

# BAB III

## ANALISA DAN PERANCANGAN

### 3.1. Tinjauan Institusi/Organisasi

#### 3.1.1. Sejarah Institusi/Organisasi

Koordinator Wilayah Federasi Serikat Pekerja Penegak Keadilan Kesejahteraan dan Persatuan (KORWIL F SPKP) di dirikan sebagai organisasi independent yang memperjuangkan hak dan kesejahteraan pekerja/buruh baik di sektor formal, informal, pertanian, dan migran pada tahun 2014 bertempat di jalan Asrama DKI No. 47 RT/RW 012/003 Kel. Semper Barat Kec. Cilincing, Jakarta Utara 14130. Tujuan utama organisasi ini adalah memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja/buruh dan berperan aktif dalam pembangunan bangsa.

#### 3.1.2. Struktur Organisasi



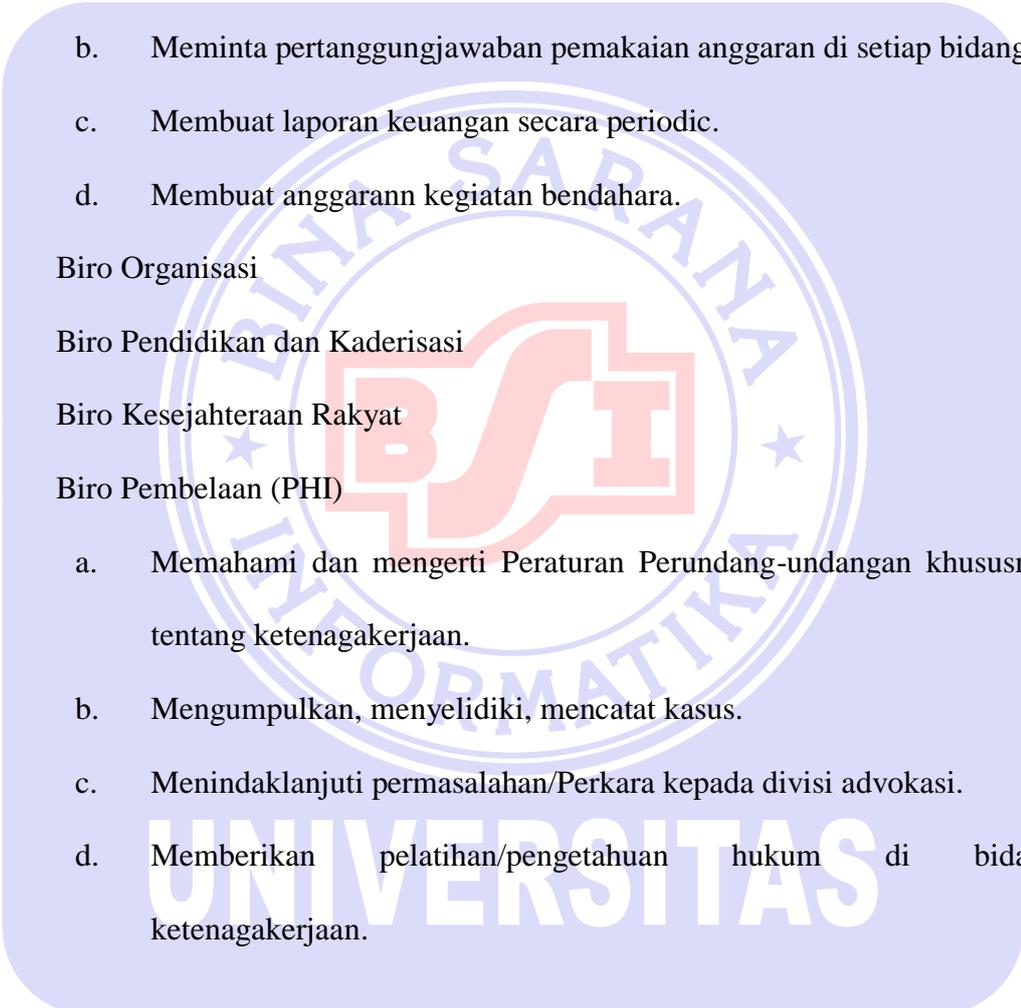
Sumber : KORWIL F SPKP 2014

**Gambar III.1.**  
**Struktur Organisasi**

Tugas dan fungsi berdasarkan struktur organisasi:

