

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kelelahan Kerja

##### 1. Definisi Kelelahan Kerja

Menurut Setyawati, Kelelahan (fatigue) berasal dari bahasa latin (fatigare) yang berarti hilang lenyap (waste time). Secara psikologis, kelelahan yaitu keadaan mental dengan ciri menurunnya motivasi, ambang rangsan meninggi, menurunnya kecermatan dan kecepatan pemecahan persoalan.<sup>1</sup>

Menurut Wowo Sunaryo, Kelelahan adalah perasaan subyektif, tetapi berbeda dengan kelemahan dan memiliki sifat bertahap. Tidak seperti kelemahan kelelahan dapat diatasi dengan periode istirahat. Kelelahan dapat disebabkan secara fisik atau mental. Kelelahan fisik, atau kelelahan otot adalah ketidakmampuan fisik sementara otot untuk tampil maksimal. Permulaan kelelahan otot selama aktifitas fisik secara bertahap, dan bergantung pada tingkat kebugaran fisik individu dan juga pada faktor faktor lain, seperti kurang tidur dan kesehatan fisik secara keseluruhan. Hal ini dapat di perbaiki dengan istirahat. Kelelahan mental adalah ketidakmampuan sementara untuk mempertahankan kinerja kognitif yang optimal. Munculnya kelelahan mental selama kegiatan kognitif secara bertahap, dan

---

<sup>1</sup> Setyawati L, *Selintas tentang Kelelahan Kerja*. (Yogyakarta: Amara books, 2014), 37.

bergantung pada kemampuan kognitif seseorang, dan juga pada faktor faktor lain, seperti kurang tidur dan kesehatan fisik secara keseluruhan. Kelelahan mental telah terbukti menurunkan kinerja fisik. Hal ini dapat bermanifestasi sebagai mengantuk, lesu, atau diarahkan pada kelelahan perhatian.<sup>2</sup>

Menurut Suma'ur, Kelelahan mengandung tiga pengertian diantaranya merupakan terdapatnya penurunan hasil kerja secara fisiologik, serta adanya perasaan lelah dan merasa bosan bekerja. Pada susunan saraf pusat terdapat sistem aktivasi dan inhibisi. Keduanya harus saling berimbang dan berda dalam kondisi stabil dalam tubuh. Jika yang beroperasi adalah sistem inhibisi, maka akan datang rasa ngantuk atau bahkan tertidur yang berarti timbulnya rasa lelah.<sup>3</sup>

Menurut Eko Nurmianto, mengemukakan mengenai pengertian kelelahan kerja secara garis besar merupakan suatu kondisi yang timbul karena aktivitas individu hingga individu tersebut tidak siap lagi mengerjakannya, serta mengakibatkan seseorang kehilangan kemauan untuk bekerja dikarenakan kondisi psikologisnya. Pekerja yang mengalami lelah dan tetap meneruskan pekerjaannya dapat mempengaruhi kelancaran pekerjaan dan berdampak buruk terhadap kesehatan tubuhnya.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Wowo Sunaryo Kuswana, *Ergonomi dan K3*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 233.

<sup>3</sup> Suma'mur, *Ergonomi untuk Produktivitas*, (Jakarta: CV. Haji Mas Agung, 2014), 5.

<sup>4</sup> Eko Nurmianto, *Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya, Keselamatan dan Kesehatan*

Menurut Prawirakusumah kelelahan kerja merupakan merupakan keadaan tubuh baik fisik maupun mental yang merujuk pada penurunan daya kerja dan berkurangnya ketahanan tubuh untuk bekerja.<sup>5</sup>

