

Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Sistem Insentif Kepada Tenaga Pengajar Lokal Dan Asing Di Sekolah Cita Hati

Hwihanus

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : hwihanus@untag-sby.ac.id

Grace Lodita Hatumena

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : 1222000040@surel.untag-sby.ac.id

Alifiarisma Maricar

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : 1222000055@surel.untag-sby.ac.id

Alamat: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur

Korespondensi penulis: hwihanus@untag-sby.ac.id

Abstract. *This research aims to find out how the management control system at the Cita Hati Foundation is regarding the incentive system given to local teaching staff and foreign teaching staff. The data source for this research uses primary and secondary data. The aim of this research is to display, explain and analyze the function of implementing a management control system. This research uses a qualitative descriptive approach, which is usually used to describe and describe current phenomena, whether human engineering or natural. Primary data was obtained directly from the Cita Hati Christian School, which was the subject of the research. By conducting direct observations at the Cita Hati Christian School and interviews with people at the school who are related to this research. The results obtained are that the Cita Hati Foundation has teaching staff who are competent in their fields, not only local teaching staff, but also bringing in foreign teaching staff to improve the quality and value of education. The presence of foreign teaching staff has both positive and negative impacts on the foundation, especially local teaching staff. This is due to the differences in treatment given by the foundation to the two. So the researchers suggest that the Cita Hati Foundation evaluate and revise the incentive program that will be given to employees, in accordance with the policies that have been determined or agreed and the point is that the policies made must be in accordance with the Foundation's ability to provide incentives in accordance with employee performance. This will encourage better performance so that the company can also develop forward with employees who are loyal and willing to develop together.*

Keywords: *Management Control System, Incentives, Cita Hati Foundation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pengendalian manajemen di yayasan cita hati mengenai sistem insentif yang diberikan kepada tenaga pengajar lokal dan tenaga pengajar asing. Sumber data penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Tujuan penelitian ini untuk menampilkan, menjelaskan, dan menganalisis fungsi implementasi sistem pengendalian manajemen. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang biasanya digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena saat ini, baik itu rekayasa manusia maupun alamiah. Data primer diperoleh secara langsung dari Sekolah Kristen Cita Hati, yang menjadi subjek penelitian. Dengan melakukan observasi secara langsung ke Sekolah Kristen Cita Hati dan wawancara dengan orang-orang disekolah yang memiliki hubungan terkait penelitian ini. Hasil yang didapat adalah diketahui bahwa Yayasan Cita Hati memiliki tenaga pengajar yang berkompeten di bidangnya, tidak hanya tenaga pengajar lokal, namun menghadirkan tenaga pengajar asing untuk meningkatkan kualitas dan value pendidikan. Adanya tenaga pengajar asing, memberikan dampak positif dan negatif bagi yayasan, terlebih tenaga pengajar lokal. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan perlakuan yang diberikan yayasan kepada keduanya. Sehingga peneliti menyarankan agar Yayasan Cita Hati Melakukan evaluasi dan revisi program insentif yang akan diberikan kepada karyawan, sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan maupun disepakati dan berlaku titik adapun kebijakan yang dibuat harus sesuai kemampuan Yayasan dalam memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan. Hal ini akan mendorong kinerja yang lebih

baik sehingga perusahaan juga dapat berkembang maju dengan karyawan yang loyal dan mau berkembang bersama.

Kata kunci: Sistem Pengendalian Manajemen, Insentif, Yayasan Cita Hati

LATAR BELAKANG

Dunia pendidikan saat ini mulai berkembang pesat. Mengingat banyaknya persaingan antara sekolah-sekolah di dunia yang ingin menciptakan generasi yang berkualitas, membuat yayasan pendidikan memberikan fasilitas dan tenaga pengajar yang berkualitas untuk anak didiknya. Salah satu pertimbangan pengelola yayasan pendidikan yaitu merekrut tenaga pendidik yang berkompeten, berkualitas, dan sesuai dengan kriteria serta kebijakan yayasan pendidikan.

Dari sisi tenaga pengajar, mereka juga ingin memberikan hal yang terbaik untuk anak didiknya dan tentunya ikut serta dalam membangun citra yayasan pendidikan yang berkualitas dan kompeten agar dapat bersaing di dunia pendidikan. Namun dalam sistem pengendalian manajemen yang baik, sistem insentif merupakan hal penting. Dikarenakan dapat mendorong definisi area hasil yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai dan melebihi target kinerja.