1. Ketua
  - a. Memimpin rapat organisasi.
  - b. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan organisasi.
  - c. Bertanggung jawab dalam seluruh kegiatan organisasi dan memimpin seluruh jajaran.
  - d. Mengkordinir dan mengawasi seluruh kegiatan organisasi.
  - e. Merencanakan serta mengembangkan strategi untuk mencapai visi dan misi organisasi.
  - f. Bersama Sekretaris menandatangani surat-menyurat.
2. Wakil Ketua I
  - a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan organisasi.
  - b. Bertanggung jawab dalam seluruh kegiatan organisasi dan memimpin seluruh jajaran.
  - c. Mengkordinir dan mengawasi seluruh kegiatan organisasi.
  - d. Merencanakan serta mengembangkan strategi untuk mencapai visi dan misi organisasi.
  - e. Mewakili ketua apabila ada keperluan mendesak.
  - f. Bersama Sekretaris menandatangani surat-menyurat.
3. Wakil Ketua II
  - a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan organisasi.
  - b. Bertanggung jawab dalam seluruh kegiatan organisasi dan memimpin seluruh jajaran.
  - c. Mengkordinir dan mengawasi seluruh kegiatan organisasi.

- d. Merencanakan serta mengembangkan strategi untuk mencapai visi dan misi organisasi.
  - e. Mewakili ketua dan Wakil Ketua I apabila ada keperluan mendesak.
  - f. Bersama Sekretaris menandatangani surat-menyurat.
4. Sekretaris
- a. Bertanggung jawab dalam kegiatan administratif.
  - b. Mengagendakan pertemuan-pertemuan.
  - c. Membuat notulen pertemuan.
  - d. Membantu Ketua dan Wakil Ketua.
  - e. Mendelegasikan tugas kepada Wakil Sekretaris.
  - f. Bersama Ketua dan/atau Wakil Ketua dalam menandatangani surat-menyurat.
  - g. Mengevaluasi keuangan organisasi.
5. Wakil Sekretaris I
- a. Membantu Sekretaris dalam kegiatan administratif.
  - b. Membantu Sekretaris mengagendakan pertemuan-pertemuan.
  - c. Membantu Sekretaris membuat notulen pertemuan.
  - d. Bersama-sama Sekretaris membantu Ketua dan Wakil Ketua.
  - e. Bersama Sekretaris membantu Ketua dan/atau Wakil Ketua dalam menandatangani surat-menyurat.
  - f. Bersama Sekretaris membantu mengevaluasi keuangan organisasi.
6. Wakil Sekretaris II
- a. Membantu Sekretaris dalam kegiatan administratif.
  - b. Membantu Sekretaris mengagendakan pertemuan-pertemuan.
  - c. Membantu Sekretaris membuat notulen pertemuan.

- d. Bersama-sama Sekretaris membantu Ketua dan Wakil Ketua.
  - e. Bersama Sekretaris membantu Ketua dan/atau Wakil Ketua dalam menandatangani surat-menyurat.
  - f. Bersama Sekretaris membantu mengevaluasi keuangan organisasi.
7. Bendahara
- a. Mendistribusikan anggaran di setiap bidang.
  - b. Meminta pertanggungjawaban pemakaian anggaran di setiap bidang.
  - c. Membuat laporan keuangan secara periodik.
  - d. Membuat anggaran kegiatan bendahara.
8. Biro Organisasi
9. Biro Pendidikan dan Kaderisasi
10. Biro Kesejahteraan Rakyat
11. Biro Pembelaan (PHI)
- a. Memahami dan mengerti Peraturan Perundang-undangan khususnya tentang ketenagakerjaan.
  - b. Mengumpulkan, menyelidiki, mencatat kasus.
  - c. Menindaklanjuti permasalahan/Perkara kepada divisi advokasi.
  - d. Memberikan pelatihan/pengetahuan hukum di bidang ketenagakerjaan.
- 

### 3.2. Analisis Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka dibuat analisis masalah, sebagai berikut :

1. Kurangnya pengetahuan buruh khususnya pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
2. Kurangnya pakar dalam mengidentifikasi peraturan-peraturan, yang mengakibatkan buruh tidak mengetahui perundang-undangan ketenagakerjaan.