Menurut Kroemer, Kelelahan kerja merupakan gejala yang ditandai dengan adanya perasaan lelah dan kita merasa segan serta aktivitas akan melemah dan ketidakseimbangan pada kondisi tubuh. Kelelahan mempengaruhi kapasitas fisik, mental, dan tingkat emosional seseorang, dimana dapat mengakibatkan kurangnya kewaspadaan, yang ditandai dengan kemunduran reaksi pada sesuatu dan berkurangnya kemampuan motorik. Sehingga metode pengukuran yang dapat di gunakan untuk mengukur menganalisa tingkat kelelahan kerja secara subjektif dengan kuisioner Industrial Fatigue Committee Research (IFRC).<sup>6</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, peneliti lebih cenderung pada teori kelelahan kerja yang di kemukakan oleh Wowo Sunaryo, Prawirakusuma dan Kroemer bahwa *Kelelahan Kerja* merupakan suatu gejala maupun perasaan subyektif yang terjadi pada emosi, mental dan fisik, sehingga menjadikan beberapa indikator tentang pelemahan kegiatan, motivasi, serta beberapa gejala fisik yang akan menyebabkan ketidakmampuan menjaga

---

*Kerja; Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, (Surabaya: Guna Widya, 2014), 119

<sup>5</sup> Frely, et.al. *Hubungan antara Umur, Masa Kerja*, 4.

<sup>6</sup> Tarwaka, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, (Surakarta: Harapan Press. 2014)

peforma kerja dalam kurun waktu tetentu.

## 2.Kelelaha Kerja Dalam Pandangan Islam

Manusia perlu untuk memenuhi segala kebutuhan hidup. Cara untuk memenuhi kebutuhan hidup yakni dengan cara bekerja. Tidak hanya memikirkan urusan duniawi saja, melainkan, sebagai manusia harus juga memperhatikan urusan akhiratnya. Oleh karena itu, manusia harus seimbang dalam kehidupannya, antara dunia dengan akhirat. Sehingga dalam setiap pekerjaanya manusia tidak bisa lepas dengan rasa kelelahan yang dialami. Kelelahan umumnya disebabkan oleh tanggung jawab manusia dalam mempertahankan hidup seperti bekerja.

Adapun ayat yang lain menjelaskan tentang kelelahan kerja, dalam hal ini telah dikemukakan dalam firman Allah yaitu pada Q.S An-Naba: 9 yang berbunyi :

{وَجَعَلْنَا نَوْمَكُمْ سُبَاتًا ۖ}

*Artinya: "Dan kami jadikan tidurmu untuk istirahat".QS:An Naba':(9).*

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa Allah SWT menganjurkan untuk beristirahat agar manusia dapat bekerja dengan tubuh yang segar. Demikian Islam memberikan apresiasi yang sangat tinggi bagi mereka yang mau berusaha dengan sekuat tenaga dalam mencari nafkah (penghasilan). Kerja juga berkait dengan martabat manusia. Seorang yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh

dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan kemuliannya. Sebaliknya, orang yang tidak bekerja alias menganggur, selain kehilangan martabat dan harga diri di hadapan dirinya sendiri, juga di hadapan orang lain. Jatuhnya harkat dan harga diri akan menjerumuskan manusia pada perbuatan hina. Tindakan mengemis, merupakan kehinaan, baik di sisi manusia maupun di sisi Allah SWT. Sehingga kita menjadi mengerti bahwa istirahat yang cukup itu sangat bermanfaat untuk mengembalikan kondisi dan kestabilan tubuh supaya tubuh dapat terhindar dari kejadian negatif.

### 3.Aspek Kelelahan Kerja

Menurut Prawirakusumah ada beberapa tanda seorang pekerja mengalami kelelahan. Dari beberapa tanda kelelahan tersebut, kemudian dikelompokkan kedalam tiga aspek kelelahan kerja, yaitu;<sup>7</sup>

#### a)Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional adalah kelelahan yang berhubungan diri individu itu sendiri dengan Melemahnya kegiatan Aktivitas seorang akan terganggu hal ini dikarenakan apabila seorang pekerja mengalami kelelahan. Hal umum yang biasanya dirasakan adalah perasaan berat di kepala, lelah seluruh badan, kaki

---

<sup>7</sup> Salami, *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2016),164.

merasa berat, menguap, pikiran kacau, mengantuk, merasakan beban pada mata, kaku dan canggung dalam gerakan, berdiri tidak seimbang, ingin berbaring. Kemudian munculnya gejala seperti putus asa, banyaknya beban pikiran, mudah tersinggung, depresi dan tidak berdaya.

