

## SIAPA INSPEKTUR FAIR WORK?

Inspektur Fair Work adalah pejabat pemerintah yang ditunjuk oleh Fair Work Ombudsman berdasarkan *Fair Work Act 2009*. The *Fair Work Act 2009* memberi Inspektur Fair Work wewenang tertentu untuk melakukan peran mereka untuk mempromosikan dan memantau kepatuhan terhadap hukum tempat kerja Commonwealth yang relevan.

### Peran Inspektur Fair Work mencakup:

- melakukan kampanye pendidikan yang ditargetkan di industri dan daerah
- melakukan audit kepatuhan
- menyelidiki keluhan di tempat kerja
- memberikan bantuan dalam menyelesaikan keluhan di tempat kerja
- menyelidiki dugaan pelanggaran terhadap undang-undang tempat kerja Commonwealth yang relevan dan instrumen kerja yang adil (mis. peraturan perusahaan atau perjanjian industrial termasuk perjanjian yang dibuat berdasarkan *Workplace Relations Act 1996*)
- mengambil langkah-langkah untuk menegakkan hukum tempat kerja Commonwealth yang relevan dan instrumen kerja yang adil melalui sistem pengadilan (jika perlu).

Semua Inspektur Fair Work diberi kartu identitas yang harus mereka bawa setiap saat ketika menjalankan fungsi atau menggunakan wewenang mereka. Anda dapat meminta untuk memeriksa kartu identitas Inspektur Fair Work untuk memastikan identitas mereka.

## APA WEWENANG MEREKA?

### Berwenang untuk memasuki lokasi

#### Inspektur Fair Work dapat memasuki tempat-tempat tertentu jika mereka cukup yakin:

- *Fair Work Act 2009*, yang sebelumnya *Workplace Relations Act 1996* atau instrumen kerja yang adil berlaku untuk tempat kerja itu
- catatan atau dokumen yang relevan dengan kepatuhan ada di tempat perusahaan (termasuk dokumen di komputer).

Sebelum memasuki tempat, Inspektur Fair Work harus menunjukkan kartu identitas mereka kepada penghuni tempat atau perwakilan mereka. Jika ini tidak memungkinkan, Inspektur Fair Work harus menunjukkan kartu identitas mereka sesegera mungkin setelah masuk.

Dalam memasuki tempat, Inspektur Fair Work tidak boleh menggunakan paksaan, tetapi tidak perlu izin dari penghuni. Namun, mereka tidak boleh memasuki bagian dari bangunan yang digunakan untuk tujuan perumahan kecuali mereka cukup yakin bahwa pekerjaan sedang dilakukan di bagian bangunan itu.

Inspektur Fair Work dapat memasuki tempat kapan saja selama jam kerja, atau pada waktu lain yang mereka yakini diperlukan untuk tujuan kepatuhan.

### Wewenang saat di tempat

#### Inspektur Fair Work dapat menggunakan satu atau lebih dari wewenang berikut saat berada di tempat:

- memeriksa semua pekerjaan, proses atau obyek
- mewawancarai siapa pun (dengan persetujuan mereka)
- meminta orang untuk memberi tahu siapa yang memiliki atau yang dapat mengakses catatan atau dokumen
- meminta orang yang memiliki akses ke catatan atau dokumen untuk menyerahkannya saat inspektur berada di lokasi atau dalam jangka waktu tertentu
- memeriksa dan membuat salinan dari setiap catatan atau dokumen yang disimpan di tempat (termasuk dalam bentuk cetak atau dapat diakses dari komputer)
- mengambil sampel barang atau bahan apa pun setelah memberi tahu pemilik atau orang terkait lainnya yang bertanggung jawab atas barang atau bahan tersebut.

Untuk membantu penyelidikan, orang yang berkualifikasi dan berpengalaman dapat menemani Inspektur Fair Work ke tempat (lokasi). Misalnya, asisten mungkin termasuk spesialis teknologi informasi, akuntan forensik, atau juru bahasa. Asisten tersebut dapat hadir di tempat dengan Inspektur Fair Work hanya jika Fair Work Ombudsman yakin bahwa bantuan itu diperlukan dan masuk akal.

