CITACONOMIA : Economic and Business Studies

Volume 4 No.2
ISSN: 2963-492x
The article is published with OpenAccess at:
https://ejournal.citakonsultindo.or.id/index.php/CITACONOMIA/indexdex

ANALISIS SISTEM KOMPENSASI MENGGUNAKAN METODE *OVERLAPPING* PADA UKM KONVEKSI Y DI BOGOR SERTA PERBANDINGANNYA TERHADAP UMP DAN UMK BOGOR

Mutiara Rachmina Indriani[1], Kornea Mahendra Kusuma[2], Siti Syarla Aziza Rahma[3], Irma Sulastri[4], Abdillah Haritz Al-Amin[5]
[1,2,3,4,5]Institut Pertanian Bogor
Email: rachmina17mutiara@apps.ipb.ac.id, korneamahendra@apps.ipb.ac.id, sitisyarla@apps.ipb.ac.id, irmasulas3irma@apps.ipb.ac.id, abdillahharitz@apps.ipb.ac.id

Abstrak: *Usaha Kecil dan Menengah (UKM) berperan penting dalam perekonomian Indonesia, terutama dalam menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. UKM berkontribusi lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap sekitar 97% tenaga kerja di Indonesia (Kementerian Koperasi dan UKM, 2023). Namun, salah satu tantangan yang dihadapi UKM adalah penerapan sistem kompensasi yang adil dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan menganalisis sistem kompensasi yang diterapkan di UKM Konveksi Y di Bogor dengan menggunakan metode overlapping, membandingkannya dengan standar Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kota (UMK) Bogor, serta mengevaluasi efektivitas penerapan metode overlapping dalam struktur penggajian. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kuantitatif dan kualitatif. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan pemilik UKM dan observasi langsung terhadap sistem penggajian, data sekunder diperoleh dari regulasi ketenagakerjaan dan data upah minimum yang berlaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi UKM Konveksi Y masih belum optimal, dengan ketidakseimbangan distribusi gaji antar level jabatan. Implementasi metode overlapping dalam struktur gaji mampu menciptakan sistem kompensasi yang lebih adil, meningkatkan retensi karyawan, serta menjaga keberlanjutan bisnis UKM. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi UKM dalam menerapkan sistem kompensasi yang lebih kompetitif, sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan, serta mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan tanpa mengorbankan stabilitas keuangan perusahaan.*
Kata kunci: *Konveksi, Metode Overlapping, Sistem Kompensasi, UKM*

PENDAHULUAN

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memainkan peran krusial dalam perekonomian Indonesia, terutama dalam menciptakan lapangan pekerjaan serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Data terbaru menunjukkan bahwa pada tahun 2024, jumlah UKM di Indonesia telah melampaui 65 juta unit yang tersebar di berbagai sektor, seperti kuliner, *fashion*, kerajinan tangan, hingga teknologi digital (Indonesia.go.id, 2024). Dengan jumlah yang begitu besar, UKM berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional dan menjadi tulang punggung bagi banyak komunitas di berbagai daerah.

Namun, di balik pertumbuhannya, UKM menghadapi berbagai tantangan dalam operasionalnya, salah satunya adalah pengelolaan sumber daya manusia. Berbeda dengan

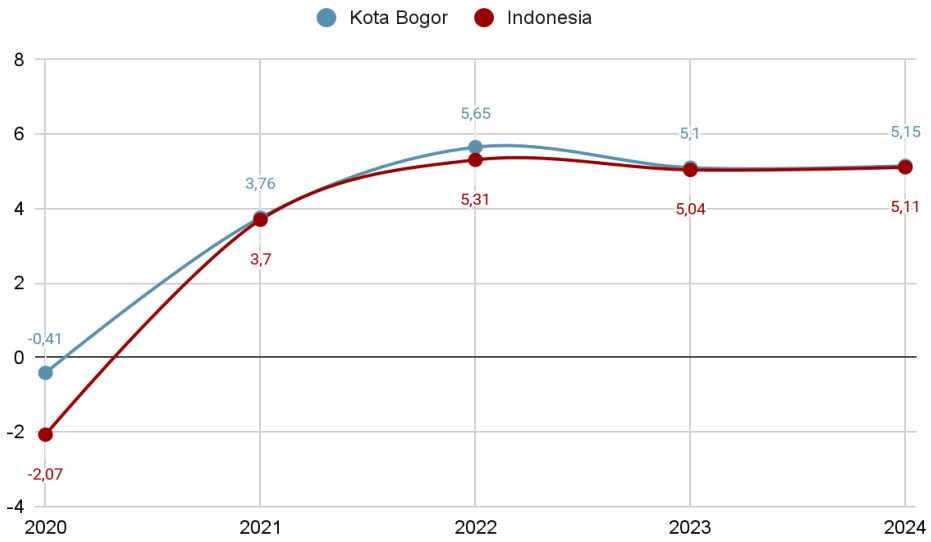
Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

perusahaan besar yang memiliki sistem pengelolaan tenaga kerja yang lebih matang, UKM sering kali mengalami kendala dalam menerapkan praktik manajemen yang efektif, termasuk dalam sistem kompensasi karyawan. Kompensasi menjadi faktor utama yang memengaruhi motivasi, produktivitas, serta retensi tenaga kerja dalam suatu organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2022), sistem kompensasi yang diterapkan secara adil dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mengurangi tingkat turnover karyawan. Sebaliknya, struktur kompensasi yang kurang optimal dapat menyebabkan ketidakpuasan serta penurunan kinerja tenaga kerja.

