

Identifikasi Komponen Manajemen Remunerasi Pada Green Start-Up

Irsyadul Ibad

Diploma of Administrative Management, Faculty of Vocational Studies,
Universitas Sebelas Maret, Indonesia, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Sep 15, 2025
Revised Sep 27, 2025
Accepted Oct 10, 2025

Keywords:

Manajemen Remunerasi
Green Startup
Remunerasi Finansial
Remunerasi Nonfinansial

ABSTRACT

Penelitian ini membahas tentang identifikasi komponen manajemen remunerasi pada green startup. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi bagaimana penerapan manajemen remunerasi yang dilakukan oleh LindungiHutan, khususnya aspek finansial dan nonfinansial yang berperan dalam mendukung kesejahteraan dan pengembangan karyawan. Metode menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi yang kemudian dianalisis menggunakan model analisis kualitatif Miles dan Huberman, berupa pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa LindungiHutan mengimplementasikan sistem remunerasi yang holistik dengan komponen finansial meliputi gaji pokok, tunjangan hari raya, bonus tahunan, serta kepesertaan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Sistem penggajian juga diadaptasi untuk karyawan freelance berdasarkan proyek, sesuai dengan regulasi yang berlaku. Di sisi lain, remunerasi nonfinansial diberikan melalui program pelatihan dan peningkatan kompetensi yang beragam, mulai dari pelatihan teknis hingga pengembangan keterampilan manajerial, untuk mendukung pengembangan kapasitas dan kesejahteraan pegawai. Pendekatan ini menjadi kunci menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Hasil penelitian membuka prospek pengembangan evaluasi dampak remunerasi terhadap kinerja dan loyalitas karyawan serta penerapan studi lebih luas pada *green startup* lain guna mengoptimalkan praktik remunerasi dalam mendukung keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Irsyadul Ibad,
Diploma of Administrative Management, Faculty of Vocational Studies,
Universitas Sebelas Maret,
Jalan Ir. Sutami 36-A, Ketingan, Jebres, Surakarta, Jawa Tengah 57126.
Email: irsyadulibad@staff.uns.ac.id

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia semakin diakui sebagai faktor kunci dalam menentukan keberhasilan jangka panjang serta keberlanjutan suatu bisnis. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, kualitas dan komitmen pegawai menjadi faktor penentu dalam mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut Romli & Rachmat, (2025), pegawai menjadi aset utama di perusahaan karena mereka memiliki potensi untuk memberikan kontribusi optimal dan bersaing sehingga perusahaan akan berjalan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini mendorong banyak perusahaan yang berupaya untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan cara mempertahankan talenta terbaik di tengah persaingan ketat dan tuntutan kinerja tinggi. Untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas tinggi, perusahaan harus membayar

biaya untuk membantu perusahaan bertahan hidup di masa yang akan datang (S. Mulyati & Nafiza, 2020). Menurut Adhichahya et al., (2021), karyawan yang kinerjanya baik maka memperoleh imbalan sesuai kinerjanya, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin. Hal ini menegaskan pentingnya kejelasan dan konsistensi dalam pemberian imbalan agar hak dan usaha karyawan diakui secara adil.

Penerapan sistem imbalan yang terstruktur dan terkelola dengan baik sangat diperlukan agar penghargaan tersebut dapat dirasakan secara optimal oleh karyawan. Untuk itu, perusahaan menerapkan suatu manajemen yang adil, transparan, dan berbasis kinerja untuk memberikan hasil optimal bagi organisasi dalam pengelolaan imbalan tersebut, salah satunya melalui manajemen remunerasi (Qomar & Ghufro, 2025). Manajemen remunerasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja atau karyawan karena prestasi yang telah diraihinya (Megawati et al., 2020). Manajemen remunerasi berperan penting dalam rangka menciptakan kinerja tinggi, sehingga karyawan terdorong dan termotivasi untuk terus bekerja dengan tekun (Nurhayati & Supardi, 2020). Remunerasi merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan (Kemie, 2020). Dengan adanya manajemen remunerasi, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas, mendorong peningkatan kinerja, dan menciptakan semangat kerja yang positif di lingkungan perusahaan (Darmawan et al., 2021).