### 3.3. Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan *software* ini berguna untuk mengukur kebutuhan perangkat lunak (*software*) dan kebutuhan sistem pakar yang akan dibangun. Dalam tahap ini dilakukan pencarian dan pengumpulan data serta pengetahuan yang dilakukan oleh sistem pakar, sehingga pada akhir analisis di dapatkan hasil berupa sebuah sistem yang strukturnya dapat didefinisikan dengan baik dan jelas.

Sistem pakar diterapkan untuk mendukung aktivitas pemecahan masalah. Sistem pakar yang dirancang sebagai perangkat lunak ini disebut sistem penerapan metode *certainty factor* pada sistem penunjang keputusan kepatuhan perusahaan terhadap hak pekerja.

### 3.4. Perancangan Objek

#### 3.4.1. Pengumpulan Data Pakar

Proses pengumpulan data pakar dilakukan berdasarkan wawancara dengan Pengurus Korwil F SPKP (Koordinator Wilayah Federasi Serikat Pekerja Penegak Keadilan dan Kesejahteraan) dan beberapa pakar di bidang ketenagakerjaan yang meliputi tentang segala Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.

#### 3.4.2. Objek Pakar

Objek pakar yang menjadi narasumber dalam pembuatan sistem pakar diantaranya:

Salah satu objek pakar yang menjadi narasumber dalam pengumpulan data pakar adalah William A., S.H. yang dimana beliau adalah salah satu pakar yang memegang jabatan sebagai Sekertaris umum di KORWIL F SPKP Federasi Serikat Pekerja Penegak Keadilan kesejahteraan dan persatuan.

#### 3.4.3. Hasil Wawancara Pakar

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa pakar dapat diperoleh berbagai kriteria apa saja yang digunakan dalam pembuatan sistem ini, serta Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur kepatuhan perusahaan terhadap hak pekerja yang akan disajikan pada Tabel berikut:

**Tabel III.1.**

**Kriteria yang Berpengaruh pada Kepatuhan Perusahaan Terhadap Hak Pekerja**

No	Kode	Nama Kriteria
1.	G1	Perusahaan mempekerjakan Pekerja/buruh selama 10 jam dalam 1 (satu) hari.

2.	G2	Perusahaan sering memerintahkan Pekerja/buruh untuk lembur tetapi Perusahaan tidak memperbolehkan Pekerja/buruh mengisi absensi.
3.	G3	Perusahaan memerintahkan Pekerja/buruh untuk bekerja setiap hari Senin s/d Hari Minggu (full bekerja dalam satu bulan penuh) dan dibayarkan upah lembur tetapi tidak sesuai dengan Undang-undang.
4.	G4	Perusahaan tidak memberikan hak cuti bagi Pekerja/buruh yang berstatus karyawan kontrak. Tetapi hak cuti diberikan kepada Pekerja/buruh yang berstatus karyawan tetap.
5.	G5	Perusahaan hanya memberikan hak istirahat jam kerja selama setengah jam.
6.	G6	Perusahaan melarang Pekerja/buruhnya untuk istirahat pada Pukul 12.00 WIB tetapi diganti pada jam yang berbeda.
7.	G7	Perusahaan tidak mendaftarkan Pekerja/buruh yang berstatus karyawan kontrak dengan Jaminan Kecelakaan Kerja.
8.	G8	Perusahaan tidak mendaftarkan Pekerja/buruh yang berstatus karyawan kontrak dengan Jaminan Kesehatan Kerja.
9.	G9	Perusahaan mempekerjakan Pekerja/buruh anak.
10.	G10	Perusahaan mempekerjakan Pekerja/buruh pada Pukul 23.00 WIB s/d 07.00 WIB tanpa di fasilitasi angkutan antar jemput.
11.	G11	Perusahaan mencampur Pekerja/buruh dewasa dengan Pekerja/buruh anak dalam pekerjaan.