Dalam lingkup UKM, penerapan sistem kompensasi sering kali belum sepenuhnya sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan. Hal ini menjadi lebih kompleks dalam sektor-sektor tertentu, salah satunya adalah industri konveksi. Industri konveksi merupakan salah satu sektor manufaktur yang memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional, terutama dalam menyediakan produk tekstil dan sandang bagi masyarakat. Industri ini banyak didominasi oleh UKM yang berperan sebagai pemasok atau produsen dalam rantai pasok bisnis fesyen dan pakaian jadi (Susilo, 2023). Dengan tingginya permintaan terhadap produk tekstil dan pakaian, industri konveksi di Indonesia terus berkembang pesat, termasuk di kota-kota besar seperti Bogor.

Kota Bogor sendiri telah menjadi kota dengan perkembangan ekonomi yang pesat dengan mengalami peningkatan signifikan dalam kurun waktu 2020 hingga 2024, sebagaimana ditunjukkan dalam Gambar 1. Pada tahun 2020, pertumbuhan ekonomi Kota Bogor mengalami kontraksi sebesar -2,07%, seiring dengan dampak pandemi COVID-19 yang melanda secara global. Namun, sejak 2021, terjadi pemulihan ekonomi dengan pertumbuhan mencapai 2,76%, dan terus meningkat hingga 5,15% pada 2024. Tren ini menunjukkan bahwa ekonomi Kota Bogor pulih lebih cepat dibandingkan dengan rata-rata pertumbuhan ekonomi nasional, yang juga mengalami peningkatan tetapi dengan laju yang lebih moderat.

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a
Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.



Gambar 1 Grafik laju pertumbuhan ekonomi kota Bogor dan Indonesia tahun 2020 – 2024

Diolah dari Sumber: Badan Pusat Statistik (2025)

Namun, pertumbuhan industri tidak terlepas dari berbagai tantangan, terutama dalam pengelolaan tenaga kerja dan sistem kompensasi. Karakteristik utama industri ini adalah tingginya penggunaan tenaga kerja langsung dalam proses produksi, yang meliputi pemotongan kain, penjahitan, penyablonan, dan finishing (Yulianti dan Prasetyo, 2022). Sebagian besar tenaga kerja di industri konveksi bekerja dengan sistem upah harian atau borongan, yang terkadang menyebabkan ketidakpastian dalam penghasilan mereka. Selain itu, pelaku usaha sering dihadapkan pada persaingan harga yang ketat, fluktuasi biaya bahan baku, serta tekanan dari distributor atau pembeli untuk menekan harga jual. Akibatnya, banyak pelaku usaha konveksi harus mencari keseimbangan antara efisiensi biaya dan kesejahteraan tenaga kerja mereka (Hidayat dan Lestari, 2024).

Oleh sebab itu, diperlukan analisis mengenai bagaimana UKM di Bogor, khususnya UKM Konveksi Y yang merupakan usaha yang berbentuk CV pada bidang industri konveksi dalam menerapkan sistem kompensasi serta bagaimana metode *overlapping* dapat digunakan untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karyawan dan keberlanjutan bisnis perusahaan (Fatmarani, 2023). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem kompensasi yang diterapkan di UKM Konveksi Y di Bogor dengan pendekatan metode *overlapping*, serta membandingkannya dengan standar UMP dan UMK Bogor. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang lebih optimal

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a
Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

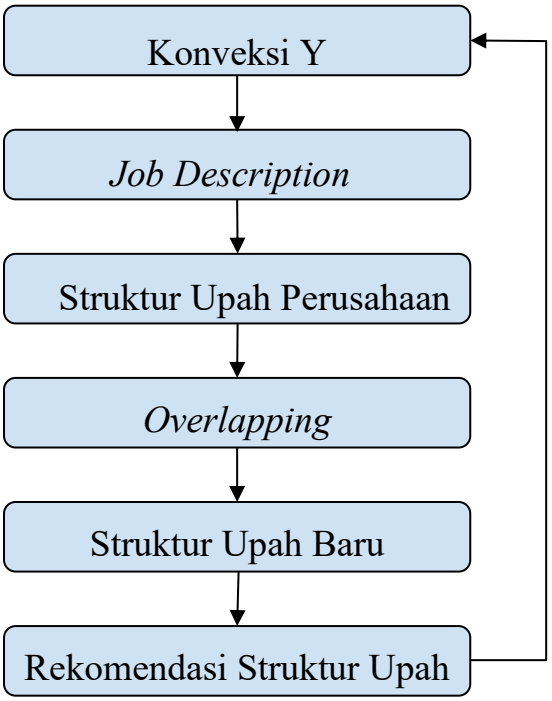
dalam penerapan sistem kompensasi bagi UKM di Bogor agar lebih selaras dengan regulasi ketenagakerjaan dan kebutuhan karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kuantitatif dan kualitatif. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem kompensasi di UKM Konveksi Y serta mengevaluasi efektivitas penerapan metode *overlapping* dalam struktur penggajian. Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer diperoleh melalui wawancara dengan pemilik dan manajemen UKM Konveksi Y. Selain itu, dilakukan observasi langsung terhadap praktik penggajian di UKM tersebut. Data sekunder meliputi dokumen internal perusahaan, regulasi ketenagakerjaan yang relevan (UU No. 13 Tahun 2003 dan PP No. 36 Tahun 2021), serta data resmi mengenai UMP dan UMK Bogor dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2024).

