

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP NORMA KERJA BAGI SOPIR

TRUK MUATAN STUDI PT. JEPARI JAYA

JURNAL ILMIAH



DISUSUN OLEH :

YUDA RISTIYA

D1A019589

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP NORMA KERJA BAGI SOPIR

TRUK MUATAN STUDI PT. JEPARI JAYA



DISUSUN OLEH :

YUDA RISTIYA

D1A019589

Menyetujui

Pembimbing Pertama

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Lalu Husni S.H.", written over a thin horizontal line.

Prof. Dr. H. Lalu Husni S.H., M.Hum.
NIP. 19621231 198803 1 010

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP NORMA KERJA BAGI BURUH SOPIR TRUK MUATAN STUDI PT. JEPARI JAYA

Yuda Ristiya
D1A09589

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa mengenai pelaksanaan norma kerja bagi sopir truk yang berlaku pada PT. Jepari Jaya, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam penelitian menggunakan jenis penelitian hukum empiris yang mengkaji data primer dan data sekunder, dengan hasil penelitian yang dianalisis secara diskriptif. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan norma kerja di PT. Jepari Jaya belum terlaksana dengan baik karena perjanjian kerja tidak menggunakan perjanjian kerja tertulis untuk pekerja PKWT, dan penerapan lembur belum sesuai. Namun untuk waktu kerja, waktu istirahat/cuti, maupun upah telah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan norma kerja adalah faktor hukum itu sendiri, penegak hukum, kebudayaan, masyarakat, sarana dan fasilitas yang memadai.

Kata kunci : Norma kerja, Sopir truk.

LEGAL PROTECTION OF WORK NORMS FOR WORKERS OF LOADED TRUCK DRIVER JEPARI JAYA Ltd.

ABSTRACT

This research aims to analyze the implementation of work norms for truck drivers that apply at Jepari Jaya Ltd, and the factors that influence it. This research uses the empirical legal research method that examines primary data and secondary data, with the results of the research being analyzed descriptively. The research results determined the work norms at Jepari Jaya Ltd have not been correctly implemented because the work agreement does not use a written work agreement for PKWT workers. Additionally, the application of overtime work is not appropriate. However, working time, rest/leave time, and wages are appropriate with applicable regulations. The factors that influence the application of work norms are the legal factor itself, law enforcers, culture, society, adequate facilities and infrastructure.

Keywords: work norms, truck drivers.

I. PENDAHULUAN

Pekerja/ buruh merupakan pelaku sekaligus sebagai ujung tombak dari pembangunan ekonomi sehingga, di negara manapun selalu menempatkan pekerja sebagai salah satu faktor penting dalam pembangunan ekonominya. Dalam konteks pentingnya peran dari pekerja/ buruh tersebut, pentingnya hubungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan suatu pekerjaan, yaitu norma ketenagakerjaan yang mendukung perlindungan bagi pekerja/buruh.

Prinsip-prinsip perlindungan kepada pekerja/ buruh diatas sejalan dengan amanat Undang-Undang Dasar dan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pengembangan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.¹

Oleh karena secara yuridis prinsip negara kita melarang perbudakan atau perhambaan maka, pekerja/buruh perlu mendapat kenyamanan dan keamanan sebagai bentuk pemenuhan hak-hak dasar kemanusiaan. Hal ini berkaitan dengan salah satu norma ketenagakerjaan yaitu, norma kerja.

¹ Darwis Anatami, *Hukum Ketenagakerjaan & Outsourcing*, Deepublish Publisher, Yogyakarta, 2019, hlm 117.