#### b)Kelelahan Mental

Kelelahan mental adalah kelelahan yang menyangkut pada rendahnya penghargaan pada diri sendiri dan despersonalisasi. Sehingga di sertai dengan Melemahnya motivasi kemudian susah berfikir, lelah berbicara, gugup, tidak dapat berkonsentrasi, sulit memusatkan perhatian, mudah lupa, kepercayaan diri kurang, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap, tidak dapat tekun dalam pekerjaan. Hal tersebut akan terakumulasi dan menyebabkan seseorang akan mengalami perasaan lelah yang bisa berakibat menurunnya dorongan untuk melakukan sesuatu. Dari proses pelemahan motivasi tersebut hal lain juga ditimbulkan seperti merasa tidak berharga, tidak terampil, tidak berkompeten, dan merasa tidak puas terhadap suatu pekerjaan.

#### c)Kelelahan Fisik

Kelelahan fisik adalah kelelahan yang berhubungan dengan fisik dan stamina fisik atau kelelahan yang terjadi diakibatkan oleh keadaan umum. Sakit kepala, kaku di bahu, merasa nyeri di punggung, merasa sesak nafas, haus, suara serak, merasa pening, berat di kelopak mata, tremor pada anggota badan, merasa kurang sehat. Sakit fisik yang dirasakan seperti sakit kepala, sakit punggung, susah tidur, gelisah, dan perubahan pola makan.

#### 4. Gejala Kelelahan Kerja

Kelelahan yang dirasakan seseorang sulit untuk diidentifikasi secara jelas. Pekerja dapat mengevaluasi tingkat kelelahan. Kelelahan dapat dilihat melalui indikasi berikut ini:<sup>8</sup>

- a) Perhatian tenaga kerja terhadap sesuatu dalam kerja menurun.
- b) Perasaan berat di kepala, menjadi lelah seluruh badan, menguap dan pikiran merasa kacau.
- c) Kaki terasa berat, mata terasa berat, kaku dan canggung dalam gerakan, tidak seimbang serta dalam berdiri terasa berbaring.

---

<sup>8</sup> Meri Meilani Dorothy Datu, et. Al., "Hubungan Antara Lama Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pengendara Ojek Online Komunitas Manguni Rider Online Sario", *Jurnal KESMAS*, No. 6, Vol. 8 (Oktober, 2019), 601-606.

d) Merasa susah berpikir, menjadi gugup, tidak dapat berkonsentrasi, dan tidak dapat mempunyai perhatian terhadap sesuatu.

e) Cenderung lupa, kurang kepercayaan, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap, dan tidak tekun dalam pekerjaan.

f) Sakit kekakuan bahu, nyeri di pinggang, pernapasan terasa tertekan, suara serak, haus, dan terasa pening.

g) Spasme kelopak mata, tremor pada anggota badan, dan merasa badan kurang sehat.

Adapun gambaran lain mengenai gejala kelelahan secara subjektif dan objektif, yaitu:<sup>9</sup>

a) Perasaan lesu, ngantuk dan pusing.

b) Tidak atau kurang mampu berkonsentrasi.

c) Berkurangnya tingkat kewaspadaan.

d) Persepsi yang buruk dan lambat.

e) Tidak ada atau berkurangnya gairah untuk bekerja.

f) Menurunnya kinerja jasmani dan rohani.

## 5. Faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja

Terdapat beberapa faktor penyebab terjadinya kelelahan kerja :

---

<sup>9</sup> Budiono Sugeng, et.al.,. "*Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja*." (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2010), 105.