Kerangka pemikiran penelitian ini ditampilkan dalam Gambar 2. Kerangka ini menggambarkan langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis dan mengoptimalkan struktur penggajian di UKM Konveksi Y.



Gambar 2 Kerangka pemikiran

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a
Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Proses penelitian diawali dengan pemetaan *job description* di UKM Konveksi Y, yang kemudian menjadi dasar dalam meninjau struktur upah perusahaan saat ini. Selanjutnya, dilakukan analisis terhadap kemungkinan *overlapping* dalam rentang gaji, yang memungkinkan adanya tumpang tindih antar level jabatan. Jika ditemukan ketidakseimbangan dalam struktur gaji, maka dilakukan perbaikan untuk menyusun struktur upah yang lebih baik. Akhirnya, rekomendasi struktur upah yang optimal diberikan berdasarkan hasil analisis.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah pemetaan struktur gaji (*salary mapping*) berdasarkan data primer yang mencakup kategori pekerjaan, tingkat jabatan, dan rentang gaji yang berlaku. Selanjutnya, dilakukan perbandingan dengan standar Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) Bogor untuk menilai kesesuaian serta daya saing kompensasi yang diterapkan.

Setelah pemetaan dan perbandingan, dilakukan analisis rentang gaji untuk mengidentifikasi adanya *overlapping*. Metode ini memungkinkan adanya tumpang tindih dalam rentang gaji antar level jabatan, sehingga karyawan dengan peningkatan kompetensi dan pengalaman dapat memperoleh kenaikan gaji tanpa harus berpindah jabatan (Prambodo *et al*., 2024).

Tahap berikutnya adalah perhitungan *range spread* dan *mid to mid* guna mengevaluasi kesenjangan gaji. Rentang gaji dianggap ideal jika nilai *range spread* lebih besar dari *mid to mid*. Jika terlalu kecil atau memiliki kesenjangan yang lebar, maka diperlukan perbaikan sistem kompensasi (Putri *et al*., 2024).

Jika ditemukan ketidakseimbangan dalam struktur gaji, perbaikan dilakukan dengan metode *overlapping* untuk menciptakan sistem yang lebih fleksibel dan kompetitif. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat memberikan insentif berbasis kinerja, meningkatkan retensi karyawan, serta mengelola anggaran gaji secara lebih efisien. Implementasi metode ini juga bertujuan untuk menciptakan keadilan internal, mengurangi kesenjangan kompensasi yang terlalu besar, dan memastikan sistem kompensasi yang lebih adil serta berkelanjutan sesuai regulasi ketenagakerjaan.

HASIL

Gambaran Umum UKM

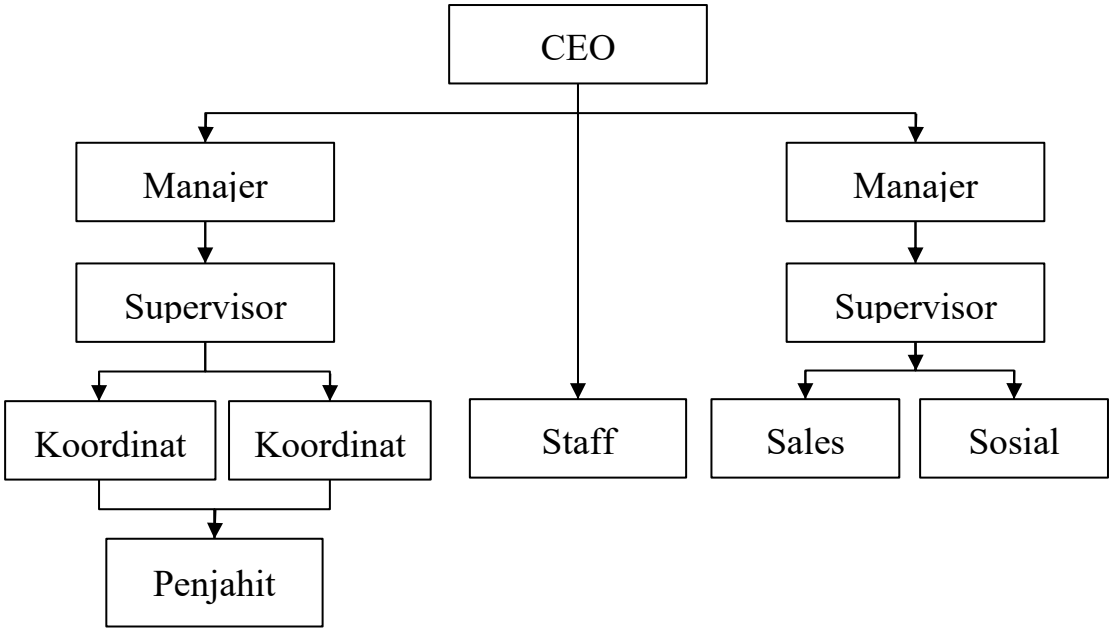
UKM Konveksi Y merupakan suatu usaha di bidang konveksi dengan skala usaha kecil dan menengah. UKM Konveksi Y sudah berdiri sejak tahun 2019 dan bergerak di

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

bidang produksi serta penjualan pakaian seragam dan *merchandise*.