Sebagaimana tertuang juga dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja :

“Setiap Pekerja/Buruh berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Perlindungan norma kerja dimaksudkan untuk memberikan hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengasosiasikan istirahat (cuti). Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat.²

Dalam kaitannya dengan norma kerja, sopir truk sebagai salah satu pekerja/buruh yang bekerja untuk suatu perusahaan konstruksi, seperti mengangkut muatan seperti pasir, bebatuan, guna pembangunan jalan, jembatan maupun sarana umum lainnya sehingga tergolong pekerjaan mereka sebagai pekerjaan yang berat dan membutuhkan waktu istirahat yang cukup baik guna melanjutkan pekerjaannya. Kondisi seperti ini, memerlukan perhatian yang layak bagi para sopir truk muatan akan pemenuhan hak-hak dasarnya sebagai manusia. Pemenuhan hak-hak dasar inilah yang dikenal dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat/cuti, lembur, dan upah yang baik bagi para sopir truk.

Secara sosiologis, kedudukan buruh ter subordinasi oleh majikan yang artinya majikan memiliki kewenangan untuk perburuhan. Dengan kata, lain

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cet ke-13, Ed Revisi, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm 113.

kedudukan majikan lebih tinggi daripada kedudukan buruh dalam hubungan perburuhan.³

Selain itu, data dari International Labour Organisation (2013) dalam (Verawati, 2016), menyebutkan sebanyak dua juta pekerja menjadi korban setiap tahun karena kecelakaan kerja akibat faktor kelelahan. Penelitian yang dilakukan International Labour Organisation (2013), menjelaskan bahwa sebanyak 58.118 sampel dari 18.828 sampel atau sekitar 32,8 % diantaranya mengalami kelelahan dan berpengaruh pada produktivitas kerja.⁴

Dalam uraian diatas menjadi tampak urgensi perlindungan terhadap norma kerja bagi sopir truk muatan menjadi hal dasar atau pokok untuk dapat disadari oleh sopir ataupun dapat diperhatikan bagi pemberi kerja (Pihak Perusahaan). Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk meneliti pelaksanaan norma kerja, perlindungan dan faktor-faktor yang mempengaruhi norma kerja bagi sopir truk yang bekerja di PT. Jepari Jaya.

³ R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung , 2013, hlm 48.

⁴ Ririn Puji Rahayu dan Luqman Effendi, Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kelelahan di Department Area Produksi MCD, PLANT M, PT “X” Tahun 2017, *Environmental Occupational Health and Safety Journal* Vol. 1 No.1, diakses pada 1 Maret 2023 pukul 12.44 WITA.

II. PEMBAHASAN

Pelaksanaan Norma Kerja Sopir Truk Muatan di PT. Jepari Jaya

Perlindungan norma kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengaso, istirahat (cuti), lembur, termasuk juga pekerja wanita dan anak. PT. Jepari Jaya sebagai perusahaan swasta yang bergerak di bidang kontraktor dalam pengerjaan proyek pembangunan, mempekerjakan sopir truk muatan berdasarkan satuan hasil. Dalam perekrutannya sopir truk muatan hanya diminta menunjukkan SIM A dan data diri seperti KTP kepada pihak pengurus PT. Jepari Jaya. Perekrutan yang dilakukan oleh PT. Jepari Jaya dilakukan hanya melalui lisan. Status sopir truk muatan di PT. Jepari Jaya merupakan pekerja/buruh harian yang melaksanakan pengangkutan bahan material kontruksi jalan raya. Berikut ini adalah beberapa contoh pelaksanaan norma kerja di lingkungan PT. Jepari Jaya dan analisisnya terhadap peraturan perundang-undangan.

a. Perjanjian kerja

Berdasarkan wawancara peneliti dengan staff pengurus lapangan PT. Jepari Jaya, beliau memaparkan bahwa “Perjanjian Kerja yang kami terapkan dengan para sopir dalam perekrutan adalah hanya melalui lisan saja, kami tidak menggunakan perjanjian yang bentuknya tertulis, karena memang status dari sopir adalah buruh harian lepas”.⁵

Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan buruh harian dikategorikan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) hal ini sesuai dengan Keputusan

⁵ Wawancara dengan Bapak Miko selaku staff lapangan pada tanggal 16 Maret 2023, di PT. Jepari Jaya.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No/KEP-100/Men/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dalam pelaksanaannya perusahaan PT. Jeparri Jaya sebagai pemberi kerja (pihak perusahaan) mengadakan perjanjian kerja dengan pekerja/buruh (sopir truk) dalam hal ini melanggar ketentuan dalam pasal Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mensyaratkan PKWT harus secara tertulis :

“Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”.

