

FORMULA UPAH BAGI PENGEMUDI TRUK BAHAN BAKAR MINYAK

WAGE FORMULA FOR FUEL TRUCK DRIVERS

Henriko Tobing

Pusat Penelitian dan Pengembangan, Kementerian Ketenagakerjaan RI

Jl. Jendral Gatot Subroto Kav. 51, Jakarta Selatan, DKI Jakarta

rikoberbagi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berangkat dari peristiwa silang sengketa yang sering muncul disertai aksi unjuk rasa dan atau mogok kerja pada sektor jasa angkutan barang khususnya Bahan Bakar Minyak (BBM) perihal pengupahan pengemudi truk BBM. Penelitian ini mencoba menawarkan formula perhitungan upah yang layak bagi para pengemudi truk BBM. Pengertian kata layak berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar, pertimbangan produktivitas dan keselamatan pengemudi serta kesesuaian terhadap ketentuan pengupahan yang berlaku. Data didasarkan dari laporan bulanan gaji/upah pada perusahaan XYZ, hasil wawancara dan pengamatan dilapangan. Metode regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi besaran upah beserta nilai koefisien yang dihasilkan dari setiap variabel/faktor sebagai dasar penyusunan formula. Review literatur terkait dan analisis ketentuan pengupahan yang berlaku (upah dan upah lembur) digunakan untuk menguatkan variable yang diangkat ke dalam formula pengupahan.

Hasil menunjukkan bahwa beberapa variable berpengaruh secara signifikan terhadap pembentukan besaran upah, dan model penghitungan yang dihasilkan mampu menghasilkan besaran upah ditingkat yang layak.

Kata Kunci: formulasi upah, ketentuan upah minimum, upah lembur, pengemudi truk BBM.

ABSTRACT

This research departs from a cross-conflict incident that often arises accompanied by demonstrations and/or strikes in the goods transportation service sector, especially fuel oil (BBM) related to the wages of fuel truck drivers. This study tries to offer a formula for calculating a decent wage for fuel truck drivers. The meaning of the word feasible relates to the fulfillment of a reasonable life necessity, considerations of driver productivity and safety as well as compliance with applicable wage provisions. Data is based on monthly salary/wage reports at XYZ company, results of interviews, and field observations. The multiple linear regression method is used to determine what factors affect the number of wages and the coefficient value generated from each variable/factor as the basis for formulating the formula. Related literature review and analysis of applicable wage provisions (wages and overtime pay) are used to strengthen the variables raised in the wage formula.

The results show that several variables have a significant effect on the formation of wages, and the resulting calculation model is able to produce a reasonable level of wages.

Keywords: wage formula, minimum wage provisions, overtime pay, fuel truck driver.

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini berangkat dari peristiwa silang sengketa yang sering muncul terkait pengupahan para supir truk BBM. Di Indonesia, beberapa kasus terkait upah supir truk BBM yang penyelesaiannya sampai ke pengadilan antara lain: tahun 2011 antara PT. PPI yang bergerak di industri pengangkutan

kelapa sawit dengan pekerjanya terkait pembayaran upah lembur dimana berdasarkan putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PT.TUN); dan pada tahun 2012 kasus ini dimenangkan oleh penggugat dalam hal ini PT. PPI terhadap SK Dirjen Pengawasan Norma Ketenagakerjaan terkait penetapan ulang kekurangan pembayaran upah lembur.

Kasus lain yang disampaikan melalui unjuk rasa antara lain: pada hari Kamis, 13 Februari 2014, Awak Mobil BBM (AMT) mengamuk dan membajak truk Pertamina dikarenakan sistem pengupahan baru yang dianggap merugikan dan upah lembur yang mereka klaim tidak dibayar selama 6 tahun (Merdeka.com, 2014): Pada hari Senin, 19 Juni 2017, juga terjadi demo di dalam depot Pertamina Plumpang, Jakarta Utara. Beberapa tuntutan adalah menghapus sistem upah performansi serta pembayaran upah lembur sesuai ketentuan pengupahan bagi para awak mobil BBM (AMT) yang bekerja lebih dari 8 jam sehari dan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dialami AMT; Begitu juga pada hari Selasa, 4 Juli 2017, terjadi lagi demo didepan Kantor Kementerian Ketenagakerjaan dengan tuntutan yang sama yaitu pembayaran upah lembur (Detik Finance, 2017).

Dalam hal ini yang disadari dan menjadi keluhan pengusaha di sektor tersebut adalah belum adanya dasar hukum yang mengatur secara jelas permasalahan upah lembur, dalam praktek di lapangan apabila menerapkan kebijakan upah lembur sebagaimana yang diklaim oleh pengemudi banyak merugikan pihak pengusaha. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan Belzer merujuk pada hasil penelitian Cadotte, Sink, and Chatterjee (1997) dan Mason Jr. et al. (1991) yang menyatakan bahwa terdapat potensi pengemudi truk melakukan kecurangan dikarenakan permasalahan pendapatan (M. H. Belzer & Kirby, 2012).

Persoalan pengupahan yang layak di sektor angkutan barang yang menimpa para pengemudi truk tidak hanya terjadi di Indonesia, namun juga terjadi di negara-negara lain dengan kekhasannya masing-masing. Masalah tersebut belum dapat dipecahkan secara baik, antara lain disebabkan oleh penelitian yang masuk dalam tataran praktis yang diharapkan dapat membantu memecahkan masalah ini masih sedikit dan agak sulit ditemukan. Pada umumnya penelitian masih berfokus pada upaya pembuktian atau keinginan untuk mengetahui dampak (hubungan kausalitas) misal, terkait dengan permasalahan upah dan pengaruhnya terhadap kesehatan dan keselamatan supir truk. (Belman & Monaco, 2005; P. M. H. Belzer, 2018; Kudo & Belzer, 2019a; Snyder, 2017). Agak sulit menemukan artikel ilmiah yang meneliti tentang pengupahan bagi para supir truk pada tataran praktis. Oleh karena itu kebutuhan akan sebuah formulasi

pengupahan pada sektor ini yang didasarkan pada kekhasannya masing-masing (peraturan, kondisi infrastruktur, modal manusia dan lain-lain) dengan mempertimbangkan aspek keselamatan, kesejahteraan, serta produktivitas pekerja menjadi relevan untuk dilakukan guna menambah khasanah pengetahuan dalam tataran praktis dan keilmuan.

Upah atau kompensasi dan dampaknya terhadap kesehatan dan keselamatan pengemudi masih menjadi isu utama dalam industri jasa angkutan barang (Belman & Monaco, 2005; H. Belzer, 2015; M. H. Belzer & Kirby, 2012; Iv, 2018; Rodríguez, Rocha, Khattak, & Belzer, 2003; Rodríguez, Targa, & Belzer, 2006). Snyder menemukan bahwa para sopir truk BBM dihadapkan pada dilema antara memilih bekerja dengan waktu kerja yang dibatasi oleh regulasi atau bekerja dengan waktu yang lebih lama (Snyder, 2017). Snyder mengungkapkan permasalahan ini dengan membahasakan pembagian waktu kerja merujuk kepada istilah para ilmuwan sosial yakni waktu jarum jam (*clock time*) dan waktu bekerja yang mengalir serta fleksibel (*process time*).