Menurut Mendes dalam Sudarsono et al., (2021), remunerasi memiliki komponen yang dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu remunerasi finansial dan remunerasi nonfinansial. Remunerasi finansial terbagi menjadi remunerasi langsung dan remunerasi tidak langsung. Remunerasi langsung meliputi gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus, sedangkan remunerasi tidak langsung mencakup berbagai fasilitas tambahan seperti jaminan asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan sosial untuk karyawan, tunjangan, jaminan pensiun, jaminan kesejahteraan sosial, beasiswa dan lain-lain selain itu ketidakhadiran yang dibayar seperti cuti sakit, cuti hamil dan lain-lain. Sementara itu, remunerasi nonfinansial terdiri atas aspek pekerjaan dan aspek lingkungan kerja. Aspek pekerjaan mencakup pemberian tugas yang menarik, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, peluang dan pengakuan, tercapainya tujuan, serta peluang untuk memperoleh promosi. Adapun aspek lingkungan kerja mencakup kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, pengakuan simbol status, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, fleksibilitas waktu kerja, serta pembagian kerja yang proporsional.

Pengelolaan komponen remunerasi yang holistik dan terpadu memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan pemberian imbalan dengan kebutuhan karyawan sekaligus tujuan strategis perusahaan. Pemberian remunerasi atau kompensasi tidak hanya melihat berapa besar pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan, tetapi apakah hal itu sudah mencukupi keperluan hidup dia selama satu bulan (Astridina et al., 2017). Remunerasi ini tidak hanya membuat karyawan merasa lebih baik secara finansial, tetapi juga mendorong mereka untuk melakukan lebih banyak pekerjaan (Mulyati, 2025). Sehingga manajemen remunerasi ini menjadi lebih kompleks ketika diterapkan pada *startup*, yang sering kali menghadapi keterbatasan sumber daya dan kebutuhan untuk inovasi cepat.

Sebuah *startup*, khususnya *green startup* yang berfokus pada solusi berkelanjutan dan ramah lingkungan, memiliki tantangan unik dalam mengelola remunerasi. Salah satu *green startup* yang merepresentasikan penerapan konsep tersebut adalah LindungiHutan. LindungiHutan merupakan salah satu contoh *green startup* di Indonesia yang mengimplementasikan prinsip-prinsip manajemen remunerasi dalam mendukung pengelolaan tim dan operasionalnya. Sebagai *startup* yang bergerak dalam pelestarian lingkungan dan penanaman pohon. LindungiHutan berupaya menciptakan sistem remunerasi yang tidak hanya kompetitif, tetapi juga selaras dengan visi dan misi keberlanjutan perusahaan. Pendekatan ini dapat menciptakan suasana yang memungkinkan karyawan menjadi lebih terlibat untuk ikut berkontribusi (Febrian et al., 2023). Penerapan remunerasi yang tepat dapat menstimulasi partisipasi aktif karyawan dalam berbagai program lingkungan dan sosial, sehingga memberikan dampak positif tidak hanya pada organisasi tetapi juga pada komunitas dan ekosistem. Oleh karena itu, identifikasi terhadap komponen manajemen remunerasi dalam *green startup* menjadi sangat penting dalam memastikan kesinambungan dan keberhasilan bisnis dalam jangka panjang.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan komponen manajemen remunerasi yang diterapkan oleh LindungiHutan, yang meliputi remunerasi finansial dan nonfinansial untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan mereka. Keterbaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap *green startup* yaitu LindungiHutan, yang belum banyak diteliti dalam konteks manajemen remunerasi. Penelitian ini tidak hanya menilai aspek keuangan, tetapi juga menonjolkan aspek nonfinansial yang relevan dengan misi sosial dan lingkungan dalam *green startup*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengelola *green startup* dalam merancang sistem remunerasi yang tidak hanya berorientasi laba, tetapi juga berkelanjutan dan berdampak positif bagi lingkungan dan masyarakat. Maka dari itu, manajemen remunerasi pada *green startup* adalah kunci strategis untuk mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi. Komponen finansial dan nonfinansial harus dirancang dan dikelola secara integratif dengan memperhatikan konteks keberlanjutan yang diusung *green startup* seperti LindungiHutan. Studi ini akan memberikan wawasan dan rekomendasi yang dapat memperkuat sistem remunerasi yang inovatif dan adaptif dalam menghadapi tantangan dan peluang *green startup* di masa depan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus deskriptif untuk mengidentifikasi komponen manajemen remunerasi di LindungiHutan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi terhadap komponen manajemen remunerasi di LindungiHutan, wawancara mendalam dengan CEO, Manajer Keuangan, dan staf terkait, serta kajian dokumentasi yang relevan (Rachman et al., 2024). Wawancara bertujuan untuk mengidentifikasi komponen manajemen remunerasi yang diterapkan pada karyawan LindungiHutan.