Target pasar yang dituju adalah mencakup sekolah, universitas, organisasi, unit, dan perusahaan. Berbagai produk yang ditawarkan adalah pakaian dinas lapang (PDL), Pakaian dinas harian (PDH), baju angkatan, jaket, sweater, dan hoodie. Selain itu, UKM Konveksi Y ini juga memproduksi berbagai merchandise seperti pin, tumbler, gantungan kunci, topi, dan tote bag.

UKM Konveksi Y memiliki jumlah karyawan sebanyak 27 orang dengan *sepuluh job title.* Waktu kerja para karyawan adalah selama 8 jam perhari dan bekerja dari hari Senin sampai dengan Jumat. Struktur organisasi UKM Konveksi Y ditunjukkan pada bagan berikut.



Gambar 3 Struktur organisasi UKM Konveksi Y

Gambaran Umum Sistem Kompensasi

Setelah melakukan wawancara dengan *owner* UKM Konveksi Y, didapatkan data omzet rata-rata yang dapat diraih adalah sebesar Rp200.000.000,00 dengan operasional gaji karyawan per bulan adalah sebesar Rp37.185.000,00. Sedangkan untuk rata-rata profit perbulan dari omzet adalah sebesar Rp40.000.000,00. Pemetaan gaji awal dalam setiap jabatan dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis sistem kompensasi pada UKM Konveksi Y yang dapat dilihat pada tabel 1.

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Tabel 1 Pemetaan Gaji UKM Konveksi Y

(dalam Jutaan Rupiah, kecuali dinyatakan lain)

Jabatan	*Grade*	*Total Person*	*Total Salary* (Rp)	*Actual*				
				Minimum (Rp)	*Mid Point* (Rp)	*Maximum* (Rp)	*Mid to Mid*	*Spread*
Manager Produksi (1 karyawan)	V	2	8.5	4	4	4	30.80%	13%
Manager Marketing (1 karyawan)								
Supervisor Produksi (1 karyawan)	IV	2	6.5	3	3	3.5	217.17%	17%
Supervisor Sales (1 karyawan)								
Sales Marketing (6 karyawan)	III	8	8.2	1	1.025	1.2	4.6%	20%
Sosial Media Spesialist (1 karyawan)								
Staf administrasi (1 karyawan)								
Koordinator Jahit Kaos	II	2	1.96	0.98	0.98	0.98	5.90%	0%

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Jabatan	Grade	Total Person	Total Salary (Rp)	Actual				
				Minimum (Rp)	Mid Point (Rp)	Maximum (Rp)	Mid to Mid	Spread
(1 karyawan)								
Koordinator Jahit Jaket (1 karyawan)								
Penjahit (13 karyawan)	I	13	12.025	0.925	0.925	0.925		0%

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 1 menunjukkan bahwa sistem penggajian di UKM Konveksi Y menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam distribusi gaji antar jabatannya. Dalam beberapa posisi atau jabatan pekerjaan pada UKM Konveksi Y memang terbilang jauh perbedaan antar *grade*, karena ada pekerjaan yang digaji berdasarkan proyek yang berhasil diselesaikan. Maka dari itu, perbedaan nilai *mid to mid* yang masih lebih besar dibandingkan nilai *spread* sehingga mencerminkan ketidaksetaraan dalam struktur penggajian internal. Jarak antar level jabatan tidak konsisten sehingga dapat menyebabkan kenaikan gaji yang tidak proporsional pada satu level jabatan tertentu. Dampaknya adalah sistem kompensasi yang diterapkan belum ideal karena distribusi gaji di setiap *grade* tidak merata dan tidak mengikuti pola yang terstruktur.