Snyder berargumen bahwa budaya waktu kerja yang fleksibel (*process time*) didasarkan atas kebebasan dan otonomi pekerja, yang dalam kasus para supir truk justru mengakibatkan eksploitasi kerja. Hal ini terjadi dikarenakan pada umumnya model tersebut menggunakan sistem pengupahan berbasis jarak per mil yang mengakibatkan upah yang dihasilkan rendah. Di sisi lain, budaya waktu jarum jam (*clock time*) yang nampak pada regulasi pembatasan waktu kerja, tetapi pada akhirnya menjelma menjadi sebuah tirani. Meskipun tujuannya melindungi supir truk dari kelelahan berlebih, kecelakaan, dan eksploitasi kerja, namun regulasi tersebut tidak mempertimbangkan banyaknya waktu sopir truk yang terbuang sia-sia yang diakibatkan oleh berbagai aktivitas. Aktivitas tersebut antara lain waktu menunggu kemacetan dan proses bongkar muat yang tidak menambah penghasilan, yang pada akhirnya memaksa mereka bekerja lebih lama guna mencapai target pendapatan. Senada dengan Snyder, pendekatan waktu jarum jam ini akan berdampak pada pemacuan kerja secara berlebihan, pengabaian kondisi kerja, mengekang otonomi dan waktu istirahat pekerja (Braverman, 1974; Adam, 1990: 112) dalam (Snyder, 2017).

Pembahasan lainnya dilakukan oleh Belman yang menguji perhatian banyak pengamat di

Amerika terkait rendahnya upah bagi para sopir truk jarak jauh yang mengalami ritme kerja tinggi, waktu yang panjang, dan serta medan kerja yang berat dan mengancam (Belman & Monaco, 2005). Kedua penulis tersebut berusaha menganalisa persoalan upah bagi para sopir di tengah perdebatan sistem pengupahan yang hanya menekankan pada salah satu aspek seperti kondisi kerja dan atau modal sumber daya manusia (baca; faktor manusia). Penulis menggunakan pertimbangan keduanya untuk membandingkan upah per jam dan per minggu sopir truk jarak jauh dengan tenaga kerja kerah biru lain. Ketika melakukan perbandingan tersebut, penulis menggunakan teori kompensasi diferensial (*compensating differentials*) secara umum atau tidak terlalu teknis, yakni pengupahan tambahan (*kompensasi*) yang mempertimbangkan kondisi kerja seperti waktu kerja yang panjang atau lembur. Hasil penelitian menunjukkan upah perjam para pengemudi supir truk lebih kecil dibanding upah dari pekerjaan yang lain dengan keterampilan serupa, namun dengan kondisi kerja yang berbeda. Sebaliknya, mereka menerima upah mingguan yang lebih besar, dan upah mingguan mereka juga dapat sepadan dengan beberapa tenaga kerja kerah biru. Hal ini utamanya disebabkan oleh mereka bekerja lebih panjang dalam seminggu, dan menurut mereka sopir truk dapat mengalami pengupahan yang rendah jika kondisi ekonomi tidak stabil dan kondisi pasar tenaga kerja yang menurun.

Pembahasan lainnya dilakukan oleh (Kudo & Belzer, 2019a) yang mencoba mengungkapkan alasan sebenarnya yang mempengaruhi perilaku supir truk sehingga rela bekerja lebih panjang dan mereka juga menemukan bahwa alasan ekonomi merupakan faktor utama dalam pengambilan keputusan tersebut. Kudo dan Belzer berargumen bahwa sopir truk jarak jauh memilih waktu kerja yang sangat panjang untuk mencapai target pendapatan mingguan guna membayar kebutuhan hidup dan tagihan mereka. Selanjutnya dalam temuannya (P. M. H. Belzer, 2018), menyatakan apabila pendapatan sopir truk berada pada tingkat yang aman (*safe rate*) atau diatas target pendapatan, mereka akan bekerja dengan waktu yang lebih pendek dan waktu istirahat lebih sehingga mengarah pada keselamatan lalu lintas yang lebih besar dan terhindar dari kelelahan berlebih, sehingga dapat menjaga kesehatan. Mereka juga akan lebih

nyaman bekerja dan menutup kemungkinan untuk berpindah kerja. Terkait dengan *safe rate*, Pemerintah Australia bahkan telah menyusun besaran upah minimum dalam sektor ini (M. H. Belzer & Kirby, 2012). Survei lain yang dilakukan terhadap para pengemudi menghasilkan bahwa membayar upah per jam akan bermanfaat untuk mengurangi rasa kantuk pengemudi (McCartt, Anne, Hammer, dan Fuller 1997b).

Rodriguez pada tahun 2003 dan 2006 menghasilkan penelitian yang sama hasilnya, namun sedikit berbeda di *variable-variabel* yang mempengaruhi tingkat keceelakaan pengemudi. Pada tahun 2003, rodriguez menemukan bahwa faktor upah sebagai faktor yang mempengaruhi keselamatan para pemgenudi selain kondisi kerja dimana didalamnya termasuk unsur demografi, dan pengalaman pengemudi (Rodríguez et al., 2003). Pada tahun 2006, Rodriguez masih melihat faktor kompensasi ditambah modal manusia menjadi faktor yang berpengaruh terhadap menurunnya kecelakaan. (Rodríguez et al., 2006)

Di Indonesia, cukup banyak penelitian yang telah dilakukan dalam isu ini, umumnya terkait dengan kesehatan para pengemudi (Ervianti, 2007; Hakim, 2011; Reinsenny, 2018). Sedangkan penelitian yang terkait dengan produktivitas dan perlindungan diantaranya dilakukan oleh Depari dimana dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa stress dan motivasi kerja memberikan pengaruh bagi peningkatan produktivitas, namun tidak berpengaruh terhadap upah, karena upah masih dirasa kurang memadai. Sedangkan Qalbi menemukan bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk uang maupun non uang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja, sementara Purcahyono menyatakan bahwa supir adalah pihak yang paling dirugikan perusahaan karena upah lembur yang tidak dibayarkan sebagaimana ketentuan pengupahan yang berlaku.

Berdasarkan beberapa hasil peneltian tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor ekonomi (upah atau kompensasi) menjadi faktor utama yang mempengaruhi para supir menambah waktu kerjanya, namun di sisi lain faktor upah juga dapat menurunkan tingkat kecelakaan selain faktor manusia dan kondisi kerja. Berdasarkan alasan tersebut, mereka (baca; supir) rela berhadapan dengan kondisi kerja yang tidak menguntungkan dan

membahayakan keselamatannya. Fenomena tersebut menjadi sangat esensial dalam bisnis ini dan dapat dikatakan bahwa “semakin produktif, semakin berbahaya” dalam pengertian potensi bahaya bergerak seiring dengan peningkatan produktivitas. Oleh karena itu produktivitas para supir truk harus dibatasi dan bersamaan dengan itu kompensasi mereka harus ditingkatkan, karena keduanya berpengaruh terhadap keselamatan para pengemudi, yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan usaha.

Berdasarkan praktik di lapangan, pada umumnya faktor yang mempengaruhi besaran upah adalah jenis angkutan/truk, jenis pengemudi (lokal, Tim, OTR atau pemilik truk perorangan), lokasi, pengalaman kerja pengemudi, pendidikan dan lisensi, bonus, serta muatan. Hal lain yang lebih disukai para pengemudi adalah perhitungan berdasarkan upah perjam karena mereka sudah bisa mengestimasi jumlah yang akan mereka terima.

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya penelitian yang terkait kondisi para pengemudi truk ini sudah banyak dilakukan namun sepanjang pengetahuan, belum banyak yang melakukan penelitian pada tataran aplikasi, terutama bagaimana memformulasikan pengupahan yang layak bagi para pengemudi truk. Formulasi pengupahan yang layak yang tersebut melingkupi kesesuaian dengan ketentuan pengupahan, mampu memenuhi kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan pengemudi, serta tetap menjaga produktivitasnya.