Data dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif yang terdiri dari kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles et al., 2014). Triangulasi dilakukan untuk memastikan keabsahan data, dengan membandingkan data dari berbagai sumber (Rachman et al., 2024) dan menggunakan teknik member checking untuk memastikan akurasi temuan (Anto et al., 2024). Dengan metode ini, penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi komponen remunerasi baik yang berupa keuntungan finansial maupun nonfinansial yang diterapkan di LindungiHutan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen remunerasi adalah salah satu aspek vital dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berperan krusial dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan (Agustin et al., 2023). Remunerasi yang efektif harus mencakup komponen finansial dan nonfinansial yang seimbang agar mampu mendorong komitmen jangka panjang serta inovasi dalam menghadapi tantangan lingkungan (Sudarsono et al., 2021).

LindungiHutan sebagai salah satu *green startup* di Indonesia yang menerapkan manajemen remunerasi yang melibatkan kedua aspek tersebut secara holistik. Berikut adalah hasil identifikasi terhadap komponen manajemen remunerasi meliputi finansial dan nonfinansial yang diterapkan di LindungiHutan serta implikasi terhadap kesejahteraan dan pengembangan karyawan perusahaan.

Remunerasi Finansial

Tabel 1. Remunerasi Finansial LindungiHutan tahun 2024

ASPEK FINANSIAL	PENJELASAN
Gaji Bulanan	Rp 3.400.000 - Rp 12.000.000
Cuti Tahunan	16 hari/tahun
Tunjangan Hari Raya/Bonus Tahunan	2 kali tunjangan hari raya & 1 kali bonus bulanan
Asuransi Kesehatan (BPJS)	BPJS Kesehatan & BPJS Ketenagakerjaan
Karyawan Freelance	Gaji berdasarkan proyek tanpa tunjangan lainnya

Dalam aspek finansial, LindungiHutan memberikan beberapa komponen yang mencerminkan perhatian pada kepastian dan keadilan kompensasi. Komponen tersebut meliputi:

Gaji Bulanan

Gaji bulanan karyawan di LindungiHutan ditentukan berdasarkan posisi dan tanggung jawab masing-masing, dengan upah dasar yang bervariasi antara Rp 3.400.000 hingga Rp 12.000.000. Berdasarkan *annual report* pada tahun 2024, LindungiHutan memiliki jumlah pegawai sebanyak 38 orang dengan 21 pegawai laki-laki dan 17 pegawai perempuan. Dengan rasio gaji terendah yang diterima oleh karyawan minimal 5% di atas Upah Minimum Regional (UMR) setempat sebagai bentuk komitmen dalam memberikan remunerasi yang layak dan kompetitif. Sebagai contoh, dengan UMR Semarang sebesar Rp 3.454.827, gaji terendah untuk karyawan posisi paling bawah di LindungiHutan ditetapkan sekitar Rp 3.627.568. Kebijakan ini memastikan bahwa karyawan memperoleh penghasilan yang sesuai dengan standar kebutuhan hidup di wilayah tersebut.