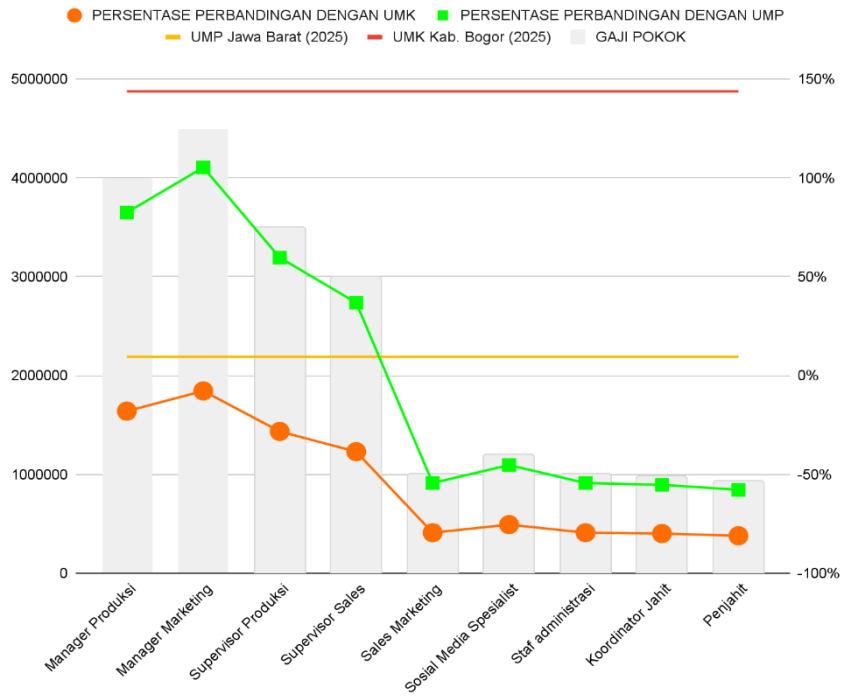
PEMBAHASAN

Analisis UMP dan UMK terhadap Gaji Pokok

Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Bogor ditetapkan sebesar Rp4.877.211, sementara Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Barat sebesar Rp2.191.238. Kemudian, gaji pokok untuk setiap jabatan di UKM Konveksi Y dianalisis dengan membandingkannya terhadap standar UMP dan UMK yang berlaku. Hasil perbandingan ini memberikan gambaran mengenai kesesuaian tingkat gaji di UKM Konveksi Y dengan ketentuan upah minimum yang berlaku. Berikut merupakan gambar perbandingan UMP

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

dan UMK terhadap gaji pokok.



Gambar 4 Perbandingan Gaji Pokok, UMP Jawa Barat, dan UMK Kab. Bogor

Sumber: Data diolah (2025)

Grafik ini menunjukkan perbandingan gaji pokok berbagai posisi kerja dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Barat dan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bogor tahun 2025. Hasil analisis mengindikasikan bahwa posisi manajerial seperti manajer produksi dan manager marketing memiliki gaji yang lebih tinggi dibandingkan UMP, akan tetapi masih dibawah UMK Kab. Bogor, sementara posisi operasional seperti penjahit dan koordinator jahit memiliki gaji yang lebih rendah dari standar minimum tersebut. Perbedaan ini mencerminkan kesenjangan upah antara level manajerial dan operasional, yang dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan serta kebijakan pengupahan di perusahaan. Oleh karena itu, evaluasi terhadap struktur gaji perlu dilakukan guna menciptakan keseimbangan yang lebih adil dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

Salary Structure UKM Konveksi Y dengan Metode *Overlapping*

Setelah dilakukan pembenahan gaji pegawai UKM Konveksi Y menggunakan metode *overlapping* oleh penulis, didapat struktur upah seperti yang disajikan pada Tabel 2 berikut ini.

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Tabel 2 *Salary Structure* Metode *Overlapping* UKM Konveksi Y

(dalam Jutaan Rupiah, kecuali dinyatakan lain)

Jabatan	*Grade*	*Total Person*	*Total Salary* (Rp)	*Overlapping*				
				Minimum (Rp)	*Mid Point* (Rp)	*Maximum* (Rp)	*Mid to Mid*	*Spread*
Manager Produksi (1 karyawan)	V	2	8.5	3.307	4.3	5.292	48.28%	60%
Manager Marketing (1 karyawan)								
Supervisor Produksi (1 karyawan)	IV	2	6.5	2.32	2.9	3.48	45%	50%
Supervisor Sales (1 karyawan)								
Sales Marketing (6 karyawan)	III	8	8.2	1.632	2	2.367	33.33%	45%
Sosial Media Spesialist (1 karyawan)								
Staf administrasi (1 karyawan)								
Koordinator Jahit Kaos	II	2	1.96	1.304	1.5	1.695	16.28%	30%

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Jabatan	*Grade*	*Total Person*	*Total Salary* (Rp)	*Overlapping*				
				Minimum (Rp)	*Mid Point* (Rp)	*Maximum* (Rp)	*Mid to Mid*	*Spread*
(1 karyawan)								
Koordinator Jahit Jaket (1 karyawan)								
Penjahit (13 karyawan)	I	13	12.025	1.2	1.295	1.38		15%

Sumber: Data diolah (2025)