## **Wewenang meminta nama dan alamat seseorang**

Jika Inspektur Fair Work beralasan untuk percaya bahwa seseorang telah melanggar *Fair Work Act 2009*, yang sebelumnya *Workplace Relations Act 1996*, atau instrumen kerja yang adil, dan pelanggaran tersebut dapat dikenai hukuman (penalti) uang, Inspektur Fair Work dapat meminta orang itu untuk memberi tahu nama dan alamatnya.

Inspektur Fair Work juga dapat meminta seseorang untuk memberikan bukti bahwa nama dan alamat yang diberikan benar, misalnya, SIM.

Inspektur Fair Work harus menunjukkan kartu identitas mereka dan memberi tahu orang tersebut bahwa mereka mungkin bertanggung jawab atas hukuman perdata jika mereka tidak mematuhi.

Orang tersebut harus mematuhi persyaratan ini kecuali mereka memiliki alasan yang masuk akal (mis. jika mereka diminta memberikan bukti dan mereka tidak memiliki form identifikasi yang tersedia).

## **Wewenang meminta seseorang untuk menunjukkan catatan atau dokumen**

Dalam suatu penyelidikan, Inspektur Fair Work dapat menerbitkan Pemberitahuan tertulis untuk Memberikan Catatan atau Dokumen (Notice to Produce Records or Documents), yang mengharuskan seseorang untuk memberikan catatan atau dokumen di lokasi tertentu, dalam periode waktu tertentu (setidaknya 14 hari).

Ini merupakan pelanggaran terhadap *Fair Work Act 2009* jika seseorang gagal mematuhi Pemberitahuan tertulis untuk Memberikan Catatan atau Dokumen dan tidak memiliki alasan yang masuk akal. Orang tidak dapat menolak untuk mematuhi Pemberitahuan untuk Memberikan Catatan atau Dokumen dengan alasan bahwa memberikan catatan atau dokumen yang diminta dapat memberatkan mereka.

Jika seseorang gagal mematuhi Pemberitahuan tertulis untuk Memberikan Catatan atau Dokumen, Inspektur Fair Work dapat merekomendasikan litigasi (proses pengadilan) terhadap orang tersebut untuk hukuman perdata.

Seorang Inspektur Fair Work dapat menyimpan catatan atau dokumen yang diberikan berdasarkan pemberitahuan tertulis selama jangka waktu yang dianggap perlu. Seorang Inspektur Fair Work harus membuat catatan atau mengupayakan agar dokumen tersedia selama waktu yang wajar untuk orang yang membuatnya, atau siapa pun yang berhak atas kepemilikan mereka, untuk diperiksa atau disalin.

## **Dengan sengaja merintangangi atau menghalangi Inspektur Fair Work**

*Fair Work Act 2009* melarang orang untuk dengan sengaja merintangangi atau menghalangi Inspektur Fair Work dalam menjalankan fungsi atau menjalankan wewenang, atau orang yang membantu Inspektur Fair Work di tempat. Ini termasuk menolak masuk ke suatu tempat atau dengan sengaja menahan dokumen.

### **Orang tidak akan melanggar kewajiban ini jika:**

- ada alasan yang masuk akal untuk rintangan atau halangan itu
- inspektur tidak mematuhi persyaratan untuk menunjukkan kartu identitas mereka ketika meminta nama dan alamat seseorang atau memasuki tempat
- inspektur tidak memberi tahu orang tersebut bahwa mereka mungkin melanggar Undang-Undang.

Secara sengaja merintangangi atau menghalangi Inspektur Fair Work juga bisa merupakan pelanggaran serius, yang dapat mengakibatkan hukuman yang lebih tinggi.

## **Memberikan informasi atau dokumen yang salah atau menyesatkan**

*Fair Work Act 2009* melarang orang untuk secara sadar atau ceroboh memberikan informasi atau dokumen yang salah atau menyesatkan kepada Inspektur Fair Work yang sedang menjalankan wewenang atau melakukan fungsi berdasarkan hukum Commonwealth.

Inspektur Fair Work harus mengambil langkah-langkah yang wajar untuk memberi tahu orang tersebut bahwa mereka mungkin dikenai hukuman perdata karena memberikan informasi atau dokumen yang salah atau menyesatkan.