Cuti Tahunan

Cuti tahunan berperan penting dalam memberikan kesempatan bagi karyawan untuk beristirahat dan mengesampingkan kehidupan pribadinya. Ketentuan mengenai cuti tahunan bagi karyawan swasta diatur dalam (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), yang telah direvisi oleh (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja). Berdasarkan peraturan tersebut, setiap pekerja berhak memperoleh cuti tahunan minimal 12 hari kerja setelah menjalani masa kerja selama 12 bulan berturut-turut. Perusahaan berkewajiban memberikan hak cuti tersebut, namun mekanisme pelaksanaannya dapat diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Sebagai bagian dari sistem remunerasi yang menyeluruh, cuti tahunan merupakan hak yang dilindungi secara hukum dan tidak boleh dikurangi tanpa alasan yang jelas. Selama menjalankan cuti, pekerja tetap berhak menerima upah penuh. Umumnya, jumlah cuti ideal adalah 12 hari dalam satu tahun kerja, atau setara dengan satu hari cuti per bulan. Sesuai dengan Pasal 156 Ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003, cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur dapat diganti dalam bentuk kompensasi uang. LindungiHutan memberikan jatah cuti tahunan sebanyak 16 hari dalam satu tahun, sebagai bagian dari kebijakan remunerasi yang tidak hanya fokus pada aspek finansial, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan.

Tunjangan Hari Raya atau Bonus Tahunan

Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan kewajiban perusahaan untuk memberikan tambahan penghasilan kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan sebagai bentuk dukungan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Pemberian THR diatur oleh regulasi pemerintah, khususnya (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan) dan (Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja), yang menjamin hak karyawan untuk menerima THR. Berdasarkan ketentuan tersebut, pengusaha wajib membayar THR kepada karyawan yang sudah bekerja paling sedikit satu bulan, dengan besaran satu bulan upah penuh bagi yang sudah bekerja selama 12 bulan atau lebih, serta proporsional bagi yang masa kerjanya kurang dari 12 bulan.

Pembayaran tunjangan hari raya dilakukan penuh dan maksimal keterlambatan tujuh hari kerja sebelum hari raya keagamaan. Jika terjadi keterlambatan, dapat dikenai sanksi administratif dengan denda hingga 5% dari nilai tunjangan hari raya yang dibayarkan, serta teguran atau pembatasan operasional melalui pengawasan Dinas Ketenagakerjaan. Dalam rangka menghargai kontribusi karyawan, LindungiHutan memberikan kebijakan remunerasi yang meliputi tunjangan hari raya sebanyak dua kali dalam setahun dan bonus tahunan sekali dalam setahun. Hal ini tidak hanya menjamin kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku, tetapi juga mengapresiasi karyawan secara optimal demi mendukung motivasi serta kesejahteraan seluruh staf perusahaan.

Asuransi Kesehatan dan Ketenagakerjaan melalui BPJS

Perusahaan swasta di Indonesia wajib mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Kesehatan karena merupakan bagian dari sistem jaminan sosial kesehatan nasional. Iuran BPJS Kesehatan sebesar 5% dari total gaji pokok dan tunjangan tetap dibebankan secara proporsional, di mana perusahaan menanggung 4% dan karyawan membayar 1%, dengan batas maksimal penghitungan upah sebesar Rp12.000.000. Selain BPJS Kesehatan, perusahaan juga diwajibkan mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, yang memberikan perlindungan sosial yang dirancang untuk memberikan keamanan finansial dan perlindungan jangka panjang bagi karyawan dalam menghadapi risiko ketenagakerjaan.

LindungiHutan menjalankan kewajiban ini dengan mendaftarkan karyawan pada BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, sehingga memastikan perlindungan menyeluruh baik dari sisi kesehatan maupun ketenagakerjaan. Kebijakan ini memberikan jaminan sosial yang kuat sekaligus sambil membuka peluang bagi penyediaan fasilitas kesehatan tambahan guna mendukung kesejahteraan karyawan secara optimal.