Dalam menetapkan besaran kompensasi/upah maka dasar ukuran yang paling tepat adalah berdasarkan produktivitas (*productivity linked wages*). Mengukur tingkat produktivitas sebagai dasar pengupahan pada sektor ini dapat dilakukan dengan menetapkan beberapa variabel/faktor penghitungan yang menjadi kekhasan dalam beroperasinya sektor ini, seperti kilometer/jarak (*mileage*), kilo

liter/beban (*load*), ritase (*retase*), ukuran mode transportasi (*gross ton*), tempat penurunan (*drop bump*), jangka waktu tempuh (*hour*) dll, yang dapat dicapai oleh pengemudi dalam satu hari kerja. Variabel terakhir waktu tempuh adalah faktor yang sulit diukur pada sektor ini khususnya di Indonesia. Untuk kasus Indonesia, waktu tempuh sangat dipengaruhi oleh kondisi infrastruktur misalnya jalan. Sebagaimana diketahui, tidak hanya kondisi jalan yang buruk, infrastruktur lainnya juga tidak berjalan efisien, sebagai contoh infrastruktur bongkar muat barang dan kemacetan lalu lintas. Beberapa hal tersebut menjadi faktor yang menyebabkan variabel waktu tempuh menjadi sulit untuk diterapkan. selain dampak negatif penggunaan skema upah lembur. Skema pengupahan lainnya yang dapat diberikan kepada para pengemudi misalnya: upah perjam, tips perjam, bonus keamanan berkendara (*safety drive*), bonus kepada pegawai yang berkendara dengan tingkat kecelakaan atau kerusakan yang paling rendah, komisi per rute dimana komisi ini diberikan kepada para pengemudi yang menempuh rute dengan tingkat kesulitan tertentu, *profit sharing* ketika perusahaan mendapatkan keuntungan yang cukup setelah dikurangi biaya operasional.

Ketentuan terkait upah dan waktu kerja waktu istirahat (WKWI) di Indonesia diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta turunannya. Di dalam ketentuan tersebut mengatur perihal WKWI yang menjadi kewajiban pengusaha untuk diberikan kepada pekerja dengan tujuan memulihkan kondisi pekerja, atau dengan kata lain melindungi pekerja dari tindakan eksploitasi. Bersamaan dengan itu, UU 13 tahun 2003 juga mengatur perihal bekerja melebihi waktu kerja normal, atau yang biasa disebut lembur (*over time*). Pada umumnya prinsip dasar pengaturan ketenagakerjaan ini masih mengacu pada kondisi bekerja di dalam perusahaan .

Tabel 1. Ketentuan terkait Waktu Kerja Waktu Istirahat (WKWI)

No	Peraturan No	Perihal	Hal yang diatur
1	UU13/2003	Ketenagakerjaan	Pasal 77 ayat 1 Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan terkait waktu kerja

No	Peraturan No	Perihal	Hal yang diatur
			<p>Pasal 77 ayat 2</p> <p>a. 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk masa 6 hari kerja dalam 1 minggu,</p> <p>b. 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk masa 5 hari kerja dalam 1 minggu.</p>
			<p>Pasal 77 ayat 3</p> <p>ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu</p>
			<p>Pasal 77 ayat 4</p> <p>Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 diatur dengan Keputusan Menteri.</p>
			<p>Pasal 78 ayat 1.b</p> <p>Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.</p>
			<p>Pasal 78 ayat 2</p> <p>Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 wajib membayar upah kerja lembur.</p>
			<p>Pasal 78 ayat 3</p> <p>Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.</p>
			<p>Pasal 78 ayat 4</p> <p>Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 dan ayat 3 diatur dengan Keputusan Menteri.</p>
			<p>Pasal 79 ayat 1</p> <p>Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh</p>
			<p>Pasal 79 ayat 2.a</p> <p>Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja</p>

Sumber: UU 13 tahun 2003

Secara garis besar, berdasarkan beberapa ketentuan dalam Tabel 1, pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja yang telah diatur wajib diberikan upah lembur. Khusus pada sektor usaha tertentu, ketentuan terkait jam kerja ini diatur tersendiri. Beberapa ketentuan yang telah ada yang mengatur tentang kekhususan ini

antara lain: Kepmenakertrans nomor 234 tahun 2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada sektor usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu, dan Permenakertrans Nomor 15 tahun 2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu. Misal pada

Permenaker Nomor 15 pada pasal 2 ayat 2 yang berbunyi “Dalam hal perusahaan menerapkan periode kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b maka waktu kerja paling lama 12 (dua belas) jam sehari tidak termasuk waktu istirahat selama 1 (satu) jam. Kemudian pada ayat 3 diatur bagaimana cara perhitungan upah lembur setelah pekerja bekerja lebih dari 7 (tujuh) jam dalam sehari yang perhitungannya mengikuti atau tunduk kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur sebagaimana tertuang dalam pasal 8 Permenaker ini.

Alasan bahwa kegiatan pada sektor atau jenis pekerjaan menjadi sopir masuk dalam kategori khusus adalah sebagaimana keputusan Menakertrans nomor 233 tahun 2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus, dimana sektor pelayanan jasa transportasi termasuk didalamnya. Selain itu bahan bakar minyak merupakan hajat hidup orang banyak sehingga ketersediannya harus terjamin. Hal senada disampaikan oleh Zakaria yang mengatakan bahwa angkutan dan distribusi

BBM berbeda dengan kegiatan lainnya. Sebagai contoh bila pabrik yang jika terhenti tidak langsung berdampak kepada rakyat (Koran Perdjoengan, Juli 2017).

Didalam ketentuan tentang lalu lintas yaitu Undang-Undang 22 tahun 2009 tentang lalu lintas dan angkutan jalan, Pasal 90 ayat 2 menyatakan bahwa waktu kerja pengemudi paling lama 8 jam sehari dengan waktu istirahat sebagaimana ayat 3 paling singkat setengah jam setelah 4 jam berkendara. Lebih lanjut pada ayat 4, dalam hal tertentu yang sifatnya tidak rutin pengemudi dapat dipekerjakan 12 jam sehari dengan waktu istirahat selama 1 jam.

Problematikanya tidak semua ketentuan Menteri tersebut tersedia untuk pekerjaan yang sifatnya tertentu atau khusus, termasuk pada sektor angkutan barang yang penyediaannya harus dilakukan secara terus menerus karena menyangkut hajat hidup orang banyak.

Dalam hal pengupahan, beberapa ketentuan yang terkait langsung dengan penyusunan upah, adalah sebagaimana diurai dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Beberapa ketentuan yang terkait dengan pengupahan

No	Peraturan	Perihal	Hal yang diatur
1	UU13/2003	Ketenagakerjaan	Pasal 91 ayat 1 Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
			Pasal 91 ayat 2 Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
			Pasal 94 Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
2	PP 78/2015	Pengupahan	Pasal 41 ayat 2 Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat 1 merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas: a. Upah tanpa tunjangan; atau b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Sumber: UU 13/2003, PP 78/2015

Berdasarkan berbagai ketentuan pada Tabel 2, pada prinsipnya pembayaran upah tidak boleh lebih rendah nilainya dari ketentuan yang berlaku. Beberapa ketentuan WKWI di beberapa Negara, diantaranya: Australia, berdasarkan ketentuan *National Heavy Vehicle Driver Fatigue Laws*, supir truk dan trailer atau kombinasi keduanya dengan gross masa yang lebih besar dari 12 ton harus beristirahat selama 15 menit setiap 5.5 jam, 30 menit setiap 8 jam, dan 60 menit setiap 11 jam atau dapat dikatakan total waktu kerja selama 12 jam dengan waktu istirahat didalamnya selama 1 jam. Dalam jangka waktu 7 hari, supir harus beristirahat selama 1 hari.

