



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 8865-8872

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi, dan Perlindungan Serta Pemenuhan Hak Terhadap Kinerja Karyawan Penyandang Disabilitas di PT. Citibank Indonesia

Suharyanto<sup>1✉</sup>, Cindi Aprillia<sup>2</sup>, Rizky Ameliaratri<sup>3</sup>, Novi Andryani<sup>4</sup>

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Email: [suharyanto@unipasby.ac.id](mailto:suharyanto@unipasby.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Artikel ini mengulas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi, dan Perlindungan serta Pemenuhan Hak Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. Dalam penulisan artikel ini penyandang disabilitas juga mendapatkan serta perlindungan hak yang sama dengan karyawan lainnya. Pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 yang membahas Tentang Penyandang Disabilitas (JUPD). Penelitian ini dilakukan pada 40 karyawan disabilitas yang ada di PT. Citibank Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan cara melakukan wawancara secara langsung kepada karyawan disabilitas. Dalam hal ini karyawan disabilitas juga mempunyai kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Jumlah karyawan disabilitas di Indonesia ini juga sangat sedikit, hal ini disebabkan adanya kesenjangan antara kompetensi dan syarat penerimaan pada lingkungan kerja, dan rendahnya pendidikan dan keterampilan dari penyandang disabilitas.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan Penyandang Disabilitas*

## Abstract

This article reviews the Influence of Transformative Leadership Styles, Motivation, and Protection and Fulfillment of Rights on the Performance of Employees with Disabilities. In writing this article, people with disabilities also get and have the same rights protection as other employees. The Indonesian government issued Law Number 8 of 2016 which discusses Persons with Disabilities (UUPD). This research was conducted on 40 employees with disabilities at PT. Citibank Indonesia. This study uses a qualitative method by conducting direct interviews with employees with disabilities. In this case, employees with disabilities also have the performance needed by the company. The number of employees with disabilities in Indonesia is also very small, this is due to the gap between competencies and acceptance requirements in the work environment, and the low education and skills of people with disabilities.

Keywords: *Performance of Employees with Disabilities*

## PENDAHULUAN

Indonesia ini merupakan negara yang ada di belahan dunia dengan jumlah penduduk yang banyak. Dalam era sekarang ini perdagangan serta persaingan dalam dunia kerja untuk meningkatkan taraf perekonomian kehidupan semakin meningkat. Dengan adanya persaingan ini membuat Indonesia membuat peraturan untuk menyejahterakan masyarakat yang mempunyai keterbatasan. Pemerintah mengeluarkan hak yang diberikan kepada penyandang disabilitas yang telah diatur dalam UU Nomor 19 Tahun 2011 tentang Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas dengan memberikan perlindungan secara menyeluruh bagi karyawan disabilitas.

