

## ABSTRAK SKRIPSI

Keberadaan organisasi sosial yang lazimnya dikenal sebagai lembaga swadaya masyarakat (LSM) di Indonesia telah berlangsung bertahun-tahun lampau. Umumnya, kehadiran berbagai LSM ini mendapat tanggapan yang positif. Banyak masyarakat yang menunjukkan dukungannya serta terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan yang dijalankan beberapa LSM. Maraknya dukungan ini menandakan bahwa keberadaan organisasi-organisasi sosial ini memang diperlukan. Demi kelangsungan hidupnya, organisasi-organisasi sosial semacam ini sangat mengharapkan dukungan dari pemerintah dan masyarakat. Namun, dukungan ini tidak dapat diwujudkan sepenuhnya karena pihak-pihak pemberi bantuan ini menilai bahwa umumnya pengendalian yang dilakukan pengurus di organisasi-organisasi sosial masih sangat minim.

Dalam suatu organisasi, pengendalian merupakan salah satu fungsi yang sangat penting karena pengendalian tersebut adalah alat bagi manajemen untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuannya. Kesalahan dalam sistem pengendalian dapat menyebabkan kerugian besar dan kemungkinan terjadinya kegagalan dalam berorganisasi. Karena itu penting bagi badan usaha untuk merancang suatu sistem pengendalian yang tepat agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Organisasi "X" adalah salah satu cabang pekerjaan Bala Keselamatan di Indonesia yang bergerak dibidang sosial. Organisasi yang telah berdiri sejak tanggal 15 Maret 1951 ini memiliki beberapa tujuan, yaitu: menumbuhkan rasa tanggung jawab pada setiap wanita hamil serta meningkatkan kemampuan dan derajat kesehatan ibu hamil, memberi kesempatan kepada wanita-wanita yang telah jatuh / mengalami musibah pergaulan bebas untuk menata kembali hidupnya dan dapat memandang kembali masa depan yang baik, agar anak-anak dapat menikmati masa depan yang lebih baik, dan agar anak-anak dapat memiliki rasa percaya diri untuk menghadapi hari esok. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, Organisasi "X" menerapkan kontrol yang relatif longgar karena mengingat adanya ikatan emosional yang kuat diantara para anggota organisasi. Kebanyakan karyawan dan *volunteers* yang bekerja di organisasi "X" berasal dari Palu (Sulawesi Tengah) sehingga muncul perasaan senasib yang mempererat hubungan diantara mereka dan memungkinkan adanya berbagai toleransi-toleransi terhadap tindakan dan hasil yang dilakukan.

Untuk menghasilkan suatu kinerja yang memuaskan, pengendalian yang tepat saja tidak cukup. Diperlukan adanya motivasi yang benar dari setiap anggota organisasi. Seleksi yang relatif longgar terhadap calon karyawan dan *volunteers* menyebabkan perbedaan motivasi dari masing-masing karyawan dan *volunteers* yang ada di Organisasi "X". Perbedaan

alasan tersebut menyebabkan aktivitas yang dilakukan oleh setiap orang berbeda satu dengan yang lain. Pencapaian hasilnya pun pasti berbeda. Oleh karena itu Organisasi “X” perlu memahami dengan benar hal-hal yang menjadi harapan karyawan dan *volunteers*-nya dan harus mampu menjawabnya dengan tindakan yang tepat sehingga hal tersebut mampu meningkatkan motivasi karyawan dan *volunteers*. Saat ini karyawan Organisasi “X” menginginkan adanya transparansi dalam sistem penggajian mereka dan jika memungkinkan, mereka berharap adanya kenaikan gaji. Disamping itu, karyawan dan *volunteers* juga berharap adanya suatu suasana yang baru dalam pekerjaan mereka yang dapat mengurangi kebosanan mereka saat bekerja. Ketersediaan fasilitas pendukung juga dapat membantu karyawan dan *volunteers* bekerja dengan lebih baik. Sebagian dari harapan karyawan dan *volunteers* ini telah diketahui oleh Organisasi “X” namun belum ada suatu tindakan serius yang dilakukan untuk mengatasinya mengingat berbagai keterbatasan yang dimiliki.

Suatu kontrol dikatakan efektif jika kontrol tersebut mampu menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi pada Organisasi “X”, diperlukan suatu kontrol yang dijalankan secara ketat. Kontrol ini dirasa paling cocok bagi Organisasi “X” mengingat kontrol longgar yang diterapkan selama ini tidak mampu lagi mengatasi permasalahan yang ada. Kontrol yang ketat diperlukan untuk mengurangi perilaku menyimpang yang terjadi selama ini dan memastikan bahwa semua tindakan yang dilakukan benar-benar sesuai dengan tujuan organisasi. Selain itu, kontrol ketat juga diharapkan dapat memotivasi karyawan dan *volunteers* yang bekerja di Organisasi “X”. Penerapan kontrol ketat ini tidak perlu diterapkan pada semua area dalam organisasi. Beberapa area yang memerlukan kontrol ketat di Organisasi “X” yaitu kontrol pada penggunaan sumber daya dan sumber dana, kontrol pada urusan kepegawaian serta kontrol terhadap tindakan dan hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan *volunteers*.