Pemberian insentif oleh perusahaan maupun suatu organisasi kepada karyawannya bukan tanpa pertimbangan. Setiap pekerja yang memiliki dedikasi tinggi akan merasa dihargai oleh perusahaan maupun organisasi tempatnya bekerja, melalui pemberian insentif. Namun dalam suatu yayasan yang bukan dikelola oleh pemerintah, pasti memiliki kebijakan tersendiri untuk para tenaga pengajarnya. Terutama salah satunya yaitu pada sekolah Cita Hati Christian School.

Cita Hati Christian School adalah sekolah swasta Christian National Plus di Indonesia yang menyelenggarakan pendidikan prasekolah dan K-12. Di Dalam yayasan ini, menghadirkan tenaga pengajar yang kompeten tidak hanya tenaga pengajar lokal, melainkan juga tenaga pengajar asing. Hal inilah yang menimbulkan beberapa perbedaan insentif yang berbeda di dalam yayasan tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem pengendalian manajemen di yayasan cita hati mengenai sistem insentif yang diberikan kepada tenaga pengajar lokal dan tenaga pengajar asing, untuk mengetahui tujuan diberikan insentif, untuk mengetahui desain insentif yang diberikan yayasan kepada tenaga pengajar dan untuk memberikan rekomendasi dan solusi dari permasalahan yang memungkinkan terjadi di masa yang akan datang

KAJIAN TEORITIS

A. Sistem Insentif

Insentif merupakan tindakan yang menjadikan atau membuat suatu motivasi dan menyebarkannya secara massal. Saat ini, insentif dipandang sebagai imbalan atas prestasi kerja yang layak. Perlu dicatat bahwa beberapa dari imbalan tidak bersifat uang. Insentif adalah bonus atau kompensasi yang diberikan Manajemen Perusahaan pada karyawannya.

Umumnya, ada dua jenis insentif dalam dunia kerja, yaitu insentif finansial dan insentif non finansial.

- a. Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan dalam bentuk uang. Pemberian insentif menyangkut kesejahteraan karyawan, seperti jaminan hari tua, kesehatan dan fasilitas lainnya.
- b. Insentif non finansial merupakan insentif yang diberikan dalam bentuk selain uang, contoh sederhananya adalah promosi jabatan.

Meskipun insentif memberikan banyak manfaat, namun pemberian imbalan ini juga diikuti dengan risiko kerugian jika dilakukan dengan tidak sesuai. Hal ini dapat membentuk lingkungan kerja yang tidak sehat Komnas serta perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Risiko kerugian dari pemberlakuan sistem insentif ini adalah munculnya rasa ketidakadilan pada karyawan karena standar kompensasi yang sulit diukur. Tidak jarang pemberian imbalan dapat berjalan kurang optimal karena adanya faktor internal dan eksternal perusahaan.

B. Tujuan Insentif

Sistem insentif juga memiliki beberapa tujuan yang bukan merupakan tujuan pengendalian (*non-control purpose*). Sistem insentif yang tergantung pada kinerja, membuat kompensasi dengan lebih banyak variabel yang terkait dengan kinerja perusahaan. Hal ini mengurangi pengeluaran kas ketika kinerja sedang buruk dan kemudian akan memperlancar pendapatan karena biaya kompensasi lebih rendah ketika laba menurun. Tujuan pemberian insentif adalah

- a. Untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih giat
- b. Karyawan mengikuti kegiatan pelatihan dan menunjukkan prestasi lebih
- c. Mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Insentif juga dapat menjadi sebuah bentuk penghargaan dari perusahaan untuk karyawan yang telah bekerja dengan baik.

Pemberian insentif tidak hanya menguntungkan bagi karyawan saja, tetapi perusahaan juga merasa diuntungkan Berikut merupakan beberapa manfaat insentif yang dirasakan:

- a. Bagi Karyawan , menambah motivasi kerja, mendapatkan pendapatan selain gaji, dan menumbuhkan rasa dihargai.
- b. Bagi Perusahaan, Kinerja karyawan makin baik dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan maupun organisasi semakin tinggi.

