



LEMBAR INFORMASI

Tindakan diskriminasi, memaksa dan menyesatkan terkait dengan masalah K3

Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2020 (UU K3) melarang tindakan diskriminatif, memaksa, dan menyesatkan terkait K3. Ini berarti bahwa seseorang dapat mengangkat masalah dan kekhawatiran mengenai kesehatan dan keselamatan di tempat kerjanya tanpa takut akan diskriminasi atau paksaan.

Apa itu diskriminasi?

Diskriminasi adalah perlakuan yang tidak adil atau merugikan terhadap berbagai kategori pihak. Walaupun contoh umum diskriminasi mungkin berdasarkan ras, usia, jenis kelamin, atau disabilitas, lembar informasi ini membahas diskriminasi terhadap seseorang saat mereka menerapkan undang-undang hukum K3.

Tindakan diskriminatif yang dilakukan dengan alasan yang dilarang adalah melanggar hukum menurut UU K3. Alasan yang dilarang umumnya berkaitan dengan menjalankan hak, fungsi, atau kekuasaan berdasarkan undang-undang hukum K3.

Perilaku diskriminatif dapat mencakup pemecatan atau penolakan untuk mempekerjakan pekerja, pemutusan kontrak layanan dengan pekerja, atau perubahan posisi yang merugikan bagi pekerja.

Mengurus, atau mengancam untuk mengurus atau mengambil tindakan di atas juga dapat dianggap sebagai tindakan diskriminatif.

Apa itu pemaksaan?

Pemaksaan adalah praktik membujuk seseorang untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan kekerasan atau ancaman.

Pemaksaan dalam kaitannya dengan K3 berarti seseorang tidak boleh melakukan tindakan apa pun yang dimaksudkan untuk mengintimidasi, memaksa atau menyebabkan seseorang menjalankan, atau tidak menjalankan, kuasa, fungsi atau peran kesehatan dan keselamatan. Ini termasuk mengurus, atau mengancam untuk mengurus atau mengambil tindakan tersebut.

Apa artinya menyesatkan?

Secara sengaja atau sembrono membuat pernyataan yang salah atau menyesatkan tentang orang lain adalah pelanggaran. Pernyataan tersebut dapat mengenai:

- hak atau kewajiban berdasarkan undang-undang hukum K3 (misalnya, hak untuk berhenti bekerja)
- kemampuan untuk memulai atau berpartisipasi dalam, proses atau tindakan berdasarkan undang-undang hukum K3 (misalnya, hak untuk meminta pemilihan perwakilan kesehatan dan keselamatan)
- kemampuan untuk mengajukan keluhan atau pertanyaan kepada pihak yang memiliki kewenangan kepatuhan berdasarkan UU K3 (misalnya, mengklaim bahwa keadaan tidak memungkinkan inspektur WorkSafe untuk dipanggil untuk menyelesaikan masalah).

Ini merupakan pernyataan menyesatkan hanya jika pihak yang diberi tahu diduga akan percaya dan mengandalkan informasi tersebut.

Konsekuensi

Jika seseorang dinyatakan bertanggung jawab atau divonis bersalah, pengadilan atau tribunal yang relevan dapat menjatuhkan hukuman atau mengeluarkan perintah. Misalnya, perintah agar pekerja diberikan kembali jabatannya atau dipekerjakan kembali.

Tergugat dapat dibebaskan dari tanggung jawab jika mereka dapat membuktikan bahwa perilaku tersebut wajar dalam situasi tersebut dan bahwa alasan mendasar dari perilaku tersebut adalah untuk mematuhi undang-undang hukum K3.

Nasihat lebih lanjut

Jika Anda memerlukan bantuan atau Anda yakin telah menjadi sasaran tindakan diskriminatif, memaksa, atau menyesatkan sehubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja, silakan hubungi WorkSafe Contact Centre melalui email ke WorkSafeCallCentre@dmirs.wa.gov.au atau telepon 1300 307 877.

Undang-undang hukum negara bagian, teritori, dan Persemakmuran (pemerintah pusat) lainnya juga memberikan perlindungan dari tindakan diskriminatif, memaksa, dan menyesatkan. Misalnya, perlindungan umum dalam *Fair Work Act 2009 (Cth)* atau *Equal Opportunity Act 1984 (WA)*. Untuk informasi lebih lanjut tentang *Fair Work Act 2009*, silakan hubungi Fair Work Commission atau Fair Work Ombudsman.

Untuk informasi lebih lanjut, baca [*Pedoman Penafsiran: Perilaku yang diskriminatif, memaksa, dan menyesatkan*](#).

Ini adalah panduan singkat. Pemangku tugas harus mengacu pada *Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2020* dan peraturan terkait untuk pemahaman penuh tentang tugas dan tanggung jawab.