#### a) Kondisi Kesehatan

Kesegaran jasmani dan rohani adalah penunjang penting produktivitas seseorang dalam bekerja. Kesegaran jasmani tidak saja pencerminan kesehatan fisik dan mental, tetapi juga gambaran keserasian penyesuaian seseorang dengan pekerjaannya, yang banyak dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, pendidikan, dan pengetahuan yang dimilikinya.<sup>10</sup>

Suma'ur mengungkapkan bahwa kelelahan yang terjadi sejalan dengan meningkatnya umur seseorang yang disebabkan oleh perubahan fungsi faal pada tubuh.<sup>11</sup>

Keadaan seseorang pada suatu saat tergantung pada hasil kerja antara sistem penghambat dan sistem penggerak. Apabila sistem penghambat berada pada posisi lebih kuat dari pada sistem penggerak, seseorang berada dalam kondisi lelah. Sebaliknya, apabila sistem penggerak lebih kuat dari sistem penghambat, maka seseorang berada dalam keadaan segar untuk aktif dalam kegiatan termasuk bekerja atau dapat diartikan orang tersebut tidak berada dalam kondisi

---

<sup>10</sup> Syahlefi, et. Al., "Faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan pengemudi bus di CV Makmur Medan" *Kesmas*, 5 (2014), 223.

<sup>11</sup> Suma'ur, *Ergonomi untuk Produktivitas*, (Jakarta: CV. Haji Mas Agung, 2014), 32.

lelah.<sup>12</sup>

#### b)Lama Kerja

Menurut Ranupandojo, lama kerja merupakan lama waktu yang dilakukan seseorang dalam memahami tugas, serta melaksanakan kewajiban dalam bekerja dengan baik. Seseorang yang bekerja dengan lama kerja yang tidak memenuhi syarat biasanya disebabkan karena lama kerja mereka ditambah atau bekerja secara lembur, hal tersebut akan berpengaruh pada kemampuannya dalam bekerja yang dapat memicu terjadinya kelelahan.<sup>13</sup>

Apabila kelelahan tersebut terjadi secara terus-menerus maka dapat menyebabkan terjadinya kelelahan kronis. Semakin lama waktu kerja seseorang maka akan semakin besar kemungkinan pekerja tersebut mengalami gangguan kesehatan seperti kelelahan, yang dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja.<sup>14</sup>

#### c)Monotonitas

Monotonitas Merupakan suatu ciri lingkungan kehidupan manusia yang tidak berubah atau yang berulang

---

<sup>12</sup> Ibid.,224.

<sup>13</sup> Josua Aditya Manuel, I Made Ady Wirawan, "Faktor Risiko Kelelahan pada Pengendara Ojek Daring di Jabodetabek dan Denpasar", *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*,16 (2020).

<sup>14</sup> Ibid.,

dalam suatu keadaan yang tetap dan merupakan hal yang sangat mudah diperkirakan akan terjadi hal yang sama serta keadaan demikian itu hanya membutuhkan tingkat kewaspadaan yang rendah.<sup>15</sup>

Monotonitas didefinisikan juga sebagai suatu persepsi kesamaan pekerjaan dari menit ke menit, jadi dalam hal ini terdapat ciri pekerjaan yang tidak berubah. Sedangkan kebosanan adalah suatu reaksi emosional seorang manusia terhadap lingkungan yang monoton. Keadaan ini mempunyai ciri adanya penurunan kesiagaan, rasa tidak senang dan ada kehendak keluar dari lingkungan yang monoton tersebut. Kebosanan sebagai suatu sikap yang timbul karena adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan atau suatu tertentu. Ketidakpuasan tersebut disebabkan oleh reaksi seseorang yang tidak senang dengan adanya sifat keseragaman. Monoton dan kebosanan banyak dialami pekerja serta dapat menurunkan produktivitas.<sup>16</sup>

#### d)Faktor Psikologis

Faktor psikologis juga dapat mempengaruhi timbulnya kelelahan. Seringkali pekerja tidak mengerjakan apapun

---

<sup>15</sup> Pajow DA, et. Al., "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja Di Pt . Timur Laut Jaya Manado", *Pharmacon*, 2 (Mei, 2016), 144.

