Advokasi Penyandang Disabilitas Mental di Tempat Kerja

Salwa Paramitha, S.H., M.H

Disabilitas?

- Definisi penyandang disabilitas sesuai dengan **Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas** adalah:

"Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, **mental**, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak."

Disabilitas mental?

- **menggambarkan pengalaman disabilitas dan pembatasan partisipasi yang dialami orang dengan masalah kesehatan jiwa.**
- Tidak semua orang yang mengalami masalah kesehatan jiwa menjadi penyandang disabilitas. Kondisi tersebut harus berlangsung dalam waktu yang cukup lama dan mengganggu fungsi hidup sehari-hari,
- Masalah kesehatan jiwa umumnya bersifat episodik.
- Masalah kesehatan jiwa yang bisa menimbulkan kondisi disabilitas antara lain:

Skizofrenia, Bipolar, Depresi, Anxietas, Personality Disorder

- Satu dari empat orang di dunia akan mengalami gangguan kejiwaan atau neurologis pada suatu saat dalam hidup mereka.
- Meskipun gangguan kejiwaan umum terjadi, tingkat berat ringannya bervariasi. Sekitar satu dari 25 orang dewasa mengalami gangguan jiwa serius setiap tahun. Gangguan jiwa serius dapat secara signifikan mengurangi kemampuan Anda dalam menjalani kehidupan sehari-hari
- Menurut National Institute of Mental Health Amerika, perempuan lebih mungkin mengalami gangguan jiwa serius daripada pria.

- Siapa saja bisa.
- Sama-sama umum terjadi pada perempuan dan laki-laki dan semua kelompok etnis.
- Gejalanya biasanya dimulai antara usia 16 dan 30.
- Pada pria gejalanya pada umumnya cenderung muncul lebih awal pada pria daripada perempuan.
- Skizofrenia jarang dimulai selama masa kanak-kanak atau setelah usia 45 tahun.

Dengan dukungan yang baik orang dengan skizofrenia bisa hidup seperti orang lainnya dan berpartisipasi aktif di masyarakat.

Perbedaan diantara keduanya hanyalah yg satu mendapat dukungan, yg satu tidak.

Eddiansyah R Saputra

Pegawai Pemda DKI, Steering Committee @dkimuda, IT, Penikmat Buku, Pecandu Kopi, Skizofrenia Survivor, INFP, BBM Scholarship Awardee



Pemuda tanpa nama

Orang dengan Skizofrenia; Dipasung disebuah panti di Jawa Tengah



Dengan dukungan yang tepat,
penyandang disabilitas psikososial,
apapun diagnosanya,
bisa hidup seperti biasa
dan berpartisipasi di masyarakat.

- Penyandang disabilitas, baik laki-laki maupun perempuan, menghadapi berbagai bentuk diskriminasi dan stigmatisasi dalam kehidupan sehari-hari. Akibat berbagai diskriminasi, partisipasi penyandang disabilitas usia produktif di pasar kerja masih kurang. Dari sekitar 154 juta jiwa penyandang disabilitas, hanya 7.9 juta jiwa yang masuk ke angkatan kerja (Sakernas, 2020). Ini seakan-akan memperkuat stigma bahwa penyandang disabilitas tidak dapat bekerja akibat keterbatasan personalnya.
- Hasil studi PRAKARSA (2022) menunjukkan perempuan disabilitas sulit untuk mengakses lembaga perlindungan hukum di tempat kerja. Layanan pengaduan juga menunjukkan belum sepenuhnya dapat diakses oleh disabilitas, terutama disabilitas rungu, yang mana pengaduan lebih banyak disediakan dalam bentuk laporan panggilan telefon.

Stigma dan Stereotip

- Penyandang disabilitas mental sering kali dianggap tidak mampu, tidak stabil, atau sulit diandalkan. Stigma ini menyebabkan mereka diperlakukan berbeda atau tidak diberi kesempatan yang setara dengan rekan kerja lainnya.
- Contoh: Seorang karyawan dengan gangguan bipolar mungkin dianggap tidak mampu menangani proyek penting karena stereotip bahwa ia akan mengalami "episode" dan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan.