Dengan sengaja memberikan informasi atau dokumen yang salah atau menyesatkan kepada pejabat Commonwealth juga bisa merupakan pelanggaran serius, yang dapat mengakibatkan hukuman yang lebih tinggi.

## KONSEKUENSI POTENSIAL KARENA TIDAK MEMATUHI KEWAJIBAN

Hukuman perdata berdasarkan *Fair Work Act 2009* dapat diusahakan jika seseorang telah:

- gagal mematuhi Pemberitahuan untuk Memberikan Catatan atau Dokumen
- dengan sengaja merintang atau menghalangi Inspektur Fair Work
- secara sadar atau ceroboh memberikan informasi atau dokumen yang salah atau menyesatkan kepada Inspektur Fair Work

Hukuman perdata maksimum yang dapat dijatuhkan oleh pengadilan sehubungan dengan pelanggaran ini adalah:

- \$ 12.600 per pelanggaran untuk seorang individu
- \$ 63.000 per pelanggaran untuk sebuah perusahaan

## UNTUK APA WEWENANG MEREKA DIGUNAKAN?

Inspektur Fair Work dapat menggunakan wewenang untuk menentukan apakah hak dan kewajiban berdasarkan hukum tempat kerja Commonwealth yang relevan dipatuhi.

Inspektur Fair Work dapat menyelidiki hal-hal seperti:

- kurang bayar upah dan hak, termasuk hak yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja
- slip pembayaran, kewajiban mencatat waktu dan upah
- kebebasan berserikat
- hak masuk oleh serikat pekerja
- pengaruh atau tekanan yang tidak semestinya dalam kaitannya dengan pengaturan fleksibilitas individu, jaminan pendapatan tahunan, dan pengurangan upah
- bertentangan dengan ketentuan perlindungan umum termasuk tindakan buruk (adverse action), paksaan dan misrepresentasi sehubungan dengan hak tempat kerja seseorang
- kewajiban pemberi kerja berdasarkan Skema Cuti Parental Berbayar (Paid Parental Leave Scheme) untuk hal-hal yang dirujuk ke Fair Work Ombudsman oleh Department of Human Services
- transfer pengaturan bisnis
- pengaturan kontrak palsu
- aksi industrial yang tidak dilindungi
- diskriminasi yang melanggar hukum.

Fair Work Ombudsman dapat meminta pengadilan untuk membuat perintah sehubungan dengan pelanggaran hukum tempat kerja Commonwealth yang relevan. Ini dapat mencakup perintah untuk pengenaan hukuman finansial, pembayaran kompensasi (mis. pembayaran uang kepada karyawan yang belum diselesaikan), keputusan, atau bahwa seseorang atau perusahaan melakukan pelatihan atau audit.

Untuk informasi lebih lanjut, silakan lihat Kebijakan Litigasi ([Litigation Policy](#)).

Fungsi dan wewenang Inspektur Fair Work disediakan oleh bagian [703–717](#) dari *Fair Work Act 2009*.

## HUBUNGI KAMI

Fair Work Online: [www.fairwork.gov.au](http://www.fairwork.gov.au)

Fair Work Infoline:

Perlu bantuan bahasa?



Hubungi Layanan Penerjemahan dan Juru Bahasa (TIS) di nomor **13 14 50**

### BANTUAN BICARA & PENDENGARAN

Hubungi National Relay Service (NRS):

Untuk TTY: **13 36 77**. Mintalah Fair Work Infoline **13 13 94**

Speak & Listen: **1300 555 727**. Mintalah Fair Work Infoline **13 13 94**

**Fair Work Infoline: 13 13 94**

[www.fairwork.gov.au](http://www.fairwork.gov.au)

Fair Work Ombudsman berkomitmen untuk memberikan saran yang dapat Anda andalkan. Informasi yang terkandung dalam lembar fakta ini bersifat umum. Jika Anda tidak yakin bagaimana ini berlaku untuk situasi Anda, Anda dapat menghubungi Infoline kami di 13 13 94 atau berbicara dengan serikat pekerja, asosiasi industri, atau seorang profesional hubungan kerja.

Last updated: April 2019  
© Copyright Fair Work Ombudsman  
FWOFS24.01