

Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Disabilitas pada UMKM Batik Ciprat Rumah Kinasih Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar

Human Resource Management Strategy Analysis in Improving The Performance of Employees With Disabilities at The UMKM Batik Ciprat Rumah Kinasih Kesamben District Blitar Regency

Hanik Amaria¹, Indria Guntarayana², Eko Adi Susilo³,
Aldo Muchammad Nasrullah⁴

¹⁻⁴Universitas Islam Balitar
E-mail: hanikamaria84@gmail.com¹

Artikel Info	ABSTRAK
Diterima: 12 Agustus 2023 Disetujui: 27 Agustus 2023 Diterbitkan: 30 September 2023 Hal. 16-22	Pada umumnya organisasi atau perusahaan memperkerjakan SDM yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang tinggi untuk mendorong peningkatan usaha. Namun berbeda pada UMKM Batik Ciprat Rumah Kinasih yang justru merekrut SDM penyandang disabilitas. Alasan pemilik mendirikan Rumah Kinasih karena banyak masyarakat yang memandang rendah orang penyandang disabilitas dan orang dengan gangguan jiwa (ODGJ). Mereka menganggap penyandang disabilitas sebagai orang yang tidak memiliki kemampuan dan dianggap sebagai beban keluarga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan disabilitas yang digunakan Rumah Kinasih untuk meningkatkan kinerjanya antara lain dilakukan mulai dari strategi rekrutmen, pelatihan, disiplin kerja, dan kompensasi. Dilihat dari manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dibuktikan dengan produktifitas karyawan yang baik yang ditunjukkan antara lain karyawan disabilitas datang sesuai dengan jadwal, hasil batik yang dibuat memiliki kualitas yang baik, tingkat kesalahan kecil, karyawan juga memiliki tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan karyawan giat dalam bekerja.
Kata Kunci: Manajemen SDM; Kinerja Karyawan; Disabilitas	
Keywords: <i>Human Resource Management; Employee Performance; Disability</i>	ABSTRACT <i>In general, organizations or companies employ qualified and highly competent human resources to encourage business improvement. However, it is different for the Batik Ciprat Rumah Kinasih which actually recruits human resources with disabilities. The reason the owner founded Rumah Kinasih was because many people looked down on people with disabilities and people with mental disorders. They consider people with disabilities as people who do not have abilities and are considered a burden on the family. Viewed from the results of this research show that the human resource management strategies for improving the performance of employees with disabilities that Rumah Kinasih uses to improve their performance include recruitment strategies,</i>

training, work discipline and compensation. From the human resource management carried out, it is proven by good employee productivity which is shown, among other things, employees with disabilities arrive according to schedule, the batik products made are of good quality, the error rate is small, employees also have responsibility in carrying out tasks, and employees are active in Work.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu dari bagian manajemen organisasi yang berfokus pada unsur sumber daya manusia (SDM). Menurut Mahmudah & Endang (2017:3) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM), para pemimpin dapat mengurangi kesalahan dalam mengelola karyawannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal terpenting dalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berkompeten merupakan aset yang berharga bagi suatu organisasi atau perusahaan. Dengan begitu, perlu adanya perhatian lebih yang diberikan kepada sumber daya manusia (SDM) agar semua elemen dapat berjalan dengan baik di dalam organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan harus mampu memperhatikan sumber daya manusia dengan baik agar organisasi atau perusahaan memiliki produktivitas yang tinggi. Dengan perkembangan teknologi yang telah maju saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Priyono & Marnis (2008:45) perlu dilakukan pengembangan karyawan secara terencana dan berkesinambungan, baik itu karyawan baru ataupun lama. Dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting. Dengan kata lain, berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada kinerja dari masing-masing karyawan yang bekerja di dalamnya.

Kinerja adalah seseorang yang melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan harapan ada hal yang ingin dicapai dari hasil kerja dirinya. (Triemiaty et al. 2019:57). Pada umumnya organisasi atau perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dengan dukungan penuh dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang tidak bisa diabaikan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja menjadi pelaku dalam setiap kegiatan-kegiatan yang dijalankan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja perlu adanya pembangunan ketenagakerjaan. Karyawan atau tenaga kerja adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi dan mereka bekerja dengan baik sesuai tugas yang diberikannya guna membantu memajukan suatu organisasi atau perusahaan.

Pemerintah memberikan kesempatan dan kebebasan kepada orang disabilitas untuk bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Mereka dalam bekerja juga dilindungi dengan adanya undang-undang. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat pada pasal 14 bahwa perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan memperkerjakan penyandang cacat di perusahaannya sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya, yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan. Namun pada kenyataannya kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas masih sangat terbatas.