Karyawan Freelance

Di LindungiHutan, karyawan freelance digaji berdasarkan proyek yang diselesaikan tanpa mendapatkan tunjangan atau fasilitas lainnya. Sesuai peraturan di Indonesia, pembayaran gaji freelancer diatur melalui kontrak kerja yang menetapkan jumlah imbalan jasa, mekanisme pembayaran, dan jadwal pembayaran yang jelas. Pendapatan freelancer bergantung pada hasil kerja atau proyek yang diselesaikan, tanpa gaji tetap bulanan, sehingga mereka bertanggung jawab secara mandiri terhadap kebutuhan seperti cuti atau asuransi.

Perbedaan dengan pekerja harian lepas terletak pada hak jaminan sosial, pekerja harian lepas menerima upah harian dan wajib didaftarkan ke BPJS Kesehatan serta BPJS Ketenagakerjaan sebagai peserta bukan penerima upah, sedangkan freelancer tidak memiliki hak tersebut dari perusahaan. Pembayaran untuk freelancer biasanya dapat dilakukan secara bertahap, misalnya 50% di muka dan sisanya setelah proyek selesai. Freelancer juga wajib memenuhi ketentuan pajak, termasuk pembayaran Pajak Penghasilan (PPh) 21 jika penghasilan melebihi Rp 450.000 per hari atau Rp 4,5 juta per bulan, dengan tarif progresif mulai dari 5% hingga 35% sesuai penghasilan kena pajak. Sistem penggajian ini merupakan pendekatan remunerasi LindungiHutan yang fleksibel dan transparan, disesuaikan dengan jenis hubungan kerja dan kontribusi masing-masing karyawan, sehingga tetap adil dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Remunerasi Non Finansial

LindungiHutan menempatkan pelatihan dan peningkatan kompetensi karyawan sebagai fokus utama manajemen sumber daya manusia. Pelatihan ini tidak hanya untuk meningkatkan kemampuan teknis dan pengetahuan, tetapi untuk mendukung pengembangan karier karyawan secara berkelanjutan. Berikut kegiatan pelatihan dan peningkatan kompetensi :

Pengenalan Validasi/Verifikasi Proyek Karbon Prosedur dan Proses Dasar

Kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemahaman mengenai ketentuan dan kriteria yang berlaku dalam proses validasi serta verifikasi proyek karbon. Pelatihan ini biasanya berlangsung selama dua hari dan dilakukan secara perseorangan agar peserta dapat fokus memahami setiap tahapan prosedur dan proses dasar yang diperlukan dalam validasi dan verifikasi proyek karbon.

B2B Sales Enterprise

Kegiatan pelatihan "*B2B Sales Enterprise*" bertujuan untuk menguasai pemetaan *buying committee*, teknik *cold email* dan *LinkedIn outreach*, serta *strategy pitching*. Pelatihan ini berlangsung selama delapan hari dan dilakukan oleh satu divisi secara bersama-sama untuk meningkatkan kemampuan penjualan dan efektivitas komunikasi dalam konteks bisnis antar perusahaan.

Microsoft Excel Basic To Advanced: Fullstack Intensive Bootcamp

Kegiatan pelatihan ini bertujuan untuk menguasai penggunaan rumus, validasi data, dan teknik visualisasi dalam Microsoft Excel. Pelatihan ini dilakukan secara perseorangan melalui sesi *live class* sebanyak 15 kali agar peserta dapat memahami dan mengaplikasikan berbagai fitur Excel secara mendalam dan komprehensif.

Training of Trainer GRI Impact

Kegiatan pelatihan "*Training of Trainer GRI Impact*" dirancang untuk menguasai materi terkait standar dan pelaporan GRI (*Global Reporting Initiative*). Pelatihan ini dilaksanakan selama dua hari secara individu, dan bertujuan untuk memastikan pemahaman yang komprehensif dan kemampuan mengimplementasikan materi secara efektif.