12.	G12	Perusahaan dalam pemberian gaji kepada Pekerja/buruh dengan cara mencampur Gaji Pokok dengan Upah lembur sehingga upah yang diterima sesuai dengan Upah minimum.
13	G13	Perusahaan dalam pemberian gaji kepada Pekerja/buruh dengan cara mencampur Gaji Pokok dengan Tunjangan Tidak Tetap (Uang makan dan Uang Transport) sehingga upah yang diterima sesuai dengan Upah minimum.
14.	G14	Perusahaan membayar upah dibawah upah minimum kepada Pekerja/buruh tetapi pada waktu melaporkan upah ke BPJS Ketenagakerjaan, sesuai dengan upah minimum.
15.	G15	Perusahaan memotong gaji Pekerja/buruh tanpa alasan, sehingga Pekerja/buruh mendapat gaji tidak sesuai dengan upah minimum.

**Tabel III.2.**

**Undang-Undang Ketenagakerjaan yang Mengatur Kepatuhan Perusahaan Terhadap Hak Pekerja**

No	Kode	Undang-Undang
1.	P1	Pasal 78 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003
2.	P2	Pasal 79 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003
3.	P3	Pasal 80 UUK No. 13 Tahun 2003
4.	P4	Pasal 86 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003
5.	P5	Pasal 90 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003

### 3.4.4. Algoritma Sistem Pakar

Rancangan algoritma yang digunakan pada Penerapan Metode *Certainty Factor* pada Sistem Penunjang Keputusan Kepatuhan Perusahaan Terhadap Hak Pekerja ini adalah:

*Certainty Factor* memperkenalkan konsep *belief* / Keyakinan dan *disbelief* / ketidakpercayaan (Hasbiyanor 2017). Konsep ini kemudian di formulasikan dalam rumusan dasar sebagai berikut:

**Tabel III.3.**  
**Tabel Penentuan Nilai Bobot**

Kode	Nama Pelanggaran- Pelanggaran perusahaan	Pasal undang-undang ketenaga kerjaan	CF (rule)
G1	Perusahaan mempekerjakan Pekerja/buruh selama 10 jam dalam 1 (satu) hari	(P1) Pasal 78 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003	0,9
G2	Perusahaan sering memerintahkan Pekerja/buruh untuk lembur tetapi Perusahaan tidak memperbolehkan Pekerja/buruh mengisi absensi		0,7
	Perusahaan memerintahkan Pekerja/buruh untuk bekerja setiap hari Senin s/d Hari Minggu (full bekerja dalam		0,7

	satu bulan penuh) dan dibayarkan upah lembur tetapi tidak sesuai dengan Undang-undang		
G4	Perusahaan tidak memberikan hak cuti bagi Pekerja/buruh yang berstatus karyawan kontrak. Tetapi hak cuti diberikan kepada Pekerja/buruh yang berstatus karyawan tetap	(P2) Pasal 79 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003	0,7
G5	Perusahaan hanya memberikan hak istirahat jam kerja selama setengah jam		0,8
G6	Perusahaan melarang Pekerja/buruhnya untuk istirahat pada Pukul 12.00 WIB tetapi diganti pada jam yang berbeda		0,9
G7	Perusahaan tidak mendaftarkan Pekerja/buruh yang berstatus karyawan kontrak dengan Jaminan	(P4) Pasal 86 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003	0,7

	Kecelakaan Kerja		
G8	Perusahaan tidak mendaftarkan Pekerja/buruh yang berstatus karyawan kontrak dengan Jaminan Kesehatan Kerja		0,9
G9	Perusahaan mempekerjakan Pekerja/buruh anak		0,9
G10	Perusahaan mempekerjakan Pekerja/buruh pada Pukul 23.00 WIB s/d 07.00 WIB tanpa di fasilitasi angkutan antar jemput		0,9
G11	Perusahaan mencampur Pekerja/buruh dewasa dengan Pekerja/buruh anak dalam pekerjaan		0,9
G12	Perusahaan dalam pemberian gaji kepada Pekerja/buruh dengan cara mencampur Gaji Pokok dengan Upah lembur sehingga upah yang diterima sesuai dengan Upah	(P5) Pasal 90 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003	0,7

	minimum	
G13	Perusahaan dalam pemberian gaji kepada Pekerja/buruh dengan cara mencampur Gaji Pokok dengan Tunjangan Tidak Tetap (Uang makan dan Uang Transport) sehingga upah yang diterima sesuai dengan Upah minimum	0,8
G14	Perusahaan membayar upah dibawah upah minimum kepada Pekerja/buruh tetapi pada waktu melaporkan upah ke BPJS Ketenagakerjaan, sesuai dengan upah minimum	0,8
G15	Perusahaan memotong gaji Pekerja/buruh tanpa alasan, sehingga Pekerja/buruh mendapat gaji tidak sesuai dengan upah minimum	0,8