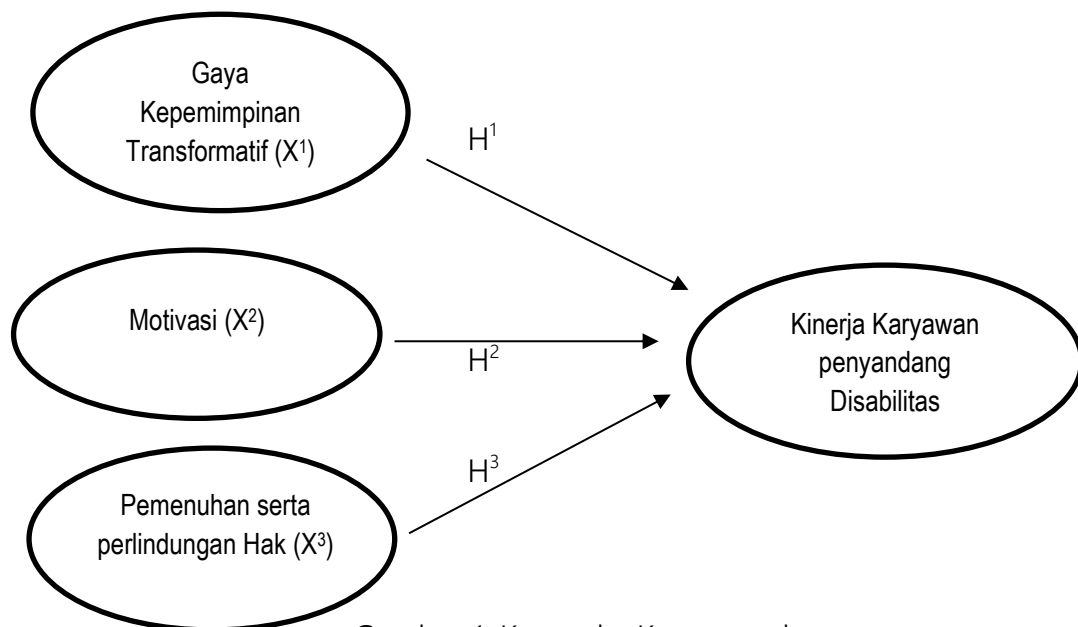
Masyarakat penyandang disabilitas biasanya dikucilkan atau dibatasi dalam akses pendidikan maupun bekerja. Hal ini akan menyulitkan penyandang disabilitas untuk dapat hidup layak seperti orang normal lainnya. Menurut Efendi dan Rahaditya (2017:97) penyandang disabilitas dapat dilihat dari segi tingginya jumlah penyandang disabilitas yang sulit memasuki dunia kerja dikarenakan banyak halangan atau syarat yang menjadi penghambat, sehingga banyak penyandang disabilitas tidak mempunyai pekerjaan.

Penyandang disabilitas memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama dengan masyarakat pada umumnya. Penyandang disabilitas harusnya mendapatkan perlakuan khusus sehingga penyandang disabilitas tidak hanya dipandang sebelah mata. Dengan adanya sumber data diatas menyatakan banyak penyandang disabilitas yang dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang dipunya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dalam penelitian ini kami menemukan beberapa masalah yang ada pada PT. Citibank Indonesia yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformatif dapat berpengaruh bagi kinerja karyawan penyandang disabilitas?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformatif dapat memberikan dampak terhadap pemberian motivasi bagi karyawan penyandang disabilitas?
3. Apakah perlindungan serta pemenuhan hak kepada karyawan disabilitas itu diperlukan supaya kinerja karyawan penyandang disabilitas meningkat?.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam pembuatan artikel ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara kepada karyawan penyandang disabilitas di PT. Citibank Indonesia. Metode penelitian kualitatif ini bertujuan untuk melakukan pendekatan yang dapat digunakan untuk melihat fenomena yang ada sehingga dapat mempengaruhi suatu hal. Penelitian ini dilakukan kepada 40 karyawan disabilitas yang ada di PT. Citibank Indonesia. Dengan menghasilkan beberapa hipotesis, yaitu :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H<sup>1</sup>: Gaya kepemimpinan transformatif dapat berpengaruh bagi kinerja karyawan penyandang disabilitas pada PT. Citibank Indonesia.

H<sup>2</sup>: Motivasi dapat berpengaruh bagi kinerja karyawan penyandang disabilitas di PT. Citibank Indonesia.

H<sup>3</sup>: Pemenuhan serta perlindungan hak karyawan disabilitas dapat berpengaruh bagi kinerja karyawan penyandang disabilitas pada PT. Citibank Indonesia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil yang telah kami kumpulkan dari 40 karyawan penyandang disabilitas mengatakan bahwa ada beberapa hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan penyandang disabilitas. Hasil yang kami dapatkan kami kembangkan lagi.