Di Negara Uni Eropa, waktu kerja supir diatur dalam EU regulation No. 561/2006. Di dalam aturan tersebut, waktu mengemudi secara terus menerus tidak boleh lebih dari 4.5 jam, dimana setelah 4.5 jam supir harus beristirahat selama 45 menit. Waktu istirahat ini dapat dibagi menjadi dua bagian, 15 menit pertama dan 30 menit kedua atau fleksibel diantara keduanya. Waktu mengemudi setiap harinya tidak boleh lebih melebihi 9 jam dimana dapat ditambah menjadi 10 jam paling banyak namun tidak lebih dari 2 kali dalam seminggu. Waktu kerja mingguan tidak boleh lebih dari 56 jam.

Amerika Serikat, waktu kerja atau *hours of service* (HOS) diatur oleh *Federal Motor Carrier Safety Administration (FMCSA)*. Berdasarkan ketentuan, waktu mengemudi tidak boleh lebih dari 8 jam. Pengaturan upah lembur pada sektor ini juga berbeda-beda dimana menurut ketentuan Negara bagian California tidak memberikan upah lembur apabila rute pengiriman hanya di dalam wilayahnya, namun ketentuan ini berbeda dengan apa yang diatur dalam *Fair and Labour Act (FLSA)* yang upah lemburnya tidak hanya diberikan pada rute antar wilayah, namun juga di dalam wilayah tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan gabungan metode (*mix method*). Untuk menjawab

Hal yang dipermasalahkan oleh para supir truk BBM adalah kelebihan jam kerja tersebut yang menurut mereka merupakan kelebihan waktu yang harus dibayar perusahaan atau upah lembur. Fakta kelebihan jam kerja ini tentu masuk dalam ketentuan upah lembur yang diatur pada UU 13/2003, karena sektor ini belum

pertanyaan penelitian terkait formulasi pengupahan digunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda menggunakan data *cross sectional*. Tujuan dari penggunaan alat analisis ini adalah untuk mendapatkan variable apa saja yang berpengaruh terhadap pembentukan upah dan untuk mendapatkan nilai koefisien dari tiap variabelnya sebagai nilai koefisien formula. Data yang digunakan adalah laporan bulanan upah/daftar gaji pada bulan Oktober tahun 2016 keseluruhan supir truk BBM pada PT. XYZ yang berjumlah 233 responden.

Untuk memperoleh formulasi upah yang berkesesuaian dengan ketentuan pengupahan serta mencakup keselamatan dan produktivitas para supir BBM, dilakukan analisis kualitatif disandarkan pada literature baik hukum maupun hasil studi sebelumnya dan wawancara serta pengamatan lapangan. Sebagai langkah terakhir dilakukan eksperimentasi terhadap formula pengupahan yang telah disusun.

PEMBAHASAN

A. Permasalahan lapangan supir truk BBM

Berdasarkan berbagai literatur yang ada maka faktor yang dapat menjelaskan dengan baik pilihan pengemudi untuk menerima waktu kerja yang panjang adalah pendapatan atau apabila dibalik pendapatan sangat berpengaruh terhadap tingkah laku pengemudi, baik dari sisi produktivitas maupun keselamatan. (Belman & Monaco, 2005; P. M. H. Belzer, 2018; Kudo & Belzer, 2019a, 2019b; Snyder, 2017).

Sedikit berbeda dengan kasus supir BBM di Indonesia, pada dasarnya output mereka sudah dapat dipastikan perharinya karena sudah tidak mungkin ditambah mengingat waktunya yang tidak memungkinkan. Permasalahan waktu ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti waktu bongkar muat, kondisi jalan yang buruk dan kemacetan (lihat ilustrasi pada Box 1.).

Box. 1. Ilustrasi Proses Pendistribusian

Sebagai ilustrasi, supir A pada shift pertama ditugaskan mengantar BBM ke daerah L yang berjarak ± 130 km. Rata-rata kecepatan laju kendaraan sekitar 40 km/jam sehingga dibutuhkan 3,25 jam atau untuk memudahkan dibulatkan menjadi 3 jam sehingga perjalanan pulang pergi memakan waktu lebih kurang 6 jam. Waktu ini belum menghitung waktu istirahat setelah berkendara lebih kurang 30 menit dan waktu bongkar muat di setiap stasiun pengisian yang memakan waktu lebih kurang 40-60 menit dan dengan tidak memperhitungkan berapa jumlah SPBU yang dilayannya dalam 1 rita seperjalanan serta dengan asumsi kondisi jalan normal. Sekembalinya ke depo untuk rit yang kedua, dengan asumsi tidak memperhitungkan waktu pelaporan, pengisian hingga waktu pemanggilan keberangkatan, supir A ditugasi untuk mengantar ke stasiun pengisian yang jaraknya dekat, dengan waktu tempuh sekaligus bongkar muat sekitar 4 jam pulang pergi. Berdasarkan ilustrasi ini sudah dapat dipastikan bahwa para sopir tangki ini bekerja diatas 12 jam perhari. (Ilustrasi dibuat berdasarkan hasil wawancara penulis dengan sopir truk tangki).

memiliki ketentuan yang mengatur secara khusus batasan jam kerja dalam 1 hari atau hari kerja dalam 1 minggu.¹

Dari sisi perusahaan, perusahaan enggan menerapkan sistem upah lembur karena berdasarkan pengalaman mereka, dampaknya akan merugikan perusahaan dimana akan meningkatkan potensi *moral hazard* diantara para pengemudi dan juga konflik diantara pekerja yang rajin dan malas (hasil wawancara dengan pihak manajemen). Dengan merujuk pada hasil penelitian (Belman & Monaco, 2005; P. M. H. Belzer, 2018; Kudo & Belzer, 2019a; Snyder, 2017) penerapan sistem upah lembur ini akan berpotensi membahayakan keselamatan para pengemudi atau sebagaimana yang dinyatakan penulis "*semakin produktif, semakin berbahaya*".

Dalam ketentuan UU13/2003 pasal 91 ayat 1 dan 2, secara ringkas dapat disimpulkan bahwa pemberian upah tidak boleh dibawah ketentuan

¹ Berdasarkan UU13/2003 pasal 77 ayat 2, ketentuan jam kerja adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk masa 6 hari kerja dalam 1 minggu, dan 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk masa 5 hari kerja dalam 1 minggu.

pengupahan yang berlaku atau dalam pengertian sebaliknya, apabila jumlah upah yang diterima lebih besar dari hasil penghitungan berdasarkan ketentuan yang berlaku maka menurut penulis, kebijakan ini tidak melanggar hukum walaupun perusahaan tidak menggunakan sistem upah lembur. Jadi untuk kasus supir truk BBM selain gaji pokok (apabila struktur gajinya gaji pokok atau gaji pokok ditambah tunjangan tetap) atau sebesar upah minimum maka pembayaran atas kelebihan jam kerja masuk sebagai tunjangan tidak tetap. Karena perusahaan tidak menggunakan sistem upah lembur atau kerja lembur, kelebihan jam kerja tersebut dapat dikompensasi dengan memunculkan jenis tunjangan atau insentif baru misalnya rute. Berdasarkan realitas bahwa kendala infrastruktur sangat mempengaruhi dalam kesulitan penetapan upah kerja lembur, maka rute ini dapat dipisahkan menjadi rute yang sulit (penyebab: kondisi alam, keadaan jalan buruk dan kemacetan) dan tidak sulit (baca; lancar) dengan ketentun indeks harga satuan yang berbeda, namun hal ini sangat tergantung dari kemampuan perusahaan.