Coursera all course

Program "*Coursera All Course*" difokuskan pada pengembangan kompetensi dalam bidang manajemen proyek, manajemen *stakeholder*, manajemen produk, serta penulisan artikel profesional. Pelatihan ini dilaksanakan secara mandiri setiap hari selama dua jam, yang memungkinkan peserta untuk mengatur waktu belajar secara fleksibel dan sesuai kebutuhan masing-masing.

Buku "Sell Like Crazy"

Pembelajaran melalui buku "*Sell Like Crazy*" bertujuan meningkatkan kemampuan dalam strategi pemasaran digital, khususnya pembuatan iklan dan konten *clickbait* yang efektif. Kegiatan ini dilakukan secara individual dengan fleksibilitas waktu, tanpa batasan hari maupun jam, untuk memberikan kemudahan dalam pengembangan keterampilan secara berkelanjutan.

Product Management Masterclass - Product Strategy Creation

Pelatihan "*Product Management Masterclass - Product Strategy Creation*" bertujuan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dalam menguasai *tools* dan teknik manajemen produk secara efektif. Dengan pemahaman ini, karyawan dapat lebih baik dalam merancang strategi produk yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan tujuan bisnis. Pelatihan ini dilaksanakan secara individu dengan durasi selama 6 jam 29 menit.

UX Research: 10 Pro Tips For Your Interview Guide

Pelatihan ini dirancang untuk mempersiapkan panduan wawancara terkait *user experience* (UX) dan pengujian prototipe. Pelatihan ini membantu karyawan meningkatkan kualitas riset pengguna dengan metode wawancara yang lebih terstruktur dan efektif, yang pada akhirnya mendukung perbaikan produk atau layanan. Pelatihan berlangsung selama 30 menit secara perseorangan untuk memberikan fokus yang maksimal pada tiap peserta.

Impact Measurement & Management for the SDGs

Pelatihan "*Impact Measurement & Management for the SDGs*" ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur dan mengelola dampak, membuat program kemitraan strategis, mengetahui tentang pemikiran strategis, investasi hijau, dan integrasi sumber daya untuk mencapai tujuan program. Pelatihan dilakukan selama 8 jam dan dilakukan oleh perseorangan.

Mastering Effective Contract Drafting & Contract Review

Pelatihan "*Mastering Effective Contract Drafting & Contract Review*" bertujuan untuk membekali karyawan dengan kemampuan menyusun dan meninjau kontrak sesuai format dan kesepakatan para pihak. Pelatihan ini bersifat fleksibel dan dapat diikuti kapan saja secara perseorangan.

Uxcel : UI Designer

Pelatihan "*Uxcel: UI Designer*" bertujuan untuk memperdalam teori dan prinsip desain *User Interface* (UI). Pelatihan ini bersifat fleksibel dan dapat dilakukan kapan saja tanpa batasan waktu, secara individu, memungkinkan peserta belajar sesuai dengan kecepatan dan jadwal masing-

masing. Program ini mendukung pengembangan keterampilan desain digital yang esensial dalam menciptakan pengalaman pengguna yang intuitif dan menarik.

Paket Belajar Menulis Artikel dan Siaran Pers untuk Humas

Pelatihan ini difokuskan untuk penguasaan teknik penulisan berita dan penerapan *Search Engine Optimization* yang dapat meningkatkan visibilitas konten. Pelatihan ini berlangsung secara mandiri dengan fleksibilitas waktu penuh tanpa batasan, dilakukan secara perseorangan. Keterampilan ini penting untuk memperkuat komunikasi perusahaan dan meningkatkan citra publik melalui media digital.

Online Training Carbon Trading

Pelatihan "*Online Training Carbon Trading*" memberikan pemahaman mendalam tentang mekanisme perdagangan karbon. Kegiatan ini dilaksanakan selama satu hari secara individu untuk memudahkan peserta memahami konsep dan praktik perdagangan karbon secara intensif. Pengetahuan ini menjadi kunci dalam mendukung strategi keberlanjutan dan mitigasi perubahan iklim perusahaan.