Dalam pengendalian,terdapat 3 tipe manfaat pengendalian manajemen, diantaranya:

a. Informasi

Informasi dibutuhkan untuk menarik perhatian dan menginformasikan atau mengingatkan kepada karyawan terhadap kepentingan relatif dari area hasil yang sering bersaing, seperti biaya, kualitas, layanan konsumen, manajemen aset, dan pertumbuhan. Aspek informal dari insentif seringkali juga merujuk sebagai tujuan usaha secara langsung (*effort directing purpose*).

b. Motivasi

Karyawan perlu insentif untuk mendorong usaha ekstra yang diperlukan agar melakukan tugas dengan baik dalam hal ini untuk bekerja keras, melakukan pekerjaan dengan baik dan berhasil. Dengan kata lain, tujuan dari insentif kadangkala juga disebut dengan tujuan menimbulkan usaha (*effort inducing purpose*).

c. Menarik dan mempertahankan personel.

Jalan bergantung pada kinerja adalah bagian penting bagi banyak karyawan sebagai paket kompensasi total. Beberapa imbalan dijanjikan karena, organisasi ingin meningkatkan proses rekrutmen karyawan (seleksi) dan mempertahankan baik dengan cara menawarkan paket yang sebanding atau yang terbaik. Seperti yang ditawarkan oleh para pesaing atau dengan menghubungkan pembayaran pada keberlanjutan karyawan.

C. Insentif Keuangan

Uang merupakan bentuk imbalan penting yang sering dikaitkan dengan kinerja umumnya pada tingkat manajemen dalam organisasi. Terdapat tiga cara utama ketika insentif uang dapat disediakan, yaitu melalui kenaikan gaji berbasis kinerja, rencana insentif jangka pendek dan rencana insentif jangka panjang.

1. Kenaikan Gaji

Kenaikan gaji diperhatikan untuk semua karyawan pada semua level organisasi yang biasa dilakukan setiap tahun. Kenaikan gaji minimal disesuaikan dengan biaya hidup.

Kenaikan gaji dapat dilihat sebagai insentif ketika mereka diharapkan untuk mendapatkan gaji melalui kinerja atau akuisisi keterampilan yang menjanjikan perbaikan kinerja pada periode yang akan datang.

2. Insentif jangka pendek

Beberapa organisasi, khususnya yang melampaui ukuran minimal dalam sektor komersial, tetapi juga meningkat pada sektor non profit pada sejumlah negara berkembang menggunakan insentif jangka pendek yang termasuk bonus, komisi, dan pembayaran berdasarkan unit produk yang dihasilkan (*piece-rate payments*). Insentif jangka pendek biasanya memberikan pembayaran tunai didasarkan pada pengukuran kinerja selama satu periode dalam jangka waktu setahun atau kurang. Penghargaan itu sering kali disebut dengan pembayaran insentif tahunan atau bonus.

3. Insentif jangka panjang

Penghargaan insentif jangka panjang didasarkan pada pengukuran kinerja selama periode lebih dari satu tahun titik tujuannya untuk memberi imbalan pada karyawan terhadap peran mereka dalam menciptakan nilai jangka panjang, juga sebagai motivasi Karyawan supaya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan dan menarik serta mempertahankan orang yang bertalenta dengan membuat kompensasi total yang diharapkan lebih menarik dengan mendorong kepemilikan karyawan (melalui ciri berdasarkan ekuitas untuk perencanaan) dan dengan mencoba membayar insentif untuk periode jasa yang diperlukan (untuk mengatasi masalah retensi).

4. Rencana opsi saham

Rencana opsi saham memberi karyawan hak untuk membeli sejumlah saham perusahaan pada harga yang ditetapkan (contohnya harga eksekusi - *exercise/strike price*) selama periode waktu tertentu (setelah pilihan dilimpahkan tetapi sebelum berakhir validitasnya). Sementara karyawan mungkin menginginkan opsi saham karena ukuran dari keuntungan potensial, opsi saham juga memiliki beberapa ciri yang menarik bagi perusahaan. Dari perspektif insentif, karyawan hanya memperoleh manfaat ketika harga saham naik, Sehingga opsi saham memotivasi karyawan untuk menaikkan harga saham perusahaan.