B. Usulan model pengupahan

Dalam menetapkan besaran kompensasi/upah maka dasar ukuran yang paling tepat adalah dengan menetapkan beberapa variabel/faktor yang dapat dihitung yang menjadi kekhasan dalam beroperasinya industri ini. Variable umum sebagaimana yang diperoleh dari data pembayaran upah pengemudi adalah :

1. Hari : Jumlah hari kerja
2. Jarak/kilometer : Seberapa jauh jarak yang ditempuh
3. Ritase : Jumlah perjalanan pengantaran
4. SPBU : Jumlah stasiun pengisian
5. Beban/Kiloliter : Berat isi yang harus mereka angkut.
6. Klasifikasi : Klasifikasi pengemudi didasarkan pada jenis truk
7. Upah tetap : Upah minimum Provinsi
8. Upah : Upah kotor sebelum dikurangi asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan

Berdasarkan data maka dapat dibangun model persamaan upah sebagai sebagai berikut :

$$y = \alpha + \beta_1hr + \beta_2km + \beta_3rit + \beta_4kl + \beta_5spbu + \beta_6klas \dots(1)$$

Dimana :

- y = total upah
- α = upah pokok/upah tetap
- hr = jumlah hari
- km = jumlah kilometer yang ditempuh
- rit = jumlah ritase
- kl = Jumlah Kilo Liter
- spbu = jumlah SPBU yang didatangi
- klf = klasifikasi pengemudi

- β_1 = indeks harga satuan jumlah hari
- β_2 = indeks harga satuan perkilometer
- β_3 = indeks harga satuan perritase
- β_4 = indeks harga satuan perkiloliter
- β_5 = indeks harga satuan per SPBU
- β_6 = indeks harga satuan per klasifikasi

Selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisa regresi linear berganda untuk mengetahui variable-variabel apa yang mempengaruhi dan tidak terhadap pembentukan upah, sebagaimana tabel dibawah :

Tabel 3 Regress Total Supir Upah Hari Km Rit Spbu Kl Klasifikasi

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	332
Model	5.7068e+13	6	9.5113e+12	F(6, 325)	=	453.36
Residual	6.8184e+12	325	2.0980e+10	Prob > F	=	0.0000
Total	6.3886e+13	331	1.9301e+11	R-squared	=	0.8933
				Adj R-squared	=	0.8913
				Root MSE	=	1.4e+05

upah	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
hari	-263.6434	5570.734	-0.05	0.962	-11222.89 10695.61
km	371.8621	16.24945	22.88	0.000	339.8947 403.8294
rit	-22672.72	3159.206	-7.18	0.000	-28887.8 -16457.65
spbu	247.6662	866.8743	0.29	0.775	-1457.727 1953.059
kl	1002.46	58.07346	17.26	0.000	888.2131 1116.708
klasifikasi	-1102.815	1118.092	-0.99	0.325	-3302.425 1096.796
_cons	3020186	50378.54	59.95	0.000	2921077 3119296

Hasil (Tabel.3) menunjukkan bahwa faktor yang signifikan mempengaruhi pembentukan upah adalah variabel km, rit, dan kl; sementara variable hari, spbu dan klasifikasi tidak berpengaruh secara signifikan sehingga dalam usulan formulasi upah, variable yang tidak signifikan ini dapat dihilangkan, tetap dimasukkan atau diganti dengan variable lainnya. Berdasarkan hasil penelitian apabila upah supir truk hanya berdasarkan upah perkilometer (*perpiece rate*) maka ujungnya hanya menghasilkan pendapatan yang rendah.(P. M. H. Belzer, 2018; Rodríguez et al., 2003; Snyder, 2017)

Menarik membaca koefisien negatif pada variable Rit, hal ini kemungkinan disebabkan

jumlah rit yang diambil lebih banyak dalam jarak dekat sehingga insentifnya relatif tidak besar jika dibanding yang jarak jauh. Karena hanya beberapa variable saja yang signifikan, kita dapat membuang variable yang tidak signifikan sehingga model persamaan berikutnya adalah :

$$y = c + \beta_1km + \beta_2kl - \beta_3rit \dots(2)$$

Untuk lebih detil pada klasifikasi supir karena terkait dengan pengaturan pengupahannya masing-masing maka dilakukan pengolahan masing-masing klasifikasi supir dalam hal ini supir truk 16 (muatan 16.000 ltr) dan 24 (24.000 ltr) sebagai berikut:

Tabel 4 Regress Supir 16 Upah Hari Km Rit Spbu Kl

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	
Model	3.0468e+13	5	6.0936e+12	F(5, 149)	=	604.10
Residual	1.5030e+12	149	1.0087e+10	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.9530
				Adj R-squared	=	0.9514
Total	3.1971e+13	154	2.0760e+11	Root MSE	=	1.0e+05

upah	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
hari	-1988.914	5595.318	-0.36	0.723	-13045.34 9067.507
km	328.7659	15.8549	20.74	0.000	297.4364 360.0954
rit	-15371.1	2929.189	-5.25	0.000	-21159.21 -9582.98
spbu	102.0245	734.6783	0.14	0.890	-1349.71 1553.759
kl	1081.467	54.22358	19.94	0.000	974.3204 1188.613
_cons	2955696	41214.28	71.72	0.000	2874256 3037136

Hasil Regresi supir 16 (Tabel 4) menunjukkan hal yang sama dengan persamaan (2) sehingga representasi persamaannya sebagai berikut :
Representasi koefisien persamaan/usulan koefisien pengupahan supir 16

$$\text{upah} = 2955696 + 328.7659 \cdot \text{km} + 1081.467 \cdot \text{kl} - 15371.1 \cdot \text{rit}$$

Tabel 5 Regress Supir 24 Upah Hari Km Rit Spbu Kl

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	
Model	1.2021e+13	5	2.4043e+12	F(5, 69)	=	93.94
Residual	1.7660e+12	69	2.5594e+10	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.8719
				Adj R-squared	=	0.8626
Total	1.3787e+13	74	1.8632e+11	Root MSE	=	1.6e+05

upah	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
hari	5819.755	13532.52	0.43	0.668	-21176.88 32816.39
km	400.4129	43.93066	9.11	0.000	312.7736 488.0521
rit	-31529.3	9821.006	-3.21	0.002	-51121.67 -11936.93
spbu	2064.013	2304.027	0.90	0.373	-2532.395 6660.421
kl	887.3286	159.3231	5.57	0.000	569.4877 1205.17
_cons	3011257	108393.2	27.78	0.000	2795018 3227495

Hasil pada tabel 5 menunjukkan hal yang sama dengan persamaan (2) terkait variable yang berpengaruh dan tidak. Sejalan itu juga terlihat bahwa ada perbedaan koefisien variable antara supir dengan klasifikasi 16 dan 24 dalam pengupahannya. Representasi persamaannya menjadi sebagai berikut:

Representasi koefisien persamaan/usulan koefisien pengupahan supir 24

$$\text{Upah} = 3011257 + 400.4129 \cdot \text{km} + 887.3286 \cdot \text{kl} - 31259.3 \cdot \text{rit}$$

Dari hasil kedua persamaan tersebut kita dapat membangun rumus penghitungan pengupahan berdasar model matematis baru yang dapat dibangun yaitu:

$$y = c + \beta_1 km + \beta_2 kl + \beta_3 rit \dots (3)$$

Karena model awal seluruh variable ditambahkan, maka kita dapat mengubah tanda minus pada koefisien variable rit menjadi positif.