Project & Product Management

Pelatihan "*Project & Product Management*" bertujuan memberikan pemahaman komprehensif terkait pengembangan produk dan manajemen proyek. Pelatihan ini berlangsung selama dua bulan dan dilakukan secara perseorangan untuk memberikan ruang belajar yang luas dan mendalam. Kemampuan manajemen ini sangat vital dalam memastikan keberhasilan pengembangan produk dan pencapaian tujuan bisnis yang efektif.

Kulik Coretax

Pelatihan "*Kulik Coretax*" merupakan pelatihan yang dirancang untuk mempelajari pelaporan perpajakan melalui aplikasi terbaru dari Direktorat Jenderal Pajak (DJP). Pelatihan ini dilaksanakan selama satu hari secara individu untuk memberikan pemahaman praktis terhadap sistem pelaporan pajak terkini. Kompetensi ini mendukung kepatuhan pajak perusahaan sekaligus mengoptimalkan pengelolaan keuangan secara legal dan transparan.

Training on Mangrove and Blue Carbon Business dan Training Mangrove Blue Carbon and Empowerment Communities

Pelatihan "*Training on Mangrove and Blue Carbon Business*" dan "*Training Mangrove Blue Carbon and Empowerment Communities*" adalah pelatihan yang berfokus pada aspek teknis proyek karbon mulai dari perencanaan, perhitungan, hingga bisnis karbon. Pelatihan ini berlangsung selama dua hari secara perseorangan, dengan tujuan memperkuat kompetensi teknis dan pemahaman bisnis karbon berbasis ekosistem mangrove. Program ini juga berperan dalam mendorong keberlanjutan lingkungan sekaligus memberdayakan komunitas lokal.

Sertifikasi BNSP Skema Manajemen SDM

Pelatihan ini bertujuan untuk menguasai strategi pengupahan, kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), serta penyusunan uraian jabatan. Kegiatan ini bersifat fleksibel dan dapat dilakukan kapan saja tanpa batasan waktu secara individu untuk mendukung profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia. Penguasaan materi ini sangat penting untuk menciptakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan berdaya saing.