Kemudian dilanjutkan dengan penentuan cf user, misalkan user memilih jawaban sebagai berikut:

**Tabel III.4.**  
**Tabel Interpretasi (*Term*)**

Kode	Nama Kriteria	Jawaban	CF User
G1	Perusahaan mempekerjakan Pekerja/buruh selama 10 jam dalam 1 (satu) hari.	Ya	1
G2	Perusahaan sering memerintahkan Pekerja/buruh untuk lembur tetapi Perusahaan tidak memperbolehkan Pekerja/buruh mengisi absensi.	Jarang	0,5
G3	Perusahaan memerintahkan Pekerja/buruh untuk bekerja setiap hari Senin s/d Hari Minggu (full bekerja dalam satu bulan penuh) dan dibayarkan upah lembur tetapi tidak sesuai dengan Undang-undang.	Tidak	0
G4	Perusahaan tidak memberikan hak cuti bagi Pekerja/buruh yang berstatus karyawan kontrak. Tetapi hak cuti diberikan kepada Pekerja/buruh yang berstatus karyawan tetap.	Ya	1
G5	Perusahaan hanya memberikan hak istirahat jam kerja selama setengah jam.	Jarang	0,5

G6	Perusahaan melarang Pekerja/buruhnya untuk istirahat pada Pukul 12.00 WIB tetapi diganti pada jam yang berbeda.	Jarang	0,5
G7	Perusahaan tidak mendaftarkan Pekerja/buruh yang berstatus karyawan kontrak dengan Jaminan Kecelakaan Kerja.	Ya	1
G8	Perusahaan tidak mendaftarkan Pekerja/buruh yang berstatus karyawan kontrak dengan Jaminan Kesehatan Kerja.	Ya	1
G9	Perusahaan mempekerjakan Pekerja/buruh anak.	Tidak	0
G10	Perusahaan mempekerjakan Pekerja/buruh pada Pukul 23.00 WIB s/d 07.00 WIB tanpa di fasilitasi angkutan antar jemput.	Tidak	0
G11	Perusahaan mencampur Pekerja/buruh dewasa dengan Pekerja/buruh anak dalam pekerjaan.	Tidak	0
G12	Perusahaan dalam pemberian gaji kepada Pekerja/buruh dengan cara mencampur Gaji Pokok dengan Upah lembur sehingga upah yang diterima sesuai dengan Upah minimum.	Ya	1

G13	Perusahaan dalam pemberian gaji kepada Pekerja/buruh dengan cara mencampur Gaji Pokok dengan Tunjangan Tidak Tetap (Uang makan dan Uang Transport) sehingga upah yang diterima sesuai dengan Upah minimum.	Ya	1
G14	Perusahaan membayar upah dibawah upah minimum kepada Pekerja/buruh tetapi pada waktu melaporkan upah ke BPJS Ketenagakerjaan, sesuai dengan upah minimum.	Ya	1
G15	Perusahaan memotong gaji Pekerja/buruh tanpa alasan, sehingga Pekerja/buruh mendapat gaji tidak sesuai dengan upah minimum.	Tidak	0

Rule - rule yang baru tersebut kemudian dihitung nilai CF pakar dengan CF user menggunakan persamaan:

$$CF(H,E) = CF(E)*CF(rule)$$

$$= CF(user)*CF(pakar)$$

**Tabel III.5.**

**Sample Studi Kasus Penentuan CF User**

CF	CF (rule)		CF (user)	CF (H,E)
1	0,9	x	1	0,9
2	0,7	x	0,5	0,35

3	0,7	x	0	0
4	0,7	x	1	0,7
5	0,8	x	0,5	0,4
6	0,9	x	0,5	0,45
7	0,7	x	1	0,7
8	0,9	x	1	0,9
9	0,9	x	0	0
10	0,9	x	0	0
11	0,9	x	0	0
12	0,7	x	1	0,7
13	0,8	x	1	0,8
14	0,8	x	1	0,8
15	0,8	x	1	0,8

Langkah yang terakhir adalah mengkombinasikan nilai CF dari masing – masing rule Kombinasikan CF 1 sampai CF 4 dengan persamaan:

**(P1) Pasal 78 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003**

$$\text{CFCOMBINE}(\text{CF1}, \text{CF2}) = \text{CF1} + \text{CF2} * (1 - \text{CF1})$$

$$\text{CFCOMBINE}(\text{CF1}, \text{CF2}) = 0,9 + 0,35 * (1 - 0,9)$$

$$= 0,9 + 0,035$$

$$= 0,935\text{CFold}$$

$$\text{CFCOMBINE}(\text{CFold}, \text{CF3}) = 0,935 + 0 * (1 - 0,935)$$

$$= 0,935 + 0$$

$$= 0,935\text{CFold}$$

Prosentase keyakinan = CFCOMBINE \* 100 % => 0,935 x100% = 93,50 %

**(P2) Pasal 79 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003**

$$\text{CFCOMBINE}(\text{CF4}, \text{CF5}) = \text{CF4} + \text{CF5} * (1 - \text{CF4})$$

$$\text{CFCOMBINE}(\text{CF4}, \text{CF5}) = 0,7 + 0,4 * (1 - 0,7)$$

$$= 0,7 + 0,12$$

$$= 0,28 \text{ CFold}$$

$$\text{CFCOMBINE}(\text{CFold}, \text{CF6}) = 0,28 + 0,45 * (1 - 0,28)$$

$$= 0,28 + 0,1215$$

$$= 0,4015 \text{ CFold}$$

Prosentase keyakinan = CFCOMBINE \* 100 % => 0,4015 x100% = 40,15 %

**(P4) Pasal 86 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003**

$$\text{CFCOMBINE}(\text{CF7}, \text{CF8}) = \text{CF7} + \text{CF8} * (1 - \text{CF7})$$

$$\text{CFCOMBINE}(\text{CF7}, \text{CF8}) = 0,7 + 0,9 * (1 - 0,7)$$

$$= 0,7 + 0,27$$

$$= 0,97 \text{ CFold}$$

$$\text{CFCOMBINE}(\text{CFold}, \text{CF9}) = 0,97 + 0 * (1 - 0,97)$$

$$= 0,97 + -0$$

$$= 0,97 \text{ CFold}$$

$$\text{CFCOMBINE}(\text{CFold}, \text{CF10}) = 0,97 + 0 * (1 - 0,97)$$

$$= 0,97 + -0$$

$$= 0,97 \text{ CFold}$$

$$\text{CFCOMBINE}(\text{CFold}, \text{CF11}) = 0,97 + 0 * (1 - 0,97)$$

$$= 0,97 + -0$$

$$= 0,97 \text{ CFold}$$

$$\text{Prosentase keyakinan} = \text{CFCOMBINE} * 100 \% \Rightarrow 0,97 * 100\% = 97 \%$$

**(P5) Pasal 90 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003**

$$\text{CFCOMBINE}(\text{CF}_{12}, \text{CF}_{13}) = \text{CF}_{12} + \text{CF}_{13} * (1 - \text{CF}_{12})$$

$$\text{CFCOMBINE}(\text{CF}_{12}, \text{CF}_{13}) = 0,7 + 0,8 * (1 - 0,7)$$

$$= 0,7 + 0,24$$

$$= 0,94 \text{ CFold}$$

$$\text{CFCOMBINE}(\text{CF}_{\text{Fold}}, \text{CF}_{14}) = 0,94 + 0,8 * (1 - 0,94)$$

$$= 0,94 + 0,048$$

$$= 0,988 \text{ CFold}$$

$$\text{CFCOMBINE}(\text{CF}_{\text{Fold}}, \text{CF}_{15}) = 0,94 + 0,8 * (1 - 0,94)$$

$$= 0,94 + 0,048$$

$$= 0,988 \text{ CFold}$$

$$\text{Prosentase keyakinan} = \text{CFCOMBINE} * 100 \% \Rightarrow 0,988 * 100\% = 98,80 \%$$

UNIVERSITAS

### 3.4.5. Basis Pengetahuan

#### 1. Tabel Pakar

Setelah hasil wawancara dari seorang pakar undang undang ketenagakerjaan, dapat disimpulkan mengenai peraturan perusahaan yang melanggar undang-undang ketenagakerjaan dapat digambarkan dalam sebuah tabel pakar sebagai berikut :