Maka konsekuensi dari perjanjian kerja untuk pekerja harian lepas yang tidak dilakukan secara tertulis haruslah dijadikan sebagai pekerja tetap atau secara otomatis masuk ke dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Sebagaimana yang diatur dalam pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

“Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untk waktu tidak tertentu.”

b. Waktu Kerja

Berdasarkan wawancara peneliti dengan staff pengurus perusahaan PT. Jeparri Jaya sebagai berikut bahwa “Pelaksanaan jam kerja pada perusahaan PT. Jeparri Jaya menerapkan jam kerja sesuai dengan target ritase yang akan di kerjakan oleh sopir truk muatan dimana, jam kerja mengikuti berapa lama sopir truk muatan memuat bahan material dari tempat pengambilan bahan

material ke gudang dan atau dari gudang menuju ke lapangan (tempat pengerjaan proyek)”⁶.

Dari hasil wawancara tersebut didapati bahwa perusahaan menerapkan waktu kerja berdasarkan satuan hasil dimana, waktu kerja menyesuaikan dengan target ritase. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dimana, pasal 23 ayat (3) menyatakan :

Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai karakteristik :

- a. Penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu;
- b. Waktu kerja fleksibel; atau Pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja.

Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan pasal 23 ayat (3) yang berbunyi :

Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Jadi ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa jam kerja wajib 7 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja, atau 8 jam dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu untuk 5 hari kerja, tidak berlaku bagi PT. Jeparri Jaya dan dapat di kesampingkan.

c. Lembur

⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Sujatmiko selaku Staff Pengurus PT. Jeparri Jaya, di PT. Jeparri Jaya pada tanggal 16 Maret 2023.

Lembur pada perusahaan PT. Jeparri Jaya, disesuaikan dengan target ritase penjumlahan upah lembur di dasarkan pada kehadirannya dalam memuat ritase. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan sopir truk PT. Jeparri Jaya, mengatakan bawa “PT. Jeparri Jaya dalam memberikan upah lembur itu, berdasarkan pada muatan yang diangkut. Hal itu, karena ya memang sistem kerja kami berdasarkan pada hasil ritase. Apabila kami mengangkut muatan (ritase) melebihi target maka akan dimasukkan ke dalam bonus ritase yang kami angkut. Bonus ritase inilah yang dihitung sebagai lembur. Jadi banyaknya ritase yang dimuat dikali dengan harga muatan lalu, didapatkan hasil lembur.”⁷

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pasal (30) yang mengecualikan Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang berbunyi :

Ketentuan Waktu Lembur berlaku untuk semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3) dan Pasal 24.

Namun selain, ketentuan waktu lembur, dalam undang-undang juga diatur mengenai hak-hak pekerja apabila melaksanakan lembur. Sebagaimana dalam pasal 29 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 berbunyi :

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh selama Waktu Kerja Lembur berkewajiban :
 - a. Membayar upah kerja lembur;
 - b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan
 - c. Memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.

⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Muzak selaku sopir truk muatan PT. Jeparri Jaya 23 Maret 2023 di kediaman beliau.

- (2) Pemberian makanan dan minuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.

Dari hasil wawancara peneliti dengan sopir truk PT. Jepar Jaya bahwa “Dalam melaksanakan lembur perusahaan tidak ada memberi makanan maupun minuman, untuk makan dan minum kita mengandalkan uang sendiri, atau uang dari sisa uang bahan bakar yang masih tersisa.”⁸ Hal ini tentu melanggar ketentuan pasal 29 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

d. Waktu Istirahat/ Cuti.