<sup>16</sup> Ibid.,146.

tetapi mereka merasa lelah. Hal tersebut disebabkan karena adanya konflik mental yang didasarkan atas pekerjaannya sendiri, mungkin kepada teman kerja atau atasannya, kejadian di rumah tangga atau dalam pergaulan hidupnya di masyarakat.<sup>17</sup>

#### e)Faktor Lingkungan

Suasana kerja yang tidak ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang sehat, nyaman, aman, dan selamat akan memicu timbulnya kelelahan pada tenaga kerja.<sup>18</sup>

#### 6.Pengukuran Kelelahan Kerja

Pengukuran kelelahan kerja dengan menggunakan Metode kuisisioner Industrial Fatigue Committee Research (IFRC) disosialisasikan dan di muat di Symposium on Methodology Of Fatigue Assessment di Kyoto Jepang 1969. Merupakan salah satu kuisisioner yang dapat mengukur tingkat kelelahan subyektif dengan menggunakan 30 item pertanyaan.

Menurut Kroemer dalam buku yang ditulis tarwaka yang berjudul *"Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja"* kuisisioner kelelahan ini memuat daftar gejala yang berhubungan dengan kelelahan yang akan ditanyakan kepada subjek dan diisi secara subyektif sesuai dengan

---

<sup>17</sup> Andriani KW, "Hubungan Umur, Kebisingan dan Temperatur Udara Dengan Kelelahan Subyektif Individu di PT X Jakarta Indonesia" *JOccup Saf Heal*, 45 (Mei, 2016),112.

<sup>18</sup> Hendrastomo G, et. Al., "Dilema Sosial Ojek Online (GOJEK)" *Kesmas*, 2 (2016),41.

yang dirasakan. Selain itu juga mengelompokan pertanyaan berdasarkan kelelahan kerja yang terdiri dari gejala yang menunjukan melemahnya kegiatan, melemahnya motivasi kerja dan kondisi fisik. Kuesioner tersebut berisi 30 daftar pertanyaan yang terdiri dari:<sup>19</sup>

- a. 10 pertanyaan tentang pelemahan kegiatan
- b. 10 pertanyaan tentang pelemahan motivasi
- c. 10 pertanyaan tentang gambaran kelelahan fisik

Desain penilaian dengan skoring (mis, 4 skala likert) setiap skor mempunyai defenisi operasional yang jelas dan mudah dipahami. dimana ;

Skor – 1 = tidak pernah merasakan

Skor – 2 = kadang-kadang merasakan

Skor – 3 = sering merasakan

Skor – 4 = sering sekali mersakan

Dari desain penilaian akan diperoleh nilai terendah dan tertinggi, dimana dari desain penilaian ini terendah adalah sebesar 30 dan skor tertinggi adalah 120. Berikut merupakan klasifikasi tingkat kelelahan suyektif berdasarkan total skor individu

| Tingkat Kelelahan | Total Skor individu | Klasifikasi Kelelahan |
|-------------------|---------------------|-----------------------|
| 1                 | 30 - 52             | Rendah                |

<sup>19</sup> Tarwaka, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. 144

|   |          |               |
|---|----------|---------------|
| 2 | 53 – 67  | Sedang        |
| 3 | 67 – 98  | Tinggi        |
| 4 | 99 – 120 | Sangat tinggi |

Tabel.1

## B. Pengemudi

### 1. Definisi Pengemudi

Pengemudi secara harfiah berasal dari kata *Kemudi*, yang mendapat imbuhan *pemengartikan* suatu pekerjaan yang dilakukan oleh orang. *Pengemudi* adalah orang yang melakukan suatu pekerjaan mengemudikan alat transportasi atau kendaraan bermotor maupun tidak bermotor.<sup>20</sup>

Menurut Undang Undang Republik Indonesia Tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan BAB I, Pasal I, Ayat 23 Tahun 2009 “Pengemudi adalah orang yang mengemudikan kendaraan bermotor di jalan yang memiliki surat izin mengemudi”.