Banyak yang beranggapan pekerja disabilitas dalam bekerja belum memiliki kinerja yang baik. Dengan adanya asumsi tersebut akan membuat organisasi atau perusahaan kurang melirik

tenaga kerja disabilitas. Padahal tenaga kerja disabilitas juga tidak kalah produktif dengan tenaga kerja yang normal.

Rumah Kinasih merupakan tempat usaha pembuatan batik ciprat yang produknya sudah dikenal luas yang mayoritas tenaga kerjanya merupakan penyandang disabilitas. Rumah Kinasih memelopori gerakan inklusif di bidang kewirausahaan sebagai wadah rehabilitasi bagi penyandang disabilitas untuk meningkatkan kemandirian, kesejahteraan, dan dapat berdaya saing. Tenaga kerja penyandang disabilitas di Rumah Kinasih berjumlah sekitar 26 orang. Penyandang disabilitas di Rumah Kinasih memiliki kondisi yang berbeda-beda, ada yang disabilitas fisik, disabilitas mental, disabilitas intelektual, dan disabilitas sensorik. Rumah Kinasih memiliki berbagai strategi dalam manajemen sumber daya manusia penyandang disabilitas agar mereka dapat bekerja secara optimal sehingga menjadikan hubungan menguntungkan bagi karyawan disabilitas sekaligus dapat meningkatkan nilai UMKM..

METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif menjadi jenis dalam penelitian ini dengan menggunakan studi kasus sebagai metodenya. Studi kasus merupakan penelitian dengan metode penelitian yang sangat dalam tentang individu, satu kelompok, organisasi, atau suatu kegiatan yang memiliki tujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan utuh serta mendalam dari suatu entitas dengan kurun waktu tertentu dan memberikan data yang kemudian dianalisis untuk melahirkan suatu teori (Zuchri 2021:90). Penelitian ini berupaya untuk mengamati, mendeskripsikan dan menguraikan secara detail bagaimana strategi yang dilakukan oleh Rumah Kinasih Batik Ciprat dalam manajemen sumber daya manusia terhadap karyawan penyandang disabilitas.

Obyek dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan disabilitas di Rumah Kinasih. Sedangkan Subjek penelitian yaitu orang yang dijadikan informan dalam penelitian. Informan dalam penelitian ini antara lain Pendiri, Ketua dan Karyawan Rumah Kinasih. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi atau perusahaan tersebut. Organisasi atau perusahaan harus mengetahui berbagi kelebihan dan kekurangan karyawannya, yang menjadi dasar untuk memperbaiki kelemahan dan memperkuat kelebihan sehingga bisa meningkatkan produktifitas dan pengembangan karyawan, mengoptimalkan kinerja di setiap organisasi atau perusahaan tersebut. Rumah kinasih memahami betul siapa yang dijadikan sebagai karyawan atau dalam menjalankan produksi batiknya. Sehingga perlu strategi dalam manajemen karyawan tersebut, sehingga meskipun memiliki keterbatasan secara fisik namun tidak mengurangi nilai dan kualitas batik yang dihasilkan.

Disisi lain setiap perusahaan memiliki tujuan mendapatkan laba yang meningkat, untuk itu, produktifitas karyawan harus ikut meningkat (Ruth & dkk, 2021:1). Dalam mencapai kinerja yang tinggi diperlukan peningkatan kerja yang optimal dan mengetahui bagaimana memanfaatkan potensi yang ada didalam karyawan sehingga bisa memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Penggunaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif adalah cara dimana UMKM dapat mempertahankan kelangsungan dan pertumbuhan usahanya.

Berdasarkan dari hasil penelitian, berikut strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh Rumah Kinasih untuk meningkatkan kinerja karyawan disabilitas:

1 Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu usaha yang dilakukan organisasi atau perusahaan dalam mencari calon karyawan yang sesuai dengan posisi atau jabatan yang dibutuhkan (Tsauri, 2013:60). Organisasi atau perusahaan harus teliti dalam memilih calon tenaga kerja baru yang sesuai dengan kriteria atau kebutuhan yang diinginkan.

Di era sekarang ini dalam mendapatkan pekerjaan tidaklah mudah karena banyak orang yang membutuhkan kerja sedangkan jumlah lapangan pekerjaan terbatas. Dalam mendapatkan pekerja disabilitas yang sesuai Rumah Kinasih melakukan asesmen awal, kegiatan asesmen digunakan untuk mengetahui sisa kemampuan yang dimiliki oleh individu (calon pekerja disabilitas). Asesmen awal akan diisi oleh pihak Rumah Kinasih dengan cara observasi langsung kepada calon karyawan disabilitas dan melakukan wawancara terkait latar belakang yang dimiliki olehnya kepada pihak pengrujuk atau keluarganya.