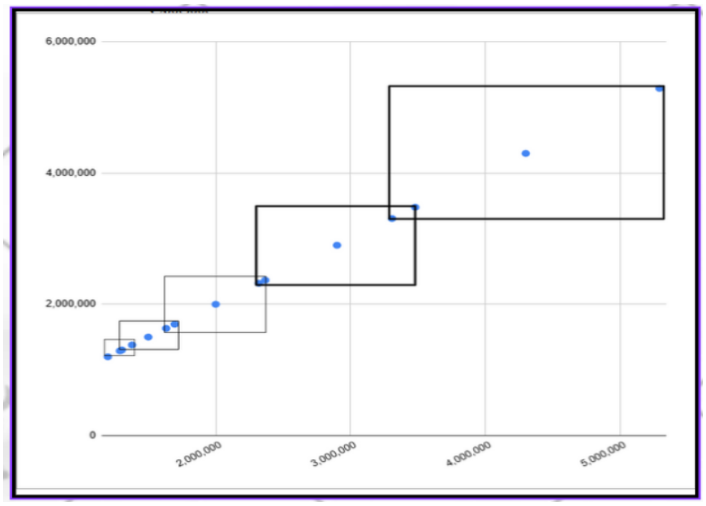
Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa kondisi penggajian UKM Konveksi Y setelah dilakukan pembenahan menggunakan metode *overlapping* atau skala ganda tumpang tindih menjadi lebih ideal. Tahapannya dimulai dengan menentukan gaji minimum pada *grade* 1, pemberian angka *given* dalam minimum berdasarkan data gaji aktual bahwa dalam sebulan kisaran penerimaan proyek konveksi sekitar 7 kali dengan pemesanan sekali sebanyak 200 pcs. Maka untuk *new salary* minimalnya penerimaan proyek adalah sekitar 10 kali dengan sekali pemesanan sebanyak 200 pcs, dengan minimal gaji yang diterima oleh penjahit sekitar Rp1.200.000. Setelah itu penulis menaruh angka *spread* sebagai angka *given*, pemberian angka *spread* ini berdasarkan dengan keinginan atau kemampuan perusahaan dalam membayar gaji karyawan. Lalu menentukan gaji maksimum pada *grad*e 1 dengan rumus gaji minimum ditambah gaji minimum dikali dengan *spread* yang sudah ditentukan.

Sedangkan untuk menentukan *mid point* dalam *grade* 1 adalah dengan gaji maksimum ditambah gaji minimum pada *grade* 1 dan dibagi 2. Setelah *grade* 1 terpenuhi tabelnya, maka untuk mengisi *grade* 2,3,4, dan 5 adalah dengan memasukan gaji *mid point*, *mid point* disini juga merupakan angka *given*. Dalam pemberian *mid point* mengacu kepada data aktual untuk *grade* 2,3,4, dan 5 sesuai dengan penerapan bahwa gaji *grade* atas tidak akan turun dan akan disesuaikan dengan performa mereka, jadi yang paling terlihat melambung tinggi adalah penjahit seperti *compa ratio* untuk menjaga supaya gaji

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

tidak melambung tinggi, dan tidak ada yang dibawah *mid point*. Dalam menghitung nilai *mid to mid* setiap *grade* memiliki rumus yang sama yaitu dengan nilai *mid point grade* atasnya dikurang dengan *grade* bawahnya lalu dibagi dengan *grade* bawahnya. Lalu untuk menghitung nilai minimum selain *grade* 1 adalah dengan menggunakan rumus nilai *mid point* dibagi dengan 1 ditambah 0,5 dikalikan dengan *spread* yang ada di *grade* tersebut. Setelah itu menghitung nilai maksimum dari nilai minimum gaji di *grade* tersebut ditambah dengan gaji minimum dikali *spread* yang ada pada *grade* tersebut.

Pembenahan gaji yang dilakukan dengan metode *overlapping* seperti pada Tabel 2 telah ideal dan memenuhi syarat dimana nilai *mid to mid* lebih kecil dari pada nilai *spread* di setiap *grade*. Lalu nilai *spread* semakin tinggi jabatan, maka *spread* akan cenderung naik. Jika digambarkan dalam bentuk sebuah grafik metode *overlapping* atau skala ganda tumpang tindih setelah melakukan pembenahan gaji adalah sebagai berikut, pada gambar 5.



Gambar 5 Grafik *Salary Structure* Metode *Overlapping* UKM Konveksi Y

Sumber: Data diolah (2025)

Dengan metode ini, nilai minimum pada setiap *grade* berada diantara nilai maksimum *grade* dibawahnya, misalkan pada *grade* 1 nilai *mid point* adalah Rp1.290.000 dengan nilai maksimum grade 1 adalah Rp1.380.000, maka nilai minimum dari *grade* 2 adalah Rp1.304.348. Jika kita menghitung gaji pokok awal UKM Konveksi Y adalah total Rp37.185.000, setelah dilakukan pembenahan dengan metode *overlapping* adalah Rp46.596.451 dengan perbedaan mencapai 20%. Jika melihat dari *total salary* yang ada pada saat gaji pokok awal dengan metode *overlapping* mencapai 20% masih masuk ke dalam kemampuan ke dalam kemampuan perusahaan dalam membayar gaji karyawan, jika melihat dari rata-rata omset sebulan UKM Konveksi Y mencapai Rp200.000. Berikut ini

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a
Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

merupakan tabel 3 pembenahan gaji untuk masing-masing jabatan dalam UKM Konveksi Y.