Exercise

Tabel 6 Data aktual supir klasifikasi 24 dan 16

Nama	Jabatan	Klasifikasi	Hari	Km	Rit	KI	Upah Tetap
A	SUPIR	24.00	16.00	5321.84	30.00	720.00	3,045,000.00
M	SUPIR	16.00	16.00	5117.60	31.00	992.00	3,045,000.00

Sumber: Data diolah

Model matematis pengupahan, berdasarkan persamaan (3)

Perhitungan upah Sdr. A klasifikasi supir 24

$$6.757.589 = 3.050.000 + 400.4129 \times 5.321 + 887.3286 \times 720 + 31259.3 \times 30$$

Perhitungan upah supir Sdr. B klasifikasi supir 16

$$6.281.812 = 3.050.000 + 328.7659 \times 5117.60 + 1081.467 \times 992 + 15371.1 \times 31$$

Apabila dilakukan perbandingan dengan perhitungan upah lembur yang berlaku dengan asumsi para supir BBM menerima upah lembur maksimal (diatas 2 jam), perhitungan upah lembur sebagaimana pada table 7a, dan Tabel 7b (Terlampir)

Tabel 7a. Perhitungan Upah Lembur (maksimal)

No	Kategori Supir	Upah Lembur
1.	Supir 16	2,033.405
2.	Supir 24	2.118.183

Sumber: data diolah

maka nilainya tidak lebih besar dari formula diatas, sebagai contoh:

Berdasarkan formula :

$$\begin{aligned} \text{Upah Supir 16 sebesar } & 6.281.812 \\ \text{Upah Supir 24 sebesar } & 6.757.589 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan upah lembur:

$$\begin{aligned} \text{Upah supir 16 sebesar } & 3.050.000 \\ \text{(upah pokok) + } & 2.033.405 \text{ (upah} \\ \text{lembur) = } & 5.083.405 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Upah supir 24 sebesar } & 3.050.000 \\ \text{(upah pokok) + } & 2.033.405 \text{ (upah} \\ \text{lembur) = } & 5.168.183 \end{aligned}$$

KESIMPULAN

Berdasarkan pernyataan yang diperoleh dari pihak manajemen dan memanfaatkan beberapa hasil penelitian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem upah lembur belum sesuai untuk diterapkan di sektor ini. Mengapa? dengan menggunakan argumentasi mereka masing-masing, kecenderungannya akan terjadi *moral hazard* dan persaingan kerja yang tidak sehat diantara para pengemudi, belum lagi permasalahan kondisi infrastruktur jalan, dan kemacetan serta semakin meningkatkan potensi kecelakaan karena penggunaan skema upah lembur atau dalam bisnis ini terindikasi “*semakin produktif, semakin berbahaya*”.

Faktanya, secara umum supir truk BBM bekerja rata-rata diatas 12 jam per hari, dan ini berbenturan (tidak sesuai) dengan ketentuan UU 13/2003 terkait pengaturan waktu kerja lembur. Oleh karenanya, untuk terlepas dari jerat hukum ini besaran jumlah kompensasi yang diterima para pengemudi harus diatas ketentuan perundangan pengupahan yang berlaku, dalam pengertian formulasi upah sudah harus menghitung jumlah upah minimum (upah pokok, atau upah pokok + tunjangan tetap) dan tunjangan tidak tetap yang dalam hal ini adalah upah lembur yang semestinya pengemudi terima.

Hasil penelitian menunjukkan model penghitungan upah ini berada diatas ketentuan pengupahan yang berlaku dan telah memperhitungkan maksimal upah lembur yang

dapat diterima para pengemudi. Di pihak lain pengusaha masih memiliki peluang untuk menurunkannya, jikalau pengusaha tidak memiliki kemampuan bayar yang cukup. Namun disisi lain harus juga diakui penentuan upah tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan, faktor lainnya menurut (Belman & Monaco, 2005) adalah kondisi ekonomi yang tidak stabil dan kondisi pasar tenaga kerja yang kurang kondusif. Untuk kasus Indonesia, situasi ini menjadi lebih rawan, karena kondisi pasar tenaga kerja yang *labour surplus*.

Belzer menyatakan bahwa, semestinya sistem pengupahan tidak berdasarkan hanya kepada produktivitas output tapi lebih kepada pencapaian pendapatan yang aman bagi para pengemudi (*safe rate*) karena berdasarkan temuan tersebut, apabila pengemudi telah mencapai tingkat upah yang aman, mereka akan bekerja dengan waktu yang lebih pendek dan waktu istirahat yang lebih panjang, hal-hal ini mengarah kepada meningkatnya keselamatan lalu lintas dan terhindar dari kelelahan yang berlebihan (M. H. Belzer & Sedo, 2018). Dampak positif lainnya, para pengemudi juga akan lebih nyaman bekerja dan memperkecil kemungkinan untuk berpindah kerja. (Kudo & Belzer, 2019a).

DAFTAR PUSTAKA

- Belman, D., & Monaco, K. (2005). Are truck drivers underpaid? *Applied Economics Letters*, 12(1), 13–18.
- Belzer, H. (2015). *Pay Incentive and Truck Driver Safety: A Case Study*.
- Belzer, M. H., & Kirby, W. (2012). *The Economics of Safety: How Compensation Affects Commercial Motor Vehicle Driver Safety*. 1–59.
- Belzer, M. H., & Sedo, S. A. (2018). Why do long distance truck drivers work extremely long hours? *Economic and Labour Relations Review*, 29(1), 59–79.
- Belzer, P. M. H. (2018). *Why Do Long Distance Truck Drivers Work Extremely Long Hours? Trucking Industry Research Committee Truck and Bus Safety Committee Transportation Research Board*.
- Ervianti, M. (2007). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Sindroma Dispepsia Pada Supir Truk: Studi di PT. Varia Usaha, Tuban*. Airlangga.
- Hakim, M. H. (2011). *Hubungan Paparan Getaran Seluruh Tubuh Pada Tempat Duduk Sopir Dengan Tingkat Keluhan Nyeri Punggung Bawah Pada Sopir Truk Di PT ALN Sidoarjo* (Airlangga). Retrieved from <http://lib.unair.ac.id/>
- Iv, J. L. C. (2018). *Costs and Challenges of Log Truck Transportation in*.
- Kudo, T., & Belzer, M. H. (2019a). *Safe rates and unpaid labour: Non-driving pay and truck driver work hours*.
- Kudo, T., & Belzer, M. H. (2019b). The association between truck driver compensation and safety performance. *Safety Science*, 120(March), 447–455.
- Reinsenny, A. (2018). *Gambaran Kelelahan Pada Supir Truk Mixer Pada Plant Gresik PT Varia Usaha Beton*.
- Rodríguez, D. A., Rocha, M., Khattak, A. J., & Belzer, M. H. (2003). Effects of truck driver wages and working conditions on highway safety: Case study. *Transportation Research Record*.
- Rodríguez, D. A., Targa, F., & Belzer, M. H. (2006). Pay incentives and truck driver safety: A case study. *Industrial and Labor Relations Review*, 59(2), 205–225.
- Snyder, B. H. (2017). *The tyranny of clock time? Debating fatigue in the US truck driving industry*.