Syarat diterimanya disabilitas di Rumah Kinasih adalah mereka yang mampu untuk dilatih, tidak membahayakan lingkungan sekitar, dan mandiri. Sumber rekrutmen yang digunakan Rumah Kinasih yaitu rekrutmen eksternal. Rekrutmen eksternal adalah sumber rekrutmen yang berasal dari luar organisasi atau perusahaan. Rumah Kinasih memperoleh karyawan disabilitas diperoleh dari Dinas Sosial (Kabupaten Blitar dan Provinsi Jawa Timur), panti sosial, lembaga peduli disabilitas, dan warga sekitar (datang langsung ke Rumah Kinasih) dari Kabupaten Blitar maupun luar Kabupaten Blitar.

2 Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan karyawan dalam hal keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan sehingga hasil pekerjaan yang dikerjakan menjadi lebih baik (Deslia & Harjono 2019:46). Pelatihan biasanya dilaksanakan setelah menemukan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dari organisasi atau perusahaan. Dengan ada beberapa karyawan baru yang datang biasanya dalam hal kemampuan dan pengalaman masih kurang sehingga penerapan pelatihan sangat penting bagi organisasi atau perusahaan.

Adanya pelatihan akan sangat membantu mereka dalam bekerja di lingkungan kerjanya yang baru. Di Rumah Kinasih dalam melakukan pelatihan kepada karyawan disabilitas dilakukan setiap hari. Hal ini dilakukan karena karyawan disabilitas memerlukan waktu yang lama untuk memahami suatu pekerjaan yang dikerjakannya.

Khususnya bagi karyawan disabilitas intelektual dan mental yang memerlukan perhatian lebih dalam memberikan pelatihan kepadanya. Untuk pembuatan pola tidak diberikan ke karyawan disabilitas karena sudah disiapkan oleh karyawan bagian produksi. Dalam isi pelatihan yang diajarkan adalah yang berhubungan dengan membuat mulai dari cara menolet batik dengan malam, cara mewarnai batik, *mewaterglass* batik setelah diwarnai, cara mencuci batik yang benar, dan menjemur batik sampai kering.

Pada waktu melakukan proses membuat, karyawan disabilitas masih diawasi oleh karyawan bagian produksi agar hasil kain batik sesuai dengan yang sudah direncanakan. Metode pelatihan yang dilakukan di Rumah Kinasih menggunakan metode langsung atau bisa disebut *mentoring*. *Mentoring* merupakan metode pelatihan yang melibatkan atasan atau pekerja senior untuk memberikan pelatihan kepada bawahan atau pekerja baru (Desilia Harjono 2019:53). Dalam melakukan pelatihan dibimbing atau *dimentori* langsung oleh karyawan bagian produksi. Dengan menggunakan metode langsung, karyawan disabilitas akan dapat diawasi secara langsung dalam melakukan proses membuat.

3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap karyawan dalam mematuhi atau menaati suatu tata tertib atau peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah dibuat oleh organisasi atau perusahaan (Wau, Waloma & Fau, 2021:205). Karyawan yang sudah tertanam sifat disiplin tidak akan menganggap disiplin menjadi sebuah beban, akan tetapi jika belum tertanam sifat disiplin menganggap disiplin itu sebuah beban yang harus dilaksanakan. Karyawan yang disiplin menunjukkan bahwa organisasi atau perusahaan yang memperkerjakan mereka melakukan pembimbingan dengan baik. Dalam strategi mendisiplinkan pekerja disabilitas, Rumah Kinasih membuat peraturan yang wajib untuk dipatuhi.

Peraturan ini dibuat agar dapat melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Rumah Kinasih dalam pemberian kedisiplinan pada karyawan disabilitasnya lebih

menekankan pada disiplin waktu dan disiplin peraturan. Isi dari peraturan tersebut antara lain masuk kerja tepat waktu, pemakaian kaos kerja pada jam kerja, apabila sakit tidak dapat masuk kerja harus ada ijin, jika sakit lebih dari 3 hari harus ada surat dokter, selanjutnya jam kerja dan makan dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Jam kerja yang telah ditentukan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh semua karyawan.

4 Kompensasi

Kompensasi adalah sebuah imbalan balik berupa tunai maupun non tunai yang diberikan perusahaan untuk karyawannya atas kontribusi yang mereka berikan (Priyono & Marnis 2008:223). Organisasi atau perusahaan dalam mengukur besaran kompensasi tergantung peraturan yang dibuat sehingga setiap karyawan bisa memperoleh kompensasi yang berbeda-beda. Kompensasi yang diperoleh dari organisasi atau perusahaan bisa digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan pemimpin untuk menambah motivasi karyawan dan meningkatkan kinerja.