Berdasarkan uraian pengertian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Pengemudi* adalah sebuah kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang ahli atau telah teruji dengan bukti kepemilikan Surat Izin Mengemudi (SIM) untuk mengoperasikan kendaraan transportasi baik bermotor maupun tidak. Dalam hal ini pengemudi diambil secara spesifik sebagai pengemudi kendaraan bermotor pada ojek online bernama Ojek.

<sup>20</sup> Ebta Setiawan, “Kamus Besar Bahasa Indonesia”, Republika on line, <https://kbbi.web.id/pengemudi>, diakses tanggal 23 Maret 2021.

## 2. Macam Macam Surat Izin Mengemudi

Berdasarkan pada golongan dan jenis kendaraanya maka surat izin mengemudi menurut UU Lalu Lintas Pasal 80 digolongkan sebagai berikut:<sup>21</sup>

- a) Surat Izin Mengemudi (SIM) A berlaku untuk pengemudi penumpang dan barang perorangan dengan jumlah berat yang di kemudikan tidak lebih dari 3.500 Kg.
- b) Surat Izin Mengemudi (SIM) B I berlaku untuk pengemudi penumpang dan barang perorangan dengan jumlah berat yang di kemudikan lebih dari 3.500 Kg.
- c) Surat Izin Mengemudi (SIM) B II berlaku untuk pengemudi dipenumpang dan barang yang mengemudikan kendaraan berat, kendaraan penarik, atau kendaraan bermotor yang menarik kereta tempelan atau kendaraan gandeng lebih dari 1000 Kg.
- d) Surat Izin Mengemudi (SIM) C berlaku untuk pengemudi yang mengemudikan kendaraan bermotor.
- e) Surat Izin Mengemudi (SIM) D Berlaku untuk mengemudikan kendaraan khusus bagi penyandang cacat.

## 3. Aspek Sebagai Pengemudi

---

<sup>21</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, Jakarta: Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, 2009.

Pengemudi okejek yang termasuk sebagai pengemudi kendaraan bermotor umum harus memenuhi persyaratan usia dan persyaratan khusus. Berdasarkan UU LLAJ Paragraf 3 tentang Bentuk dan Penggolongan Surat Izin Mengemudi Pasal 83, persyaratan usia dan persyaratan khusus sebagai berikut:<sup>22</sup>

- a. Persyaratan usia paling rendah diklasifikasikan menjadi 3 kategori beserta peruntukan SIM yang akan diperoleh sebagai berikut:
  - 1) Usia 20 tahun Surat Izin Mengemudi (SIM) A untuk Mobil, C untuk Motor, umum.
  - 2) Usia 20 tahun keatas untuk Surat Izin Mengemudi (SIM) B I, umum.
  - 3) Usia 21 Tahun Keatas untuk Surat Izin Mengemudi (SIM) B II, umum.
- b. Memiliki kesehatan Jasmani dan Rohani. Jasmani di buktikan dengan Surat Keterangan Dokter dan Rohani di buktikan dengan Hasil Test Psikologi.
- c. Mampu Mengikuti dan menyelesaikan uji teori, praktik, dan simulator dengan nilai diatas standar yang di keluarkan lembaga penguji.

---

<sup>22</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, Jakarta: Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, 2009.

#### 4. Waktu Kerja Pengemudi

Berdasarkan uraian yang tertuang pada Undang Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, Bagian Ketiga : Waktu Kerja Pengemudi, Pasal 90, menjelaskan bahwa waktu kerja bagi pengemudi kendaraan paling lama 8 Jam dalam 1 Hari, apabila telah mengemudi dalam waktu 4 jam berturut turut di anjurkan untuk beristirahat singkat selama 30 Menit. Kemudian dalam hal tertentu pengemudi dapat di pekerjakan dalam waktu 12 Jam sehari termasuk waktu istirahat selama satu jam.