Dalam pelaksanaannya sopir truk muatan di PT. Jepar Jaya karena jam kerja yang menyesuaikan dengan target maka, waktu istirahat antara jam kerja kami sesuaikan dengan kebutuhan daripada sopir itu sendiri, dan biasanya untuk waktu istirahat kita istirahat 1-2 jam apabila jarak yang akan ditempuh lumayan jauh. Selain itu, istirahat juga diperlukan untuk mendinginkan mesin truk. Karena sistem kerja kita berdasarkan satuan hasil maka, apabila sopir bekerja lebih banyak maka mereka bisa menyelesaikan target ritase (angkutan) lebih cepat.⁹

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jo Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengatur mengenai waktu istirahat pada pasal 79 ayat (1) dan (2) sebagai berikut :

- (1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat; dan
 - b. cuti.

⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Hasbi selaku sopir truk muatan PT. Jepar Jaya di kediamannya pada tanggal 20 Maret 2023.

⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak H. Midun selaku sopir truk muatan PT. Jepar Jaya di kediamannya pada tanggal 21 April 2023.

- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:
- a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
 - b. istirahat mingguan I (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Untuk cuti sopir truk muatan PT. Jeparu Jaya tidak mendapat cuti tahunan karena sopir truk muatan bekerja ketika perusahaan mendapat proyek pembangunan jalan dan apabila tidak maka sopir truk dapat beristirahat di rumah dengan tetap merawat truk yang akan dibawa di gudang.

e. Upah

Pengupahan yang diberlakukan oleh PT. Jeparu Jaya untuk armada sopir truk muatannya menggunakan satuan hasil sesuai dengan yang mana satuan hasil ini berdasarkan pada hasil ritase (muatan), dimana jumlah muatan (ritase) dikalikan dengan ongkosan bahan-bahan material yang dimuat tersebut dan ditambah dengan gaji pokok setiap bulannya. Upah bulanan sebesar Rp750.000 untuk satu bulannya. Diluar itu sopir truk muatan PT. Jeparu Jaya tidak mendapat upah lainnya seperti tunjangan dan lain-lain.

Ketentuan yang dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pengupahan pada pasal 33 ayat (2) :

- (1) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.

f. Bentuk Perlindungan hukum terhadap norma kerja bagi sopir truk.

Untuk perusahaan yang tidak atau belum menerapkan norma ketengakerjaan yang baik dalam perusahaannya, berdasarkan Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 jo Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, dijelaskan tata cara pengawasan pada pasal 9 ayat (1) berupa tahapan : Preventif edukatif, represif non yustisial, dan represif yustisial. Selain itu dalam ayat (2) juga dijelaskan kegiatan pengawasan melalui : pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan/atau, penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penerapan Norma Kerja

Penegakan hukum sebagai suatu proses, pada hakikatnya merupakan penerapan disreksi yang menyangkut membuat keputusan-keputusan yang tidak secara ketat diatur oleh kaidah hukum, akan tetapi mempunyai unsur penilaian pribadi (Wayne LaFavre 1964). Dengan mengutip pendapat Roscoe Pound, maka LaFavre menyatakan, bahwa pada hakikatnya disreksi berada di antara hukum dan moal (etika dalam arti sempit).¹⁰ Menurut Soerjono Soekanto bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum yakni, faktor hukum itu sendiri, faktor penegak hukum, faktor sarana dan fasilitas yang memadai, faktor masyarakat dan faktor kebudayaan.

1. Faktor hukumnya itu sendiri.

Adanya regulasi berupa Peraturan Perundang-undangan yang menjadi masalah yaitu adanya dualisme hukum dimana, adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 jo Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Selain itu,

¹⁰ Soerjono Soekanto, 2013, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Penerbit. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm 7.

perjanjian lisan yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan juga mempengaruhi pelaksanaan norma kerja.

2. Penegak hukum.

Dalam proses penegakan hukum untuk norma kerja sendiri Pihak Pengawas dari Dinas Ketenagakerjaan akan melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang melanggar norma kerja. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 pada BAB III tentang Pelaksanaan pada pasal 9 ayat (1) diatur mengenai tahapan pelaksanaan pengawasan dan ayat (2) yang berbunyi :

“Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan melalui kegiatan :

- a. Pembinaan;
- b. Pemeriksaan;
- c. Pengujian; dan/ atau
- d. Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan.”