D. Desain Sistem Insentif

Terdapat tiga desain pilihan yang berhubungan dengan sistem desain, imbalan ditentukan dengan formula, bentuk dari fungsi insentif-kinerja, dan ukuran dari pembayaran insentif.

1. Formula Insentif

Biasanya terjadi pada kasus rencana bonus tahunan pada sebagian besar Organisasi titik formula insentif dan detail kontrak seringkali ditinggalkan atau sebagian bersifat implisit, Hal itu membuat imbalan ditugaskan secara subjektif. Tipe dari imbalan yang diberikan dan didasarkan pada apa yang biasanya dikomunikasikan untuk mengambil bagian dalam rencana insentif pada formula insentif dan menjelaskan kontrak insentif yang mungkin ditulis secara detail, ini biasanya terjadi pada kasus rencana bonus tahunan pada sebagian besar organisasi.

2. Bentuk Fungsi Insentif

Ketika imbalan yang dijanjikan diformulasikan, hubungan antara imbalan dan dasar penghargaan sering kali ditentukan oleh imbalan hasil atau fungsi insentif kinerja. Pada tingkat pusat laba, sebagian besar perusahaan menentukan batas bawah atau ambang yang lebih rendah pada kontrak insentif jangka pendek.

3. Ukuran Pembayaran Insentif

Oleh karena karyawan hampir selalu menilai uang, pembayaran variabel yang proporsinya signifikan seharusnya dapat memotivasi mereka untuk mencapai tujuan kinerja. Lebih jauh lagi, paket kompensasi yang menawarkan pembayaran lebih signifikan tergantung pada kinerja (pada risiko pembayaran atau pembayaran untuk kinerja) tampaknya menarik karyawan yang percaya diri mengenai kemampuan mereka untuk membuat hasil dan atau keinginan lebih untuk menerima risiko. Dalam hal ini, tipe paket kompensasi yang ditawarkan memenuhi peran seleksi karyawan.

E. Kriteria untuk mengevaluasi sistem insentif

Dalam mengevaluasi sistem insentif, harus memperhatikan kriteria berikut:

1. Imbalan haruslah memiliki nilai, agar dapat memberikan motivasi
2. Imbalan seharusnya memiliki pengaruh yang cukup besar, dikarenakan kemungkinan imbalan memberikan pengaruh, perasaan bangga, dan pengakuan.
3. Imbalan seharusnya dapat dimengerti. Karyawan seharusnya dapat memahami dengan baik untuk alasan apa imbalan diberikan dan nilai dari imbalan tersebut.

4. Imbalan seharusnya tepat waktu. Penundaan pemberian imbalan setelah kinerja dilakukan akan melemahkan Pengaruh Motivasi bagi karyawan.
5. Pengaruh dari imbalan seharusnya tahan lama. Imbalan Seharusnya lebih besar nilainya jika perasaan senang yang dihasilkan dengan pemberian imbalan bertahan lama jika karyawan terus mengingatnya.
6. Imbalan seharusnya tidak dapat dibatalkan, mengevaluasi kinerja seringkali membuat kesalahan dan beberapa keputusan imbalan sulit untuk diperbaiki dibandingkan yang lain.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menampilkan, menjelaskan, dan menganalisis fungsi implementasi sistem pengendalian manajemen. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang biasanya digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena saat ini, baik itu rekayasa manusia maupun alamiah.

Sumber Data

Sumber data penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari Sekolah Kristen Cita Hati, yang menjadi subjek penelitian. Data sekunder diperoleh dengan membaca literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Kristen Cita Hati yang beralamat di Jl. Raya Laguna KJW Putih Tambak No. 26-30, Kejawaan Putih Tamba, Kec. Mulyorejo, Surabaya, Jawa Timur 60112. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Desember 2023.

Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Melakukan studi kepustakaan, dengan menggunakan data yang dikumpulkan dari tulisan sebelumnya di buku maupun dan jurnal yang relevan dengan penelitian.
2. Melakukan studi lapangan yaitu untuk mendapatkan data - data yang diperlukan dan informasi yang berkaitan dengan penelitian, penelitian melakukan beberapa cara dalam proses pengambilan data yaitu:
 - a. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung ke Sekolah Kristen Cita Hati

- b. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada orang-orang di sekolah yang memiliki hubungan dengan masalah tersebut.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif. Ini berarti bahwa data yang dikumpulkan dari penelitian terlebih dahulu diklasifikasikan, dianalisis, dan ditafsirkan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang keadaan yang ditulis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Sistem Insentif di Yayasan Cita Hati

Yayasan Cita Hati memiliki tenaga pengajar yang berkompeten di bidangnya, tidak hanya tenaga pengajar lokal, namun menghadirkan tenaga pengajar asing untuk meningkatkan kualitas dan value pendidikan. Adanya tenaga pengajar asing, memberikan dampak positif dan negatif bagi yayasan, terlebih tenaga pengajar lokal. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan perlakuan yang diberikan yayasan kepada keduanya.

Menurut Ibu Ninik Minggiarti, selaku Tenaga Pengajar Lokal menanggapi mengenai insentif dan fasilitas yang diberikan yayasan, menyatakan “ jika dilihat dari segi fasilitas dan insentif, tentu lebih enak menjadi guru asing, namun kita harus menaati peraturan yang ada”. Pemberian insentif yang berbeda kepada tenaga pengajar di Cita Hati School memang sedikit menuai kesenjangan di masa yang akan datang. Namun menurut Ibu Ninik Minggiarti, selaku Tenaga Pengajar Lokal, menyatakan “kami menerima porsi masing-masing, jadi kami secara profesional akan melakukan tugas dan tanggung jawab kami dengan benar”.

Adanya tenaga pengajar pada sekolah, sebenarnya merupakan kebijakan yayasan untuk memberikan fasilitas lebih kepada anak didiknya. Tenaga pengajar asing ini, memang dicari oleh yayasan, juga terdapat informasi dari teman mereka yang telah lebih dulu bekerja di yayasan tersebut. Sesuai pernyataan Ms.Anita, mengenai pemberian fasilitas terhadap guru asing, menyatakan “Untuk fasilitas tempat tinggal dan transportasi akan diberikan selama menjadi pengajar di Cita Hati”. Hal ini menjadi point plus untuk guru asing dalam mengemban tugas di Cita Hati School.

Sesuai informasi yang didapat dari Ibu Ninik Minggiarti, selaku Tenaga Pengajar Lokal, menyatakan “tapi ada beberapa guru asing yang akan mendapatkan tugas tambahan, untuk memberikan tambahan bagi guru lokal untuk mengikuti kelas English for teacher”. Hal

ini yang membuat guru lokal tetap menghargai dan mengikuti peraturan serta kebijakan yang telah dibuat yayasan Cita Hati School.

A. Perbedaan mengenai Sistem Insentif yang diperoleh Tenaga Pengajar Lokal dan Asing

Terdapat perbedaan pemberian Insentif maupun fasilitas yang diberikan yayasan kepada tenaga pengajar lokal dan tenaga pengajar asing. Hal ini dapat dilihat dari tabel perbedaan berikut :

No.	Tenaga Kerja Lokal	Tenaga Kerja Asing
1.	Tidak mendapatkan fasilitas tempat tinggal dan transportasi	Mendapat fasilitas tempat tinggal, transportasi, dan liburan (tiket berangkat dan pulang ke negara asal)
2.	Fasilitas kesehatan dan gaji 13	Tidak dapat

Kelem

Kelebihan dan Kekurangan

Perbedaan yang terjadi terhadap insentif yang diberikan yayasan terhadap guru asing dan guru lokal, menumbuhkan kelemahan pada sistem pengendalian manajemen yayasan.

Diantaranya :

1. Adanya kesenjangan di dalam internal
2. Jaminan kesehatan hanya diberikan kepada guru lokal, dikarenakan berwarga negara Indonesia
3. Fasilitas tempat tinggal dan transportasi, diberikan kepada setiap guru asing
4. Disaat hari libur, guru asing diberi fasilitas tiket pulang pergi untuk kembali ke negaranya, guru lokal tidak diberikan fasilitas saat hari libur.