Gaya Kepemimpinan dapat berpengaruh bagi Kinerja Karyawan Disabilitas

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara untuk melakukan pendekatan yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk dapat mengarahkan, memotivasi, serta mengelola organisasi. Suatu gaya kepemimpinan ini dapat berpengaruh bagi pimpinan dan karyawan, karena pemimpin dapat berinteraksi secara langsung dengan karyawan dan dapat mengarahkan suatu organisasi. Adapun beberapa pengertian gaya kepemimpinan menurut ahli :

1. Menurut R. Efendi (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu organisasi yang terdapat beberapa orang untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, serta sebagian orang dapat mempengaruhi perilaku orang lain supaya dapat mengikuti apa yang diinginkan oleh mereka atau atasan.
2. Menurut Edi Sutrisno (2016:213) gaya kepemimpinan merupakan proses atau kegiatan yang dilakukan seseorang untuk dapat mempengaruhi, membimbing, serta melakukan sesuatu hal untuk dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh pimpinan.
3. Menurut Hasibuan (2017:170) gaya kepemimpinan ialah cara yang dilakukan seseorang untuk dapat mempengaruhi karyawan supaya dapat bekerja sama dan dapat melakukan pekerjaan secara komersial supaya dapat mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan transformatif ialah suatu gaya yang menitik beratkan untuk menginspirasi, memotivasi, serta dapat mengembangkan potensi yang ada secara maksimal dari setiap anggota tim. Adapun pengertian gaya kepemimpinan transformatif menurut beberapa ahli, yaitu :

1. Menurut Steven P. Robbins & Timothy A. Judge, kepemimpinan transformatif merupakan tipe yang dipilih oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan serta memotivasi karyawan untuk dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memperjelas tugas dan tanggung jawabnya.

2. Menurut Paul Hersey dan Ken, kepemimpinan transformatif merupakan proses untuk mempengaruhi aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.
3. Menurut Kal. (Purn) Susilo Martoyo, gaya kepemimpinan ialah aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi karyawan supaya dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Adapun beberapa ciri gaya kepemimpinan transformatif, yaitu :

- a. Membantu karyawan untuk mengetahui masalah lama dan menyelesaikan masalah tersebut dengan cara yang baru.
- b. Memberikan dukungan kepada karyawan secara penuh
- c. Menghargai ide-ide yang diberikan oleh karyawan
- d. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

Gaya kepemimpinan transformatif ini juga memiliki kelebihan dan juga kekurangan. Kelebihan dari gaya kepemimpinan transformatif ini yaitu, meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan, meningkatkan kepuasan untuk karyawan, pengembangan yang dilakukan oleh pemimpin untuk masa depan. Adapun kekurangan gaya kepemimpinan transformatif yaitu, tidak dapat berjalan secara optimal sehingga karyawan tidak memiliki struktur, kurang tepat untuk diterapkan untuk bisnis yang baru, dan lingkungan kerja yang terlalu birokratis sehingga kurang cocok dengan gaya kepemimpinan transformatif.

Gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh bagi kinerja karyawan penyandang disabilitas pada PT. Citibank Indonesia. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Udovita, 2020. S. Handayani, 2020. Dan Lamere et al., 2021.

Motivasi dapat berpengaruh bagi Kinerja Karyawan Disabilitas

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan penyandang disabilitas. adapun beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja karyawan disabilitas di PT. Citibank Indonesia, yaitu :

- a. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan suatu dorongan yang diberikan oleh diri sendiri untuk melakukan suatu hal sehingga nantinya akan tercipta kepuasan pribadi, minat, atau penilaian yang dapat dilakukan oleh aktivitas yang dilakukan. Dalam hal kinerja karyawan, motivasi intrinsik merupakan dorongan yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik untuk menemukan arti, kepuasan, serta tantangan yang ada pada pekerjaan itu sendiri serta tidak didasari oleh imbalan seperti gaji atau bonus.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang diberikan untuk melakukan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan yang dipengaruhi oleh faktor eksternal. Dalam hal kinerja karyawan motivasi ekstrinsik ini merupakan dorongan melakukan pekerjaan yang dipengaruhi oleh pimpinan atau yang lainnya supaya pekerjaan dapat terselesaikan dan mencapai target yang diinginkan, dengan imbalan yang biasanya diberikan seperti pujian, bonus, kenaikan gaji, atau promosi sebagai bentuk penghargaan.

c. Lingkungan kerja

Untuk dapat mencapai kinerja karyawan yang baik, lingkungan kerja menjadi hal terpenting dan dapat berdampak pada hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan penyandang disabilitas. Menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan yang melakukan pekerjaan secara produktif dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Lingkungan kerja sendiri ialah tempat karyawan melakukan suatu pekerjaan yang diberikan atau dibebankan kepada karyawan. Lingkungan kerja kondusif dapat memberikan rasa aman serta memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dapat diberikan oleh pimpinan perusahaan di PT. Citibank Indonesia ini dapat berpengaruh bagi kinerja karyawan penyandang disabilitas. motivasi ini dapat diberikan dalam bentuk apapun, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan penyandang disabilitas dapat terselesaikan dengan tepat sasaran.