Tabel 3 *New Salary Structure* Metode *Overlapping* UKM Konveksi Y per Jabatan

Jabatan	Gaji Pokok Awal	Gaji Pokok Baru
(GRADE 5)		
Manager Produksi	Rp4.000.000	Rp4.000.000
Manager Marketing	Rp4.500.000	Rp4.500.000
(GRADE 4)		
Supervisor Produksi	Rp3.500.000	Rp3.500.000
Supervisor Sales	Rp3.000.000	Rp3.000.000
(GRADE 3)		
Sales Marketing	Rp1.000.000	Rp1.632.653
Sales Marketing	Rp1.000.000	Rp1.632.653
Sales Marketing	Rp1.000.000	Rp1.632.653
Sales Marketing	Rp1.000.000	Rp1.632.653
Sales Marketing	Rp1.000.000	Rp1.632.653
Sales Marketing	Rp1.000.000	Rp1.632.653
Sosial Media Spesialist	Rp1.200.000	Rp1.959.184
Staf Administrasi	Rp1.000.000	Rp1.632.653
(GRADE 2)		
Koordinator Jahit Kaos	Rp980.000	Rp1.304.348
Koordinator Jahit Jaket	Rp980.000	Rp1.304.348
(GRADE 1)		
Penjahit 1	Rp925.000	Rp1.200.000
Penjahit 2	Rp925.000	Rp1.200.000

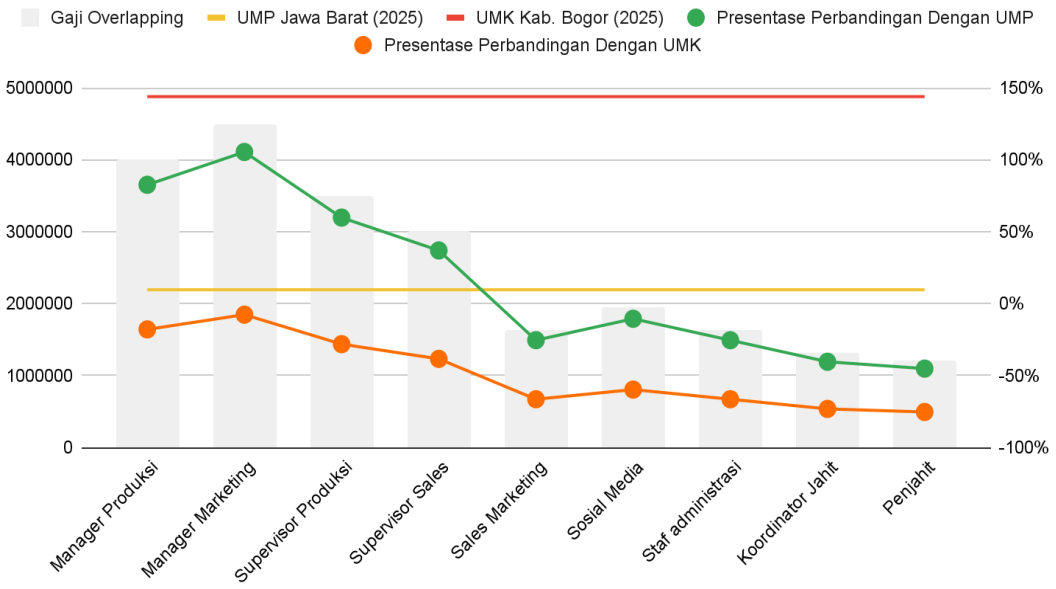
Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Jabatan	Gaji Pokok Awal	Gaji Pokok Baru
Penjahit 3	Rp925.000	Rp1.200.000
Penjahit 4	Rp925.000	Rp1.200.000
Penjahit 5	Rp925.000	Rp1.200.000
Penjahit 6	Rp925.000	Rp1.200.000
Penjahit 7	Rp925.000	Rp1.200.000
Penjahit 8	Rp925.000	Rp1.200.000
Penjahit 9	Rp925.000	Rp1.200.000
Penjahit 10	Rp925.000	Rp1.200.000
Penjahit 11	Rp925.000	Rp1.200,000
Penjahit 12	Rp925.000	Rp1.200000
Penjahit 13	Rp925.000	Rp1.200.000
Total	**Rp37.185.000**	**Rp46.596.451**

Sumber: Data diolah (2025)

Dari tabel 3 pembenahan gaji untuk masing-masing jabatan dalam UKM Konveksi Y, dari gaji awal pada *grade* 3 dengan posisi *sales marketing* dan staf administrasi mengalami kenaikan sebanyak Rp632.653, pada posisi sosial media spesialis mengalami kenaikan sebanyak Rp759.184 dalam metode *overlapping*. Perbedaan kenaikan dalam grade yang sama disesuaikan kembali dengan perhitungan minimum, *mid point*, dan maksimum dalam metode *overlapping*. Lalu untuk di *grade* 2 dengan posisi jabatan yaitu koordinator jahit kaos dan jaket mengalami kenaikan sebanyak Rp324.348 dari gaji pokok yang lama. Dalam grade 1 dengan posisi penjahit mengalami kenaikan sebanyak Rp275.000. Berikut grafik perbandingan gaji *overlapping* dengan UMP Jawa Barat dan UMK Kab. Bogor.

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.