Lampiran**Tabel. 7b. Data Penelitian Formulasi Upah Supir Truk BBM Klasifikasi 16.000lt**

No	Upah yg diterima	Hari	KM	RIT	SPBU	KL	Klasifikasi	upah tetap/pokok
1	3593784.237	8	1065	13	26	416	16	3045000
2	4535510.333	15	4689	29	45	464	16	3045000
3	4881278.98	17	4491	31	53	888	16	3045000
4	4528832.158	13	4067	22	33	528	16	3045000
5	4562681.5	15	2974	26	55	1040	16	3045000
6	3929450.455	11	2827	24	36	384	16	3045000
7	4495235.052	18	3842	29	42	695	16	3045000
8	4496556.898	11	3969	22	32	528	16	3045000
9	4992185.293	17	3963	30	63	1144	16	3045000
10	4516843.19	11	3422	22	45	704	16	3045000
11	4233526.412	12	3718	30	52	472	16	3045000
12	4510018.007	12	4023	23	39	552	16	3045000
13	4324229.138	17	4206	21	77	160	16	3045000
14	5131555.575	15	5596	28	48	672	16	3045000
15	4716818.267	15	4480	30	50	720	16	3045000
16	4126263.565	12	2498	19	42	608	16	3045000
17	4583301.452	15	4775	36	52	576	16	3045000
18	4099901.828	10	2467	13	29	448	16	3045000
19	4025948.61	12	2746	16	24	384	16	3045000
20	3999602.938	9	2081	13	27	520	16	3045000
21	5274937.092	16	5954	36	61	864	16	3045000
22	3824049.802	8	2069	12	24	352	16	3045000
23	4663644.561	15	4917	40	75	640	16	3045000
24	4678825.425	15	4376	28	43	672	16	3045000
25	3961117.335	12	2972	24	35	384	16	3045000
26	5348727.535	19	5452	35	63	1000	16	3045000
27	5325512.092	18	5945	38	59	912	16	3045000
28	4810514.882	16	4054	28	57	896	16	3045000
29	3925455.288	13	2462	19	30	456	16	3045000
30	5133864.952	15	5513	35	49	840	16	3045000
31	4838331.343	14	4089	26	47	832	16	3045000
32	3261739.121	6	1828	9	44	88	16	3045000
33	4297265.044	13	2954	20	38	640	16	3045000
34	4457750.834	16	3874	23	39	552	16	3045000
35	4821440.722	16	3921	32	57	1024	16	3045000
36	4680117.811	13	4324	33	79	792	16	3045000
37	4481739.994	12	4425	34	48	544	16	3045000
38	4556426.957	12	3660	22	40	672	16	3045000
39	3390213.653	4	1175	7	15	168	16	3045000
40	4477746.099	15	3849	29	79	696	16	3045000
41	4516159.004	11	3411	23	44	736	16	3045000
42	5134848.471	15	4788	30	66	960	16	3045000
43	3810145.259	13	1876	19	32	440	16	3045000
44	4302513.517	13	2885	23	44	736	16	3045000
45	4531963.757	14	3634	24	46	674	16	3045000
46	4652737.53	12	4357	27	46	648	16	3045000

47	4886373.333	15	4948	33	56	792	16	3045000
48	4174052.104	13	2604	21	42	672	16	3045000
49	4187903.425	12	3201	20	30	480	16	3045000
50	3838903.716	10	1732	12	32	480	16	3045000
51	4514538.531	12	3969	25	38	600	16	3045000
52	4582674.228	15	3521	25	49	800	16	3045000
53	4668721.724	16	4309	34	88	800	16	3045000
54	4501721.582	12	4041	20	35	480	16	3045000
55	4867570.312	16	4021	31	58	992	16	3045000
56	4427076.691	13	3213	21	41	672	16	3045000
57	5032808.755	15	4467	31	59	992	16	3045000
58	4178079.638	10	3124	22	31	528	16	3045000
59	4806048.12	17	4243	27	49	768	16	3045000
60	5011364.723	18	4503	30	52	960	16	3045000
61	5111269.053	15	5507	34	60	810	16	3045000
62	4332070.698	19	6535	35	54	840	16	3045000
63	4546769.043	15	4035	28	44	688	16	3045000
64	4508191.901	15	3562	26	45	720	16	3045000
65	5444747.441	16	7245	46	64	736	16	3045000
66	3588226.315	5	1448	11	20	304	16	3045000
67	3998082.089	12	3157	13	84	188	16	3045000
68	4782117.142	15	3985	29	55	928	16	3045000
69	4772286.708	18	4516	34	79	816	16	3045000
70	5342078.276	17	6058	37	63	888	16	3045000
71	3805753.879	10	1639	16	36	584	16	3045000
72	4678717.621	17	4266	34	102	816	16	3045000
73	4822655.099	16	4657	35	55	840	16	3045000
74	5042322.254	13	4627	27	46	864	16	3045000
75	3617297.479	8	2023	14	22	224	16	3045000
76	5216754.086	15	4930	31	67	992	16	3045000
77	4718019.071	14	4423	28	49	672	16	3045000
78	4214547.033	12	2741	21	33	672	16	3045000
79	3858032.414	12	2685	19	30	304	16	3045000
80	4549420.81	15	4041	30	74	720	16	3045000
81	4397192.291	14	4205	34	62	544	16	3045000
82	4601602.838	14	4216	23	36	552	16	3045000
83	4362813.044	15	3571	27	74	648	16	3045000
84	4665198.281	15	3787	22	52	704	16	3045000
85	4706895.283	17	4388	35	88	840	16	3045000
86	4852979.705	17	4705	38	102	906	16	3045000
87	4603293.135	15	4209	29	60	672	16	3045000
88	4180331.575	14	3604	22	32	352	16	3045000
89	4960070.517	17	5895	39	55	624	16	3045000
90	5184336.623	18	5575	39	58	936	16	3045000
91	4697803.574	13	4389	32	53	768	16	3045000
92	4064535.395	10	2868	16	23	392	16	3045000
93	3883447.604	12	2039	24	52	664	16	3045000
94	5359299.082	16	5178	31	63	992	16	3045000
95	4727623.606	15	3842	27	54	864	16	3045000
96	5272758.557	17	5813	36	62	864	16	3045000
97	4774706.318	17	4481	35	87	840	16	3045000
98	3573775.05	6	1362	11	17	352	16	3045000