**Tabel III.6.**

**Tabel Pakar**

Kode	P1	P2	P3	P4	P5
G1	√				
G2	√				
G3	√				
G4		√			
G5		√			
G6		√			
G7				√	
G8				√	
G9				√	
G10				√	
G11				√	
G12					√
G13					√
G14					√
G15					√

Keterangan :

Baris pada tabel tersebut menunjukkan daftar pelanggaran perusahaan terhadap undang-undang ketenagakerjaan sedangkan kolom pada tabel tersebut menunjukkan daftar pelanggaran pelanggaran perusahaan tersebut, diantaranya :

Daftar pelanggaran perusahaan :

**P1-Pasal 78 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003**

G1-Perusahaan mempekerjakan Pekerja/buruh selama 10 jam dalam 1 (satu) hari

G2-Perusahaan sering memerintahkan Pekerja/buruh untuk lembur tetapi Perusahaan tidak memperbolehkan Pekerja/buruh mengisi absensi

G3-Perusahaan memerintahkan Pekerja/buruh untuk bekerja setiap hari Senin s/d Hari Minggu (full bekerja dalam satu bulan penuh) dan dibayarkan upah lembur tetapi tidak sesuai dengan Undang-undang

**P2-Pasal 79 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003**

G4-Perusahaan tidak memberikan hak cuti bagi Pekerja/buruh yang berstatus karyawan kontrak. Tetapi hak cuti diberikan kepada Pekerja/buruh yang berstatus karyawan tetap

G5-Perusahaan hanya memberikan hak istirahat jam kerja selama setengah jam

G6-Perusahaan melarang Pekerja/buruhnya untuk istirahat pada Pukul 12.00 WIB tetapi diganti pada jam yang berbeda

**P4-Pasal 86 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003**

G7-Perusahaan tidak mendaftarkan Pekerja/buruh yang berstatus karyawan kontrak dengan Jaminan Kecelakaan Kerja

G8-Perusahaan tidak mendaftarkan Pekerja/buruh yang berstatus karyawan kontrak dengan Jaminan Kesehatan Kerja

G9-Perusahaan mempekerjakan Pekerja/buruh anak

G10-Perusahaan mempekerjakan Pekerja/buruh pada Pukul 23.00 WIB s/d 07.00 WIB tanpa di fasilitasi angkutan antar jemput

G11-Perusahaan mencampur Pekerja/buruh dewasa dengan Pekerja/buruh anak dalam pekerjaan

### **P5-Pasal 90 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003**

G12-Perusahaan dalam pemberian gaji kepada Pekerja/buruh dengan cara mencampur Gaji Pokok dengan Upah lembur sehingga upah yang diterima sesuai dengan Upah minimum

G13-Perusahaan dalam pemberian gaji kepada Pekerja/buruh dengan cara mencampur Gaji Pokok dengan Tunjangan Tidak Tetap (Uang makan dan Uang Transport) sehingga upah yang diterima sesuai dengan Upah minimum

G14-Perusahaan membayar upah dibawah upah minimum kepada Pekerja/buruh tetapi pada waktu melaporkan upah ke BPJS Ketenagakerjaan, sesuai dengan upah minimum

G15-Perusahaan memotong gaji Pekerja/buruh tanpa alasan, sehingga Pekerja/buruh mendapat gaji tidak sesuai dengan upah minimum

## **2. Rule-Rule Pakar**

### **Aturan Pasal 78 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003**

IF Perusahaan mempekerjakan Pekerja/buruh selama 10 jam dalam 1 (satu) hari AND Perusahaan sering memerintahkan Pekerja/buruh untuk lembur tetapi Perusahaan tidak memperbolehkan Pekerja/buruh mengisi absensi

AND Perusahaan memerintahkan Pekerja/buruh untuk bekerja setiap hari Senin s/d Hari Minggu (full bekerja dalam satu bulan penuh) dan dibayarkan upah lembur tetapi tidak sesuai dengan Undang-undang THEN pasal 78 ayat (2) UUK No. 13 Tahun 2003.

**Aturan Pasal 79 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003**

IF Perusahaan tidak memberikan hak cuti bagi Pekerja/buruh yang berstatus karyawan kontrak. Tetapi hak cuti diberikan kepada Pekerja/buruh yang berstatus karyawan tetap AND Perusahaan hanya memberikan hak istirahat jam kerja selama setengah jam AND Perusahaan melarang Pekerja/buruhnya untuk istirahat pada Pukul 12.00 WIB tetapi diganti pada jam yang berbeda THEN Pasal 79 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003.