Secara keseluruhan, kombinasi remunerasi finansial yang adil dan penghargaan nonfinansial yang berorientasi pada pengembangan kompetensi menunjukkan bahwa LindungiHutan menerapkan manajemen remunerasi yang strategis dan adaptif. Hal ini berpotensi meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan, sehingga mendukung visi perusahaan dalam menciptakan dampak lingkungan yang positif.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Identifikasi Komponen Manajemen Remunerasi pada Green Startup LindungiHutan, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen remunerasi di *green startup* LindungiHutan meliputi komponen finansial dan nonfinansial yang disesuaikan dengan karakteristik perusahaan dan kebutuhan karyawan. Komponen gaji dasar telah memenuhi standar Upah Minimum Regional dengan struktur yang transparan dan kompetitif, didukung oleh tunjangan seperti Tunjangan Hari Raya (THR) dan bonus tahunan yang menunjukkan komitmen perusahaan dalam menghargai kontribusi karyawan. Selain itu, LindungiHutan juga memenuhi kewajiban kepesertaan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan serta menerapkan sistem penggajian yang fleksibel dan adil untuk karyawan freelance sesuai dengan regulasi yang berlaku. Untuk remunerasi nonfinansial, perusahaan memberikan berbagai pelatihan dan program peningkatan kompetensi yang komprehensif, mulai dari pelatihan teknis hingga pengembangan keterampilan manajerial dan profesional. Hal ini menunjukkan bahwa LindungiHutan mengadopsi pendekatan remunerasi yang holistik dengan tujuan mendukung kesejahteraan dan pengembangan karir karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, pengelolaan remunerasi di LindungiHutan menjadi faktor penting dalam membangun lingkungan kerja yang positif sekaligus mendukung misi keberlanjutan perusahaan sebagai *green startup*. Prospek pengembangan hasil penelitian ini dapat diarahkan pada evaluasi dampak jangka panjang dari sistem remunerasi terhadap produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan berbasis lingkungan. Selain itu, penelitian lanjutan dapat menggali lebih dalam peran remunerasi nonfinansial dalam membentuk budaya organisasi yang inovatif dan berkelanjutan. Penerapan penelitian berikutnya juga dapat dilakukan dengan memperluas cakupan studi pada *green startup* lain di berbagai sektor untuk mendapatkan gambaran lebih komprehensif mengenai praktik remunerasi terbaik dalam konteks keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhichahya, F., Ahri, R. A., & Arman. (2021). Implementasi Kebijakan Remunerasi Berdasarkan Permendagri Nomor 79 Tahun 2018 Di RSUD Salewangang Maros. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*, 2(1), 75–91.
- Agustin, A., Suhairi, S., & Putriana, V. T. (2023). Pengaruh Remunerasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Dosen PTN-BH (Studi Kasus Universitas Negeri Padang). *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(3), 826–832. <https://doi.org/10.37034/infec.v5i4.663>
- Anto, R. P., Nur, N., Yusriani, Ardah, F. K., Ayu, J. D., Nurmahdi, A., Apriyeni, B. A. R., Purwanti, Adrianingsih, arita Y., & Putra, M. F. P. (2024). Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Penerapannya. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 2).
- Astridina, Maarif, M. S., & Wijayanto, H. (2017). Komparasi Sistem Remunerasi Pada Tiga Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTNBH). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 190–206.
- Darmawan, D., Iriandha, D., Indrianto, D., Sigita, D. S., & Cahyani, D. (2021). Hubungan Remunerasi, Retensi dan Kinerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(4), 129–133. <https://journal.fkpt.org/index.php/jtear/article/view/159/105>
- Febrian, W. D., Apriani, A., & Abdullah, M. A. F. (2023). Analisis Kepemimpinan Transaksional, Remunerasi, Sistem Informasi Manajemen dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review). *Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Komunikasi STI&K (SeNTIK)*, 7(1), 98–103. <https://ejournal.jakstik.ac.id/index.php/sentik/article/view/3435%0Ahttps://ejournal.jakstik.ac.id/index.php/sentik/article/view/3435/700>
- Kemie, S. S. (2020). Efek Motivasi Dan Remunerasi Di Dalam Pengaruh Work Passion Terhadap Kinerja. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 190–207. <https://doi.org/10.33369/insight.15.2.190-207>
- Megawe, D. S., Mandey, S., & Trang, I. (2020). Dampak Penerapan Remunerasi, Manajemen Perubahan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai RSUP Prof Dr. R.D. Kandou Manado). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1), 150–166. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i1.30251>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis* (Vol. 17).
- Mulyati, A. (2025). Produktivitas Karyawan dari Remunerasi, Tunjangan, dan Lingkungan Kerja Pendekatan Struktural Equation Modeling. *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 5(2), 339–348. <https://doi.org/10.11594/jesi.05.02.10>
- Mulyati, S., & Nafiza, H. (2020). Pengaruh Biaya Sumber Daya Manusia dan Pengukuran Nilai Sumber Daya

- Manusia Terhadap Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 97–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.29103/jak.v8i2.2562>
- Nurhayati, E., & Supardi, E. (2020). Sistem Remunerasi dan Kualitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 140–153. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan, Pub. L. No. 6 (2016).
- Qomar, N. Q., & Ghufron, M. (2025). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Klinik PPK1 PT Petrokimia Gresik. *Gemah Ripah: Jurnal Bisnis*, 5(3), 168–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.69957/grjb.v5i03.2320>
- Rachman, A., Yochanan, Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Romli, & Rachmat, S. N. (2025). Pengaruh Remunerasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Divisi Perencanaan dan Penempatan Sumber Daya Manusia dan Divisi Remunerasi dan Kesejahteraan Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Indonesia Depok. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (Embiss)*, 5(3), 310–317.
- Sudarsono, M. F., Masyurrosyidi, H., & Chalidyanto, D. (2021). Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(1), 115–124. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jks.v5i1.1476>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. 13 (2003).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Pub. L. No. 6 (2023).
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pub. L. No. 11 (2020).