99	4711876.033	16	4332	37	97	888	16	3045000
100	4034906.999	12	2783	19	31	456	16	3045000
101	5223677.93	17	5750	36	56	864	16	3045000
102	4249847.746	13	3262	26	64	624	16	3045000
103	4866101.3	15	4172	30	73	960	16	3045000
104	5182645.528	16	4820	33	71	1056	16	3045000
105	4167054.435	9	2706	15	36	480	16	3045000
106	4931959.004	15	4225	30	58	960	16	3045000
107	4387360.479	14	3691	22	29	528	16	3045000
108	4732877.535	13	3933	24	48	768	16	3045000
109	4299784.573	14	2844	22	42	704	16	3045000
110	4208951.357	12	2777	19	36	584	16	3045000
111	4793400.882	14	3929	30	68	960	16	3045000
112	4581752.471	18	4244	35	49	707	16	3045000
113	3759337.238	9	2419	17	27	272	16	3045000
114	4880724.064	17	5595	41	64	656	16	3045000
115	4363521.22	14	4056	38	72	608	16	3045000
116	4637639.339	15	4191	26	40	656	16	3045000
117	4648163.174	13	3749	25	51	792	16	3045000
118	4487374.837	13	3946	23	40	568	16	3045000
119	5123370.691	15	4769	31	68	992	16	3045000
120	5034370.248	15	6096	39	61	624	16	3045000
121	4099719.942	10	2840	24	40	600	16	3045000
122	4181180.163	11	3098	20	32	504	16	3045000
123	4908396.941	16	4245	30	62	960	16	3045000
124	5461710.837	16	5430	37	76	1184	16	3045000
125	5240269.177	19	6718	39	57	624	16	3045000
126	4291837.193	13	3357	25	43	600	16	3045000
127	4929593.068	16	4969	33	53	792	16	3045000
128	4220793.598	10	3173	22	34	552	16	3045000
129	4922323.216	14	4341	29	58	928	16	3045000
130	3725154.997	10	1937	18	25	432	16	3045000
131	5091498.973	14	4625	29	52	928	16	3045000
132	4476514.064	17	3819	30	49	720	16	3045000
133	4875866.838	14	4034	33	58	1056	16	3045000
134	4699578.916	14	4433	28	48	672	16	3045000
135	4794993.27	15	3902	31	58	992	16	3045000
136	4459121.366	13	3252	24	47	760	16	3045000
137	4687823.848	12	4420	27	46	648	16	3045000
138	5010219.374	15	5206	32	48	752	16	3045000
139	4647291.267	14	4973	32	43	512	16	3045000
140	5331750.489	16	7010	42	59	672	16	3045000
141	3889580.658	9	1801	15	30	600	16	3045000
142	4525208.035	12	3961	27	45	648	16	3045000
143	4137307.833	12	2211	20	39	800	16	3045000
144	4301835.624	11	2919	24	52	768	16	3045000
145	4396820.048	14	3710	22	30	528	16	3045000
146	4749756.543	14	5216	32	52	544	16	3045000
147	4623732.986	16	4159	36	88	864	16	3045000
148	4230070.137	11	2751	22	41	704	16	3045000
149	5257887.362	16	5758	42	65	1008	16	3045000
150	4305473.61	13	4027	27	38	432	16	3045000

151	4087868.034	12	2354	23	38	736	16	3045000
152	4964546.726	16	3976	23	48	920	16	3045000
153	4255262.57	13	3367	21	32	504	16	3045000
154	4770423.452	14	3905	28	57	896	16	3045000
155	4011655.333	10	2594	16	28	424	16	3045000

Sumber: Data diolah

Tabel 7c. Data Penelitian Formulasi Upah Supir Truk BBM Klasifikasi 24.000lt

No	Upah yg diterima	Hari	KM	RIT	SPBU	KL	Klasifikasi	upah tetap/pokok
1	4481824.393	13	3873	25	37	600	24	3045000
2	5040798.959	16	5322	30	47	720	24	3045000
3	4636874.153	15	3197	25	57	1000	24	3045000
4	4786434.61	14	4711	30	51	720	24	3045000
5	4848640.832	16	4859	32	86	766	24	3045000
6	5411012.437	15	6161	41	62	984	24	3045000
7	4580789.706	14	4073	28	38	672	24	3045000
8	4701835.701	15	4415	28	45	672	24	3045000
9	4176805.692	11	2726	17	34	536	24	3045000
10	4316030.951	13	3470	25	64	598	24	3045000
11	4535334.292	13	3842	31	53	744	24	3045000
12	4645835.01	14	3690	26	51	832	24	3045000
13	5073929.991	14	4662	28	61	896	24	3045000
14	5198590.876	19	4825	35	73	1104	24	3045000
15	5350879.089	15	6115	35	55	840	24	3045000
16	4281909.862	12	2566	17	37	680	24	3045000
17	398214.243	18	6248	36	56	864	24	3045000
18	4343437.226	14	3012	25	60	800	24	3045000
19	4172555.757	10	2694	17	29	544	24	3045000
20	4681930.122	15	4313	25	39	616	24	3045000
21	5044248.999	17	5266	36	63	864	24	3045000
22	5485559.48	19	6535	35	54	840	24	3045000
23	5059544.457	15	4034	29	64	1160	24	3045000
24	4223701.458	10	2843	19	37	608	24	3045000
25	4748977.546	15	4575	34	55	769	24	3045000
26	4153436.348	18	5575	39	58	936	24	3045000
27	4157057.089	13	3223	22	46	648	24	3045000
28	4683407.591	15	4377	26	50	624	24	3045000
29	4471849.168	13	3919	24	39	576	24	3045000
30	4092156.482	14	3321	24	36	384	24	3045000
31	4880863.204	16	5582	43	80	688	24	3045000
32	3819942.743	8	2251	15	25	360	24	3045000
33	4939584.423	15	4314	30	64	960	24	3045000
34	4992720.464	17	4422	29	53	928	24	3045000
35	4568806.705	15	4157	26	35	600	24	3045000
36	4319220.606	12	3444	23	38	552	24	3045000
37	5053497.775	14	5291	31	54	742	24	3045000
38	4562004.781	19	3969	34	86	816	24	3045000
39	4831395.876	16	5510	35	55	560	24	3045000
40	4491559.799	14	3971	28	40	672	24	3045000
41	4052105.198	15	2739	23	51	536	24	3045000
42	3989528.581	10	2570	17	29	432	24	3045000

43	4481650.186	11	3688	23	33	624	24	3045000
44	4010834.488	9	2710	18	26	448	24	3045000
45	4294889.48	11	3453	21	31	504	24	3045000
46	4889148.556	15	4860	32	46	768	24	3045000
47	4552340.129	15	4027	25	40	600	24	3045000
48	4910221.779	15	5002	29	45	696	24	3045000
49	4360932.477	14	3664	25	46	576	24	3045000
50	4234199.509	15	4791	32	69	1024	24	3045000
51	5033531.705	14	5255	34	61	816	24	3045000
52	4739401.069	14	4613	24	44	576	24	3045000
53	3794924.43	9	2119	16	28	384	24	3045000
54	5231815.903	18	4906	34	66	1088	24	3045000
55	4402163.123	16	3607	26	42	624	24	3045000
56	4265813.812	13	2974	22	42	664	24	3045000
57	5208618.95	16	4925	30	54	960	24	3045000
58	4959433.134	18	4297	31	59	992	24	3045000
59	4924022.66	16	4946	36	83	864	24	3045000
60	4828881.504	13	4875	25	39	600	24	3045000
61	5420604.586	17	5449	35	76	1120	24	3045000
62	3970347.047	11	2639	15	21	360	24	3045000
63	4253596.018	10	2903	18	37	576	24	3045000
64	3867357.242	9	2330	19	33	456	24	3045000
65	4180613.213	13	3025	22	51	592	24	3045000
66	4981682.162	16	5119	33	51	792	24	3045000
67	5575861.933	16	6685	36	59	864	24	3045000
68	4920856.263	17	4981	31	57	728	24	3045000
69	4731185.354	14	4476	34	96	816	24	3045000
70	4194764.997	14	3081	26	68	622	24	3045000
71	4144682.893	13	3050	16	23	384	24	3045000
72	4755230.226	18	4524	35	84	840	24	3045000
73	4631873.658	12	3743	24	48	738	24	3045000
74	4835142.897	16	4833	31	53	752	24	3045000
75	4527741.185	14	4016	26	44	624	24	3045000

Sumber: Data diolah