Gambar 6 Grafik Perbandingan Gaji *Overlapping* dengan UMP Jawa Barat dan UMK Kab. Bogor

Grafik diatas menunjukkan perbandingan gaji di berbagai posisi pekerjaan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Jawa Barat 2025 dan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bogor 2025. Batang biru mewakili gaji *overlapping* untuk setiap posisi, sementara garis horizontal kuning dan merah menunjukkan UMP dan UMK. Garis hijau menunjukkan persentase perbandingan gaji dengan UMP, sementara garis oranye membandingkan dengan UMK. Terlihat bahwa posisi manajerial memiliki gaji yang jauh lebih tinggi dari UMP dan UMK, sedangkan posisi seperti staf administrasi, koordinator jahit, dan penjahit memiliki gaji yang jauh lebih rendah dibandingkan UMK, bahkan negatif dalam persentase perbandingan. Ini menunjukkan kesenjangan gaji yang cukup signifikan di berbagai level pekerjaan. Dalam beberapa posisi pekerjaan yang ada dalam UKM Konveksi Y belum memenuhi UMP Jawa Barat dan UMK Kota Bogor dikarenakan pekerjaan mereka berdasarkan proyek yang mereka kerjakan dan dapatkan jadi dihitung dari proyek minimal mereka yang menjadi upah minimum dalam acuan *grade* atau golongan 1.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Sistem kompensasi di UKM Konveksi Y sebelum perbaikan masih belum optimal karena terdapat ketidakseimbangan dalam distribusi gaji antar level jabatan, dengan nilai *mid to mid* yang lebih besar dibandingkan nilai *spread.* Hal ini mencerminkan

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

ketidaksetaraan dalam struktur penggajian internal, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan serta kebijakan retensi tenaga kerja.

2. Setelah dilakukan perbaikan sistem penggajian menggunakan metode *overlapping,* distribusi gaji menjadi lebih ideal dan merata. Perubahan ini ditandai dengan kenaikan gaji pada beberapa jabatan, seperti posisi *sales marketing* dan staf administrasi yang meningkat sebesar Rp 632.653, serta sosial media spesialis yang naik Rp 759.184. Selain itu, posisi koordinator jahit mengalami kenaikan sebesar Rp 324.348, sedangkan penjahit mengalami kenaikan sebesar Rp 275.000.
3. Implementasi metode *overlapping* juga menunjukkan bahwa kenaikan gaji yang dilakukan masih berada dalam batas kemampuan finansial UKM Konveksi Y, dengan total pengeluaran gaji meningkat sebesar 20% dari Rp 37.185.000 menjadi Rp 46.596.451. Struktur gaji yang lebih adil ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan, serta menjaga stabilitas keuangan perusahaan.
4. Sebelum perbaikan penggajian, terdapat ketidakseimbangan dalam distribusi gaji antar level jabatan, dengan beberapa posisi menerima upah di bawah standar UMP dan UMK. Setelah implementasi metode ini, gaji di berbagai level meningkat tanpa mengganggu stabilitas keuangan perusahaan, meskipun total pengeluaran naik 20%. Namun meskipun terjadi kenaikan gaji setelah penyesuaian, beberapa posisi masih belum sepenuhnya memenuhi standar UMK Kabupaten Bogor. Beberapa posisi masih memiliki gaji yang lebih rendah dibandingkan UMK, meskipun sebagian juga telah melampaui UMP Jawa Barat. Hal ini disebabkan adanya beberapa posisi yang penggajiannya menyesuaikan per proyek yang dikerjakan sehingga gaji minimum tidak dapat disetarakan secara langsung dengan UMP dan UMK.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). *Data Upah Minimum Provinsi dan Kota Tahun 2024*. Jakarta: BPS.

Fatmarani, A. (2023(. Analisis Kompensasi Karyawan di UKM: Studi Kasus pada Sektor F&B. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45-58.

Fitrios, A., Aritaliraga, L. T., Widhiani, M., Prima, W. Y., & Adiwidjaja, I. B. K. A.. (2021). Analisis Dan Perbaikan Sistem Kompensasi Pada Ukm Abc Dengan Metode *Adhered* Dan *Overlapping*. *Jurnal Syntax Admiration.* 2(12).

Hidayat, R., & Lestari, A. (2024). *Dinamika Industri Konveksi di Indonesia: Tantangan*

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

dan Peluang dalam Era Digital. Jakarta: Pustaka Ekonomi.

Indonesia.go.id. (2024). UMKM Indonesia Makin Kuat, Program Level Up 2024 Siap Dorong Digitalisasi Bisnis. *Portal Informasi Indonesia*. https://indonesia.go.id/kategori/editorial/8587/umkm-indonesia-makin-kuat-program-level-up-2024-siap-dorong-digitalisasi-bisnis.

Kementerian Ketenagakerjaan. (2017). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah*. Jakarta: Kemenaker.

Kementerian Koperasi dan UKM. (2023). *Statistik UKM Indonesia 2023*. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM.

Prambodo, H. F., Syafiq, M. F., Kurniawan, R. N., Solihin, M. F. N., Utomo, P. D., & Kartika, L. (2024). Analisis dan perancangan sistem kompensasi UKM XYZ dengan metode adhered dan overlapping berbasis job value. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 3(2), 1-15.

Putri, F. A., Alfarisi, M., Syta, P. N., Faruha, T. F., & Kartika, L. (2024). Struktur dan skala upah sistem kompensasi pada UKM LK dengan metode adhered dan overlapping. *Jurnal Inovatif*, 8(1), 25-40.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Susilo, B. (2023). Perkembangan UKM Konveksi di Indonesia: Faktor Penentu Keberlanjutan dan Daya Saing. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 15(2), 112-130.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.

Yulianti, Prasetyo. (2022). *Pengelolaan Tenaga Kerja dalam Industri Konveksi di Jawa Barat.* Bandung: Penerbit Widya.

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.