang lain agar tercapai keabsahan data. Triangulasi dengan sumber data ini dapat dicapai melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

- a) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
- b) Membandingkan data umum dengan pendapat secara pribadi
- c) Membandingkan pendapat seseorang tentang situasi penelitian dengan yang dikatakan sepanjang waktu
- d) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan
- e) Membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen⁸⁶

G. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah:

BAB I Pendahuluan yang berisi tentang: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian dan sistematika pembahasan yang akan peneliti gunakan

BAB II Berisi mengenai paparan data mengenai gambaran umum Program Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Darul Qur'an di Daerah Istimewa Yogyakarta yang terdiri dari profil, sejarah, sturktur

⁸⁶ Lexy J. Moeleong, *Metode Penelitian Kualitatif...*, hlm. 329

organisasi serta sarana dan prasarana, dan hasil penelitian mengenai konsep *wealth management*.

BAB III Berisi mengenai pemaparan bagaimana *wealth management* di lembaga Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Darul Qur'an di Daerah Istimewa Yogyakarta

BAB V Berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan sebagai jawaban atas rumusan masalah dan saran. Pada bagian akhir tesis terdapat daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di atas mengenai Implementasi *wealth management* di Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an cabang Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Konsep *wealth management* di Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an cabang Yogyakarta dilakukan dengan konsep sistemik-komunikatif.
2. Implementasi pengelolaan aset (pembiayaan dan pendidik/ tenaga kependidikan) di PPPA Daarul Qur'an cabang Yogyakarta berupa pengelolaan dana pendidikan bila memakai quadran Robert T. Kiyosaki yang telah dimodifikasi dalam lingkungan pendidikan, sumber aset dan kekayaan PPPA Daarul Qur'an cabang Yogyakarta berasal dari; Sd (*Student Donation*) yang berasal dari donatur; *Business* yang berasal dari bisnis- bisnis yang dimiliki oleh Daarul Qur'an seperti contohnya Kampung Qur'an yang sebagian dari hasil operasional itu sebagian keuntungannya disalurkan untuk pengembangan Rumah Tahfidz, dan Gd (*Government and private donation*) yang berasal dari Program CSR (*Corporate Social Responsibility*) dana sosial dari perusahaan. Pengelolaan tersebut dengan memperhatikan sejumlah prinsip transparansi, akuntabilitas publik, efisiensi dan efektivitas. Sedangkan

pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di PPPA mengacu pada fungsi operasional berupa *Procurement, Development, Integration, Maintenance, Separation*.

3. Dampak adanya penerapan *wealth management* di PPPA terbagi menjadi 2 yaitu dampak pengelolaan aset pembiayaan dan pendidik dan tenaga kependidikan. *Wealth management* melalui fungsi operasional untuk menjaga kompetensi setiap pendidik dan tenaga kependidikan dampak untuk aset pengelolaan berupa manusia (sumber daya manusia), antara lain; *Motivation, Responsif, Human Relation, Reward, Evaluation*. Sedangkan pengelolaan aset non manusia melalui *cashflow quadrant* berdasarkan prinsip mengelola keuangan berdampak diantaranya: *Trust, Budgeting, Participation, Effective and Efficient*.

B. Saran

Setelah melalui proses penelitian dan kajian mengenai implementasi *wealth management* di Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an cabang Yogyakarta, ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan, yaitu:

1. Bagi pengelola Program Pembibitan Penghafal Al-Qur'an (PPPA) Daarul Qur'an cabang Yogyakarta untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan kualitas setiap sumber daya manusia yang ada sehingga nantinya bisa menjadi lembaga yang positif di mata masyarakat dan pemerintah.

2. Bagi mahasiswa dan peneliti, perlu dilakukannya pengembangan analisis penelitian dan kajian yang lebih mendalam agar dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pengelolaan aset/ kekayaan di setiap lembaga pendidikan khususnya dengan konsep *wealth management*.