B. Rekomendasi

Yayasan telah memiliki alternatif permasalahan yang telah dipertimbangkan untuk memecahkan permasalahan yang terjadi di dalam Yayasan, terlebih mengenai loyalitas para karyawan. Namun, dari beberapa alternatif yang telah dimiliki oleh Yayasan tidak menutup kemungkinan di masa yang akan datang akan terjadi kesenjangan yang tidak dapat dikelola dengan baik sehingga tidak tercapai pada tujuannya. Berikut beberapa rekomendasi yang dapat dilakukan dalam mengatasi permasalahan yang mungkin nantinya akan terjadi dalam Yayasan sebagai berikut:

1. Melakukan evaluasi dan revisi program insentif yang akan diberikan kepada karyawan, sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan maupun disepakati dan berlaku titik adapun kebijakan yang dibuat harus sesuai kemampuan Yayasan dalam

memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan. Hal ini akan mendorong kinerja yang lebih baik sehingga perusahaan juga dapat berkembang maju dengan karyawan yang loyal dan mau berkembang bersama.

2. Saat terjadi kesenjangan yang tidak diinginkan, yang sekaligus akan berdampak pada sistem insentif Yayasan, maka Yayasan harus memberikan keterangan melalui komunikasi kepada seluruh bagian dari Yayasan. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahpahaman dan dapat menciptakan solusi yang dapat dimengerti oleh setiap orang di Yayasan tersebut.
3. Yayasan harus menyusun strategi untuk memajemen sistem paket insentif yang berkelanjutan di masa yang akan datang titik dengan adanya sistem pengendalian manajemen yang baik maka akan memberikan dampak berjangka panjang untuk pengelolaan insentif agar karyawan lebih merasa terjamin.
4. Yayasan harus transparansi kepada karyawan pada setiap laporan yang terjadi di Yayasan. Hal ini dilakukan untuk menjaga kepercayaan karyawan kepada Yayasan dalam terus ikut serta meningkatkan performa Yayasan ke tingkat yang lebih baik pada setiap periodenya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Insentif merupakan bagian penting dari penyusunan pengendalian hasil yang digunakan untuk mengarahkan perilaku karyawan secara langsung. Imbalan yang dapat dihubungkan dengan pengukuran kinerja atau tujuan evaluasi kinerja memiliki berbagai bentuk. Sistem insentif tidak menciptakan nilai untuk organisasi kecuali jika ada kenaikan nilai dari peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh kelebihan insentif yang dikaitkan dengan kompensasi dan biaya administrasi. Organisasi juga memiliki ketakutan mengenai implementasi sistem insentif yang mendorong perilaku pada hasil yang tidak diinginkan. Hal ini dikarenakan beberapa sistem insentif memiliki konsekuensi yang tidak diinginkan yang sungguh-sungguh dapat menghancurkan nilai, seperti dengan mendorong hasil yang memaksimalkan pembayaran insentif dalam jangka pendek, sementara membahayakan kemampuan jangka panjang organisasi.

Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Sistem Insentif di Sekolah Kristen Cita Hati, telah sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan dan disepakati oleh Yayasan. Tenaga pengajar juga telah diberikan kebijakan diawal mengenai fasilitas dan insentif yang akan di dapat selama bekerja. Selain itu tenaga pengajar juga telah bekerja secara profesional

menerima porsi masing-masing dengan melakukan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Saran

Saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini, diharapkan menjadi pertimbangan bagi Yayasan, untuk melakukan sistem pengendalian manajemen yang lebih baik, berkompeten, dan adil. Berikut terdapat beberapa saran yang dapat dilakukan, diantaranya:

- a. Yayasan harus memberikan kebijakan kepada seluruh tenaga pengajar di awal mengenai fasilitas, gaji, maupun insentif yang diberikan selama bekerja.

Untuk menghindari kecemburuan, yayasan harus memberikan pengarahan terhadap masing-masing tenaga pengajar mengenai tugas dan pengembaliannya.

DAFTAR ISI

Kenneth A.Merchant,Wim A Van der Stede. Sistem Pengendalian Manajemen pengukuran kinerja, evaluasi, dan insentif. Salemba Empa

Muhammad Subki, 2015. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru di SMK Islamiyah Ciputat. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Sistem Pengendalian Manajemen sistem insentif. Univ Andalas. Scribd.com

Muhammad Marta, Muhammad Yusrizal,2019. Sistem Insentif. Universitas Riau. Scribd.com