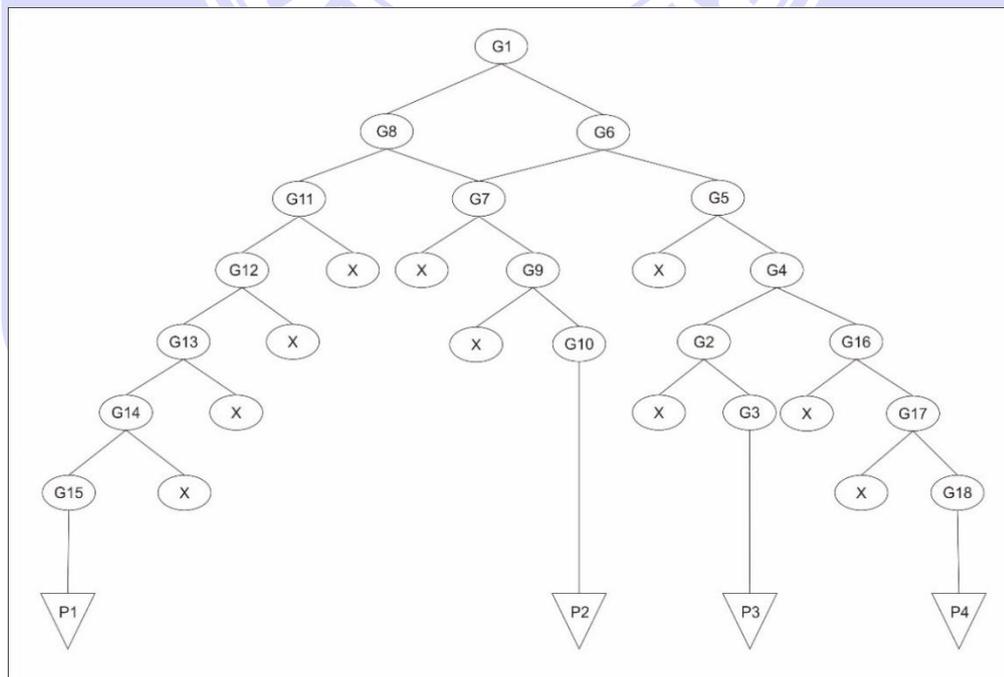
**Aturan Pasal 86 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003**

IF Perusahaan tidak mendaftarkan Pekerja/buruh yang berstatus karyawan kontrak dengan Jaminan Kecelakaan Kerja AND Perusahaan tidak mendaftarkan Pekerja/buruh yang berstatus karyawan kontrak dengan Jaminan Kesehatan Kerja AND Perusahaan mempekerjakan Pekerja/buruh anak AND Perusahaan mempekerjakan Pekerja/buruh pada Pukul 23.00 WIB s/d 07.00 WIB tanpa di fasilitasi angkutan antar jemput AND Perusahaan mencampur Pekerja/buruh dewasa dengan Pekerja/buruh anak dalam pekerjaan THEN Pasal 86 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003.

### Aturan Pasal 90 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003

IF Perusahaan dalam pemberian gaji kepada Pekerja/buruh dengan cara mencampur Gaji Pokok dengan Upah lembur sehingga upah yang diterima sesuai dengan Upah minimum AND Perusahaan dalam pemberian gaji kepada Pekerja/buruh dengan cara mencampur Gaji Pokok dengan Tunjangan Tidak Tetap (Uang makan dan Uang Transport) sehingga upah yang diterima sesuai dengan Upah minimum AND Perusahaan membayar upah dibawah upah minimum kepada Pekerja/buruh tetapi pada waktu melaporkan upah ke BPJS Ketenagakerjaan, sesuai dengan upah minimum AND Perusahaan memotong gaji Pekerja/buruh tanpa alasan, sehingga Pekerja/buruh mendapat gaji tidak sesuai dengan upah minimum THEN Pasal 90 ayat (1) UUK No. 13 Tahun 2003.

#### 3.5. Pohon Keputusan Pakar



Gambar III.2.

Pohon Keputusan Pakar