

Remunerasi Karyawan di Non Government Organization Sebagai Upaya Pemenuhan Kesejahteraan Karyawan (Studi Deskriptif di End Child Prostitution, Child Pornography and Trafficking of Children for Sexual Purpose (ECPAT) Indonesia) = Employee Remuneration in Non-Government Organizations as an Effort to Fulfill Employee Welfare (Descriptive Study at End Child Prostitution, Child Pornography and Trafficking of Children for Sexual Purpose (ECPAT) Indonesia)

Geofanny Hanna Indri, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920517946&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini mendeskripsikan remunerasi dan faktor penentu remunerasi karyawan berdasarkan disiplin ilmu kesejahteraan sosial mengenai manajemen sumber daya manusia. Remunerasi merupakan faktor yang membuat karyawan bertahan dalam organisasi karena bekerja dalam NGO dihadapi dalam berbagai tantangan salah satunya adalah pendanaan yang bergantung terhadap donor dan upaya NGO dalam mempertahankan dan memberikan kesejahteraan dalam hal ekonomi terhadap karyawannya yang memiliki beban kerja tinggi dalam bekerja. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif-deskriptif yang dilakukan pada bulan Januari sampai November 2022. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara secara luring dan daring terhadap 6 informan yang merupakan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tujuan, bentuk, dan strategi remunerasi serta faktor-faktor penentu remunerasi dalam NGO bernama ECPAT Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam pemberian remunerasi terhadap karyawan, ECPAT Indonesia memberikan remunerasi berupa gaji pokok, tunjangan, honor, bonus akhir. Selain itu, karyawan ECPAT Indonesia juga mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan mengembangkan diri, keamanan karir cukup terjamin, pelatihan karyawan, gathering karyawan, work from home, rekan kerja yang suportif, jam kerja yang fleksibel, dan pekerjaan yang menarik. Bentuk remunerasi yang diterima oleh karyawan ECPAT Indonesia adalah remunerasi finansial dan remunerasi non finansial. Dalam bentuk remunerasi finansial, karyawan ECPAT Indonesia menerimanya dalam bentuk direct dan indirect serta dalam kategori guaranteed remuneration dan at-risk remuneration. Dalam pemberian remunerasi finansial menerapkan sistem waktu dan hasil. Adapun untuk remunerasi non finansial, karyawan ECPAT Indonesia menerima dalam bentuk job dan environment. Strategi remunerasi menerapkan tahapan job analysis, job pricing, dan implementation. Untuk faktor internal penentu remunerasi di ECPAT Indonesia adalah budget yang disesuaikan dengan anggaran yang merupakan faktor internal organisasi dan kontribusi, kemampuan, jabatan, lama bekerja, dan keterlibatan dalam proyek yang merupakan faktor pribadi karyawan. Untuk faktor eksternal penentu remunerasi di ECPAT Indonesia adalah himbauan berupa Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang merupakan aspek pemerintah dari faktor eksternal penentu remunerasi. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menyumbang pemahaman bagi ilmu kesejahteraan sosial dalam mata kuliah kesejahteraan sosial dalam sektor industri bahwa non government organization dapat memberikan remunerasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor penentu remunerasi baik secara internal maupun eksternal yang merupakan upaya dari pemenuhan kesejahteraan karyawan.

.....This research describes remuneration and the determinants of employee remuneration based on the social welfare discipline of human resource management. Remuneration is a factor that makes employees stay in the organization because working in an NGO is faced with various challenges, one of which is donor-dependent funding and NGO efforts to maintain and provide welfare in economic terms to its employees who have a high workload at work. This research is a qualitative-descriptive research conducted from January to November 2022. Data were collected through offline and online interviews with 6 informants who are employees. This research aims to describe the objectives, forms, and strategies of remuneration as well as the determinants of remuneration in an NGO called ECPAT Indonesia. The results of this study show that in providing remuneration to employees, ECPAT Indonesia provides remuneration in the form of basic salary, allowances, honorarium, and final bonus. In addition, ECPAT Indonesia employees also get the opportunity to continue their education and develop themselves, career security is quite guaranteed, employee training, employee gatherings, work from home, supportive coworkers, flexible working hours, and interesting work. The forms of remuneration received by ECPAT Indonesia employees are financial remuneration and non-financial remuneration. In the form of financial remuneration, ECPAT Indonesia employees receive it in the form of direct and indirect and in the category of guaranteed remuneration and at-risk remuneration. In providing financial remuneration, a time and result system is applied. As for non-financial remuneration, ECPAT Indonesia employees receive it in the form of job and environment. The remuneration strategy applies to the stages of job analysis, job pricing, and implementation. The internal factors that determine remuneration in ECPAT Indonesia are budget which is adjusted to the budget which is an internal organizational factor and contribution, ability, position, length of work, and involvement in projects which are personal factors of employees. For external factors determining remuneration in ECPAT Indonesia are appeals in the form of laws and government regulations which are government aspects of external factors determining remuneration. The results of this study are expected to contribute to the understanding of social welfare science in the course of social welfare in the industrial sector that non-government organizations can provide remuneration in accordance with the needs of employees by paying attention to the determinants of remuneration both internally and externally which is an effort to fulfill employee welfare.