DAFTAR PUSTAKA

- Ainur Rofiq, "Wealth Management Strategi Pengelolaan Aset: Transparansi, Akuntabilitas, Efektivitas dan Efisiensi", *Al-Tanzim*, Vol. 1 No. 1 Januari 2017
- Anwar, M. Idochi, 2004, *Manajemen Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Bandung: Alfabeta. Cet II
- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Atika, "Seni Mengelola Aset berbasis Wealth Management di Lembaga Pendidikan Islam", *Proceeding*, The 1st Annual Conference on Islamic Education Management (ACIEM): Islamic Education Management for Millennial Generation; Quality and Competitiveness, Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (PPMPI) bekerjasama dengan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 24-26 April 2018
- Bungin, Burhan, 2007, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Daqu.or.id
- Efendi, Edi Dwi "Islamic Wealth Management Asuransi Syariah Sebagai Instrumen Proteksi Kekayaan (Studi Kasus Pada HNWI)", *Tesis*, UGM, Yogyakarta, 2012.
- Faroq, Mohammad Omar, "Islamic Wealth Management and the Pursuit of Positive-Sum Solutions," *Islamic Economic Studies*, Vol. 22 No. 2 November 2014
- Fatah, Nanang, 2000. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hadi, Usman, *Setahun Yayasan Kisruh Siswa Tidak Boleh Jadi Korban*, Diakses dari <https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-4078506/setahun-yayasan-sekolah-kisruh-siswa-tidak-boleh-jadi-korban>, pada tanggal 21 Maret 2019 pukul 10:25
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Herminto, Agustinus, 2014, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, Yogyakarta: Pustaka Belajar

- Indrajit, Richardus Eko dan Djokopranoto, 2011, *Wealth Management untuk Perguruan Tinggi*, Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Khairul Umam, 2013, *Manajemen Perbankan Syariah*, cet.1. Bandung: Pustaka Setia
- Machali, Imam dan Hidayat, Ara, 2016, *The Handbook of Education Management*, Jakarta: Prenadamia Group
- Machali, Imam dan Kurniadin, Didin, 2013, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-ruz Media
- Mastuhu, 2003, *Menata Ulang Pemikiran system Pendidikan Nasional dalam Abad 21*, Yogyakarta: Safria Insani Press Bekerjasama dengan MAGISTER Studi Islam UII
- Moleong, Lexy J, 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, 2009 *Manajemen Keuangan Syariah Analisis Fiqih dan Keuangan*, cet.1, edisi 1. Yogyakarta: UUP STIM YKPN
- Mulyasa, E, 2004, *Menjadi Kepala Sekolah Professional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mulyasa, E, 2007, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E, 2007, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung; Remaja Rosdakarya
- Peraturan Pemerintah no 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan
- Sulistijo, dkk. 2005. *Panduan Penerapan Manajemen Mutu ISO 9001:2000 bagi Jasa Pelaksana Konstruksi dan Jasa Konsultasi Kontruksi*. Jakarta: PT. Elex Media Komutindo
- Possumah, Bayu Taufiq, "Baitul Mal and Legal Constraints: PublicWealth Management in Malaysian Context," *International Journal of Academic Reseach in Business and Social Sciences*, Vol.2 No. 11 November 2012.
- Pidarta, Made, 1998, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT. Bina Aksara
- Pppa.or.id
- Qomar, Mujamil, 2007. *Manajemen Pendidikan Islam Strategi baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Surabaya: Erlangga

- Rahmad, Pupu Saeful, 2009. *Penelitian Kualitatif, equilibrium*, Vol.5, No.9, Januari-Juni
- Ridwan Nurdin dan Muslina, 2017, “Konsep dan Teori Manajemen Aset dalam Islam,” *Media Syariah, Wahana Kajian Hukum Islam dan Pranata Sosial*, Vol. 19, No. 2
- Subana dan Sudrajat, 2001. *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Pustaka Setia
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: alfabeta
- Syamsi, Ibnu, 1988, *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Tampubolon, Manahan, 2015, *Perencanaan dan Keuangan Pendidikan*, Jakarta: Mitra Wacana Media