Diskriminasi dalam Promosi dan Tanggung Jawab

- Penyandang disabilitas mental mungkin tidak diberi kesempatan untuk mendapatkan promosi atau tanggung jawab yang lebih besar meskipun mereka memenuhi syarat, hanya karena disabilitas mereka.
- Contoh: Seorang karyawan yang telah menunjukkan kinerja baik selama bertahun-tahun tidak diikutsertakan dalam promosi karena manajer meragukan kemampuan jangka panjangnya akibat disabilitas mental yang ia miliki.

Pelecehan Verbal dan Pengucilan

- Penyandang disabilitas mental sering mengalami pelecehan dalam bentuk komentar negatif atau ejekan tentang kondisi mereka, atau diisolasi dari kegiatan sosial di tempat kerja.
- Contoh: Rekan kerja yang membuat komentar meremehkan tentang karyawan yang mengambil cuti untuk pengobatan terkait kesehatan mental, seperti "dia selalu libur karena tidak bisa mengatasi tekanan."

Kurangnya Akomodasi yang Layak

- Penyandang disabilitas mental mungkin membutuhkan akomodasi tertentu, seperti jadwal kerja fleksibel atau dukungan kesehatan mental. Ketika permintaan ini tidak dipenuhi atau bahkan ditolak, ini bisa menjadi bentuk diskriminasi.
- Contoh: Seorang karyawan dengan gangguan kecemasan yang meminta waktu kerja yang fleksibel untuk terapi ditolak tanpa alasan yang jelas, atau diberi tanggung jawab berlebih yang memicu kecemasannya.

Pengabaian Terhadap Kesejahteraan Mental

- Manajer atau atasan yang tidak memperhatikan atau meremehkan kesejahteraan mental karyawan, tidak memberikan dukungan, atau memaksakan target atau beban kerja yang tidak realistis tanpa mempertimbangkan dampak pada kesehatan mental.
- Contoh: Atasan yang memaksa karyawan dengan depresi berat untuk bekerja lembur meskipun sudah jelas bahwa karyawan tersebut mengalami kelelahan mental.

Penyingkiran dari Keputusan Penting

- Penyandang disabilitas mental bisa dikesampingkan dalam pengambilan keputusan penting di perusahaan karena dianggap tidak bisa berkontribusi secara penuh.
- Contoh: Seorang karyawan dengan gangguan stres pascatrauma (PTSD) tidak diundang dalam rapat penting karena diasumsikan bahwa situasi stres di rapat tersebut akan membuatnya tidak dapat berpartisipasi.

Pemberian Pekerjaan dengan Beban Berlebih atau Kurang

- Ada kalanya penyandang disabilitas mental diberikan pekerjaan dengan tanggung jawab berlebih tanpa dukungan yang cukup, atau sebaliknya, mereka diberikan pekerjaan yang dianggap tidak menantang sebagai bentuk "perlindungan berlebihan".Contoh: Seorang karyawan dengan disabilitas mental diberi beban kerja yang lebih rendah dari rekan-rekannya karena dianggap tidak mampu menanganinya, meskipun dia mampu menyelesaikan tugas yang lebih menantang.

Pemutusan Hubungan Kerja yang Tidak Adil

- Ada situasi di mana penyandang disabilitas mental diberhentikan dari pekerjaannya hanya karena kondisi mentalnya, tanpa pertimbangan akomodasi atau dukungan yang memadai dari perusahaan.
- Contoh: Seorang karyawan yang mengalami burnout atau kelelahan mental diberhentikan secara sepihak alih-alih diberikan kesempatan untuk memulihkan diri atau mendapatkan penyesuaian pekerjaan.

Pada dasarnya negara telah menjamin hak setiap orang untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana diatur dalam beberapa peraturan

Basically, the state has guaranteed everyone's right to obtain work as regulated in several regulations

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

The constitution guarantees “Every citizen has the right to work and a living worthy of humanity.”

Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

1. *Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.*
2. *Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.*
3. *Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.*
4. *Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya*

Jadi setiap orang berhak untuk memperoleh pekerjaan yang layak tanpa terkecuali.

Human Rights National Regulation guarantees that everyone has the right to obtain decent work without exception.

Pasal 5 Undang-undang nomo 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas

- Penyandang Disabilitas memiliki hak: hidup; bebas dari stigma; privasi; keadilan dan perlindungan hukum; pendidikan; pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi; kesehatan; politik; keagamaan; keolahragaan; kebudayaan dan pariwisata; kesejahteraan sosial; Aksesibilitas; Pelayanan Publik; Pelindungan dari bencana; habilitasi dan rehabilitasi; Konsesi; pendataan; hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat; berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi; berpindah tempat dan kewarganegaraan; dan bebas dari tindakan Diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

Pasal 11 Undang-undang nomo 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas

Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak:

a. memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;

- Regulation about persons with disabilities guarantees that person with disabilities everyone has the right to obtain decent work without exception.
- obtain work organized by the Government, Regional Government, or private sector without discrimination;

Mitra Anda Kaliwingko

LOWONGAN

GUDANG

Syarat

- Pria
- Terbiasa bekerja keras
- Bisa baca tulis
- Sehat jasmani dan rohani
- Mau belajar
- Usia maksimal 27 tahun

Kirim lamaran anda

mitraandaabadi@gmail.com





LOWONGAN PEKERJAAN
PT. SIANTAR MADJU

Jl. Mastrip No.822A Gang Surya Wanagunung Karang Pilang, Surabaya

OPERATOR PRODUKSI

Kualifikasi :

1. Pria
2. Mempunyai KTP
3. Bisa Baca Tulis
4. Sehat Jasmani-Rohani

Harap membawa kelengkapan dokumen yang berisi :

1. surat lamaran
2. copy KTP 4 lembar
3. copy KK 4 lembar
4. Foto 3x4 = 4 lembar
5. copy Ijazah pendidikan terakhir 1 lembar
6. copy SKCK 1 lembar
7. Bolpoin

Datang dan langsung Interview setiap Senin - Sabtu

Jam : Sesi 1 : Pukul 08:00
Sesi 2 : Pukul 09:00
Sesi 3 : Pukul 10:00

Note :

- Kuota tiap sesi terbatas. Jika jumlah pelamar sudah memenuhi kuota maka akan diikutkan sesi berikutnya.
- Wajib menggunakan masker dan mematuhi protokol kesehatan

Untuk pendaftaran silahkan Anda salin link berikut :

Bit.ly/operatorsiantarmaju

- Lowongan pekerjaan ini GRATIS tidak dipungut biaya apapun
- Jika Anda menemukan pungutan liar yang mengatasnamakan PT. Siantar Madju harap laporkan ke career@siantarmaju.com atau telpon 031-7668888


BUMN UNTUK INDONESIA
BNI
Melayani Negeri, Kebanggaan Bangsa
Open Recruitment
Bina BNI
Kantor Cabang Semarang
Anda-Lah Yang Kami Cari?
Usia maksimal 25 tahun pada saat pendaftaran.
Pendidikan minimal SMA / D3 / S1 dengan syarat :
- Rata-rata nilai pada rapor semester 5 & 6 untuk SMA / setara minimal 7
- IPK untuk D3 - S1 minimal 2,75
Belum menikah dan bersedia tidak menikah selama menjalani program magang.
Sehat jasmani dan rohani dan tidak buta warna (disertai surat keterangan dokter).
Tidak pernah terlibat narkoba atau pelanggaran hukum lainnya (disertai surat keterangan catatan kepolisian / SKCK)
Wajib follow Instagram @bni46.w05 dan @bni_hmw05, serta tag foto kalian dengan akun instagram kalian masing masing
Minat yang kuat bergabung dengan BNI
Pendaftaran dibuka sampai dengan : 7 Maret 2023
Lamaran asli dapat dikirim ke :
PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.
Kantor Cabang Semarang
Jl. MT Haryono No 16 Semarang