3. Kebudayaan.

Kebudayaan mempunyai fungsi yang sangat besar bagi manusia dan masyarakat, yaitu mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat, dan menentukan sikapnya kalau mereka berhubungan dengan orang lain. Dimana dari hasil penelitian, terdapat ketidakharmonisan antara para sopir itu sendiri satu sama lain.

4. Faktor sarana dan fasilitas yang memadai.

Dari hasil wawancara peneliti dengan sopir truk muatan PT. Jepar Jaya mengatakan bahwa “sarana dan prasarana di Jepar Jaya, ini memang sudah baik, karena ketika kita memiliki masalah terkait dengan onderdil truk, itu

perusahaan telah menyediakan, dengan cara kita wajib melapor bagian onderdil apa yang perlu diganti dan menunjukkan kepada teknisi¹¹

5. Faktor Masyarakat.

Dalam rangka faktor masyarakat disini, dapat diartikan sebagai kepatuhan hukum atau kedisiplinan masyarakat terhadap hukum itu sendiri. Pelaksanaan norma kerja dalam lingkungan kerja di PT. Jepari Jaya, terkait dengan faktor masyarakat (pekerja/sopir) dalam sikap dan perilaku terkesan baik antara satu pekerja dengan pekerja lain, dan kepada pemberi kerja (staff pengurus perusahaan).

¹¹ Hasil wawancara dengan Bapak H. Midun, selaku sopir truk PT. Jepari Jaya, di kediaman beliau, pada tanggal 21 April 2023

III. PENUTUP

A. KESIMPULAN.

1. Pelaksanaan norma kerja pada PT. Jepari Jaya belum sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menetapkan perjanjian kerja untuk PKWT secara tertulis. Sedangkan untuk penerapan norma kerja yang lain seperti waktu kerja, waktu istirahat, upah, dan waktu lembur telah sesuai peraturan perundang-undangan.
2. Beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan norma kerja pada PT. Jepari Jaya antara lain faktor penghambat berupa faktor hukum itu sendiri, kebudayaan, dan faktor pendukung berupa penegak hukum, sarana dan fasilitas yang memadai dan masyarakat.

B. SARAN.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan Pembahasan dari skripsi, ialah antara lain berupa :

1. Untuk Perusahaan PT. Jepari Jaya :

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja untuk buruh sopir truk, agar dapat menggunakan perjanjian tertulis sesuai dengan pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, selain itu, sebelum perusahaan membuat perjanjian kerja dengan calon sopir, sebaiknya perusahaan dapat membuat dan mendaftarkan Peraturan Perusahaan yang valid kepada Dinas Ketenagakerjaan sebagai dasar dari perjanjian kerja.

2. Untuk Pihak Pengawas Ketenagakerjaan :

Dalam upaya pengawasan seharusnya dilakukan dengan intens, dengan merujuk kepada data-data perusahaan yang terdaftar agar dilakukan pengawasan berkala dan komunikasi yang baik guna mendukung kemudahan pengawasan. Dan agar, pengawasan berjalan lancar agar mengikutsertakan serikat buruh dalam pengawasan kepada perusahaan-perusahaan khususnya pada bidang kontraktor.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Anatami, Darwis. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan & Outsourcing*. Deepublish Publisher : Yogyakarta.
- Husni, Lalu. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. PT. RajaGrafindo Persada : Jakarta.
- R. Joni Bambang S. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Pustaka Setia : Bandung.
- Soekanto, Soerjono. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. PT RajaGrafindo Persada : Jakarta.

PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Nomor 245 Tahun 2020, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573.
- Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022, Lembaran Negara Nomor 238 Tahun 2022, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6841.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Lembaran Negara Nomor 41 Tahun 2023 Tambahan Lembaran Negara Nomor 6556.

ARTIKEL/ JURNAL

- Ririn Puji Rahayu dan Luqman Effendi, Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kelelahan di Department Area Produksi MCD, PLANT M, PT "X", *Environmental Occupational Health and Safety Journal* Vol. 1 No.1, 2017.