Pemenuhan serta Perlindungan Hak Karyawan Disabilitas berpengaruh bagi Kinerja Karyawan

Pemenuhan serta perlindungan hak karyawan penyandang disabilitas merupakan hal yang sangat penting bagi kinerja karyawan penyandang disabilitas. Hal ini disebabkan terciptanya lingkungan kerja yang melibatkan seluruh pihak untuk dapat memahami sudut pandang orang lain dengan latar belakang yang berbeda. Adapun beberapa Langkah yang dapat diambil untuk memastikan hak-hak karyawan disabilitas dapat terpenuhi.

Oleh karena itu pemenuhan serta perlindungan hak karyawan disabilitas dapat berpengaruh bagi kinerja karyawan. Dengan ini kinerja karyawan penyandang disabilitas dapat tercipta, hal ini dipengaruhi oleh hak-hak yang diterima oleh karyawan penyandang disabilitas.

Berdasarkan data dari Ekonomi Nasional tahun 2020, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 28,05 juta jiwa, yang sama dengan 10,38% dari total populasi yang ada. Berdasarkan data dari Kementerian Sosial, penyandang disabilitas tahun 2021 tercatat sekitar 22,97 juta jiwa. Dari data tersebut menunjukkan peningkatan dari tahun sebelumnya.

Pada tahun 2020, sekitar 5.79% atau sebanyak 8 juta jiwa dari angkatan kerja yang ada di Indonesia ini adalah karyawan penyandang disabilitas. Dari jumlah ini mencakup 44% dari populasi karyawan penyandang disabilitas usia kerja. Pada tahun 2021, jumlah karyawan penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 7,04 juta jiwa atau sebesar 5,37% dari total angkatan kerja. Angka ini mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya, dengan jumlah kinerja karyawan penyandang disabilitas mencapai 7,67 juta jiwa atau sebesar 5,98%.

## SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan temuan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformatif, motivasi, dan pemenuhan serta perlindungan hak terhadap kinerja karyawan penyandang disabilitas. Dalam hal PT. Citibank Indonesia memberikan motivasi dan pemenuhan serta perlindungan hak-hak kepada karyawan penyandang disabilitas supaya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan penyandang disabilitas dapat tercapai. Dengan adanya gaya kepemimpinan transformatif ini juga dapat mendukung untuk memberikan kesadaran kepada karyawan lainnya untuk menganggap sama karyawan penyandang disabilitas. Hal ini dilakukan supaya dapat tercipta kerja sama dalam tim untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, P. P., Indarto, I., & Budiati, Y. (2024). PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PANTI PELAYANAN SOSIAL LANJUT USIA POTROYUDAN JEPARA). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen (JEM)*, 6(3).
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, 4(6), 990-1003.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16-33.
- Istifarroh, I., & Nugroho, W. C. (2019). Perlindungan hak disabilitas mendapatkan

pekerjaan di perusahaan swasta dan perusahaan milik negara. *Mimbar Keadilan*, 12(1), 21-34.

Kurniawan, A. D., & Setioningtyas, W. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja & Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Penyandang Disabilitas Galeri Batik Wistara Surabaya. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1), 74-80.

Pambudi, D. S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi (studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1).

Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38-44.

Soni, I. S. K. (2020). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Pengaruh Komitmen Afektif Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 6(2), 149-160.

Susiana, S., & Wardah, W. (2019). Pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam mendapatkan pekerjaan di BUMN. *Law Reform*, 15(2), 225-238.

Tan, W. (n.d.). Kondisi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas: Tantangan Dalam Mewujudkan Sustainable Development Goals.