PT Asuransi Bangun Askrida

Officer Development Program

1. Warga Negara Indonesia (WNI)
2. Usia maksimal: S1 - 25 Tahun & S2 - 27 Tahun
3. Pendidikan min. S1 dari PTN & PTS (akreditasi A & B)
   Jurusan: Ekonomi, Hukum, dan Teknik
4. IPK min. 3.00 dari skala 4.00
5. Kemampuan berbahasa Inggris aktif baik lisan maupun tulisan
6. Diutamakan memiliki sertifikat TOEIC/TOEFL dengan skor min. 500
7. Bersedia menjalani ikatan dinas selama 5 tahun terhitung mulai dinyatakan lulus ODP
8. Belum menikah dan bersedia untuk tidak menikah selama masa pendidikan ODP
9. Bersedia ditempatkan di kantor operasional ASKRIDA seluruh Indonesia
10. Tidak memiliki hubungan keluarga dengan pegawai ASKRIDA (ayah/ibu/suami/istri/anak/kakak/adik)
11. Sehat secara jasmani dan rohani: tidak buta warna, bebas dari pengaruh narkotika dan zat adiktif lainnya



Lamar melalui:

www.klob.id/odp-askrida2023

Deadline: 22 Agustus 2023

www.askrida.com askridaku

1. Membangun Budaya Inklusif dan Terbuka

Menghilangkan stigma terhadap kesehatan mental: Perusahaan harus mendorong budaya yang terbuka untuk mendiskusikan isu-isu terkait kesehatan mental. Membuat karyawan merasa nyaman untuk berbicara mengenai masalah mental mereka tanpa takut diskriminasi atau penilaian negatif.

Mengedukasi staf tentang kesehatan mental: Pelatihan terkait kesehatan mental bagi karyawan dan manajer dapat membantu menciptakan pemahaman yang lebih baik. Program ini bisa meliputi cara mengenali tanda-tanda masalah kesehatan mental dan cara menawarkan dukungan yang tepat.

2. Memberikan Akomodasi dan Dukungan

Fleksibilitas jam kerja: Memberikan karyawan kebebasan dalam mengatur waktu kerja (misalnya jam kerja fleksibel atau opsi bekerja dari rumah) dapat membantu mengurangi stres, terutama bagi mereka yang memiliki kebutuhan kesehatan mental khusus.

Akomodasi yang disesuaikan: Memahami kebutuhan individu dan menawarkan penyesuaian, seperti beban kerja yang wajar, lingkungan kerja yang tenang, atau akses ke layanan konseling, adalah bentuk dukungan yang penting.

3. Menyediakan Program Kesehatan Mental

Layanan konseling atau Employee Assistance Program (EAP): Menyediakan akses ke konseling profesional di tempat kerja atau menghubungkan karyawan dengan sumber daya eksternal bisa menjadi langkah signifikan dalam mendukung kesehatan mental.

Pelatihan manajemen stres: Perusahaan bisa menyediakan program atau pelatihan untuk membantu karyawan mengelola stres, seperti pelatihan mindfulness, yoga, atau lokakarya terkait strategi coping.

4. Mengatur Beban Kerja yang Seimbang

Menghindari beban kerja berlebihan: Pastikan bahwa beban kerja karyawan tetap wajar dan seimbang. Tekanan berlebihan dalam waktu lama dapat menyebabkan burnout, kelelahan mental, dan penurunan kinerja.

Menetapkan prioritas yang jelas: Membantu karyawan menetapkan tujuan yang realistis dan memberikan dukungan untuk mencapai target-target tersebut, sambil memastikan waktu istirahat yang cukup.

5. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Aman dan Nyaman

Mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi: Membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara seperti mendorong mereka untuk mengambil cuti saat dibutuhkan, membatasi lembur yang tidak perlu, serta menyediakan cuti khusus untuk pemulihan kesehatan mental.

Desain ruang kerja yang nyaman: Lingkungan fisik yang nyaman juga dapat berperan dalam kesehatan mental karyawan, seperti memastikan ruangan yang cukup terang, tenang, ventilasi yang baik, dan memiliki fasilitas rekreasi.

6. Pelatihan untuk Manajer dan Pemimpin

Pelatihan manajer untuk mendukung kesehatan mental: Manajer perlu dilatih agar dapat mengenali tanda-tanda stres atau masalah kesehatan mental pada tim mereka. Selain itu, manajer juga harus dilatih untuk memberikan dukungan yang penuh empati dan menciptakan lingkungan yang mendukung.

Pemimpin sebagai teladan: Pemimpin yang menunjukkan perhatian terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan akan memberikan contoh positif bagi seluruh tim. Mereka harus mengutamakan kesejahteraan diri sendiri dan mendorong staf untuk melakukannya juga.

7. Memberikan Pengakuan dan Dukungan Positif

Memberikan pengakuan atas kerja keras: Pengakuan terhadap pencapaian karyawan tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga membantu menjaga kesehatan mental mereka. Penghargaan dan apresiasi dapat mengurangi stres yang terkait dengan pekerjaan dan meningkatkan rasa kepuasan.

Mendukung hubungan interpersonal yang positif: Membangun tim yang kolaboratif dan mendukung antar kolega juga bisa menciptakan lingkungan yang sehat secara emosional. Ini bisa diwujudkan melalui kegiatan-kegiatan tim atau kesempatan untuk saling berbagi pengalaman.

8. Mengadakan Kegiatan Promosi Kesehatan Mental

Mengadakan Hari Kesehatan Mental: Mendedikasikan satu hari khusus untuk meningkatkan kesadaran tentang kesehatan mental di tempat kerja melalui diskusi terbuka, seminar, atau kegiatan yang mempromosikan kesejahteraan emosional.

Mempromosikan gaya hidup sehat: Mengajak karyawan untuk menjaga kesehatan fisik, yang juga berdampak pada kesehatan mental, dengan menyediakan fasilitas olahraga atau mengadakan kegiatan kesehatan fisik seperti lari pagi bersama atau kelas olahraga.

9. Menangani Konflik dengan Cepat dan Adil

Penanganan konflik di tempat kerja: Lingkungan kerja yang penuh dengan konflik dapat memperburuk kesehatan mental karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memiliki kebijakan yang jelas dan mekanisme penanganan konflik yang adil, transparan, dan cepat.

Mediatori yang terlatih: Menyediakan akses kepada mediator yang dapat membantu karyawan menyelesaikan perselisihan dengan cara yang mendukung kesehatan mental.

Advokasi

- UU Cipta kerja -> Perppu
  - **Sehat Jasmani Rohani**
  - **Hilangnya Hak Cuti Khusus**
  - **Penggunaan Istilah Cacat**
- **Kasus “D” ASN di salah satu kementerian**
- **Kasus ASN di Blitar**
- **Menjadi contoh lingkungan kerja**
- **Bergabung dengan teman-teman serikat pekerja**
- **Lobbying kebijkan – kamus jabatan dan pedoman.**

Rekomendasi

- Kebijakan -> surat keterangan sehat jasmani dan rohani -> cuti khusus
- Implementasi tidak adanya stigmatisasi dan dikriminasi
- Pemberi kerja yang memberikan AKOMODASI YANG LAYAK dan memastikan AKSESIBILITAS
- Sistem ULD yang menyediakan layanan dan dukungan kepada penyandang disabilitas di lingkungan kerja. ULD bertujuan untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas mendapatkan akses yang setara terhadap kesempatan kerja, pelatihan, dan promosi, serta memperoleh akomodasi yaang layak untuk memaksimalkan partisipasi mereka di tempat kerja.