Di Rumah Kinasih kompensasi yang diberikan untuk karyawan disabilitas yaitu *royalty*, makan, tempat tinggal, kartu BPJS ketenagakerjaan, dan liburan. *Royalty* diberikan setiap bulan, baik secara langsung berbentuk uang atau ditransfer ke kartu ATM para karyawan disabilitas. Untuk makan, karyawan disabilitas diberikan dua sampai tiga kali dalam sehari, untuk yang makan dua kali diberikan bagi karyawan disabilitas yang tidak menginap di Rumah Kinasih atau pulang kerumah sedangkan yang makan tiga kali diberikan bagi karyawan disabilitas yang menginap di Rumah Kinasih.

Sedangkan liburan, dilakukan setiap enam bulan atau satu tahun sekali. Bentuk kompensasi yang digunakan oleh Rumah Kinasih yaitu kompensasi langsung (*royalty*) dan tidak langsung (kartu BPJS ketenagakerjaan, liburan, makan, dan tempat tinggal). Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan Rumah Kinasih yaitu kartu BPJS ketenagakerjaan. Kartu BPJS ketenagakerjaan diberikan pemilik UMKM untuk semua karyawan disabilitas yang bekerja di Rumah Kinasih. Kartu BPJS ketenagakerjaan digunakan untuk pengobatan dan kecelakaan kerja yang dilakukan karyawan disabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Kinasih dari semua strategi mulai dari rekrutmen, pelatihan, disiplin kerja, dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan disabilitas dapat ditunjukkan atau dibuktikan yaitu sebagai berikut :

a. Disabilitas yang Datang Sesuai dengan Persyaratan

Adanya *Standard Operating Procedure* (SOP) dalam perekrutan di Rumah Kinasih maka UMKM dapat mendapatkan karyawan disabilitas yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan. Syarat ini seperti mereka yang mampu untuk dilatih, tidak membahayakan lingkungan sekitar, dan mandiri.

b. Tingkat Kesalahan

Melakukan pelatihan setiap hari melalui *mentoring* membuat pekerja disabilitas di Rumah Kinasih mempunyai tingkat kesalahan yang kecil. Tingkat kesalahan yang terjadi biasanya pemberian warna dalam mewarnai batik yang kurang hati-hati sehingga warna menjadi tercampur sedikit dengan warna lain.

c. Hasil Batik yang Dibuat

Dari hasil pengamatan dan wawancara, hasil batik yang dibuat oleh karyawan disabilitas memiliki kualitas yang baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh UMKM. Batik yang telah dihasilkan dijual langsung di *gallery* ataupun diproduksi lagi menjadi baju, songkok, dompet, dll di cabang Rumah Kinasih di Lodoyo Kabupaten Blitar.

d. Tanggung Jawab dalam Mengerjakan Tugas

Pada waktu bekerja selalu bertanggung jawab atas tugasnya yang diberikan kepada mereka sampai selesai. Tugasnya seperti mewarnai batik, *mewaterglass* batik, mencuci batik, dan menjemur batik. Pemberian jenis tugas disesuaikan dengan kemampuan dari setiap karyawan disabilitas, sehingga dapat dilakukan dengan optimal. sehingga karyawan mampu

bertanggungjawab dalam mengerjakan tugas yang telah dipercayakan.

e. Giat dalam Bekerja

Pemberian kompensasi seperti *royalty*, kartu BPJS ketenagakerjaan, dan liburan menjadikan mereka berfikir untuk menjadi lebih giat dan tekun dalam melakukan pekerjaan.

Terdapat beberapa kendala dalam manajemen sumber daya manusia karyawan disabilitas pada rumah kinasih. Berikut ini kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan disabilitas di Rumah Kinasih:

a. Belum Ada Standard Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pemimpin dalam suatu perusahaan untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Di Rumah Kinasih penilaian kinerja belum dilakukan secara optimal dan terstruktur. Padahal dengan adanya penilaian kinerja akan dapat menilai apa yang kurang dari masing-masing karyawannya. Dengan begitu, hasil evaluasi kinerja dapat dijadikan sebagai evaluasi mereka untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan kemampuannya.

b. Ada Pekerja Disabilitas Memiliki Tingkat Disiplin yang Kurang

Tidak semua pekerja disiplin di Rumah Kinasih memiliki tingkat disiplin yang baik, ada beberapa karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Meskipun telah terdapat jadwal kerja dan peraturan yang telah ditentukan, namun masih ada yang melakukan pelanggaran kedisiplinan. Pelanggaran disiplin yang dilakukan karyawan di Rumah Kinasih seperti masuk jam kerja sembarang waktu atau terlambat, pulang kerja tidak sesuai jam kerja, dan tanpa izin jika tidak masuk kerja.

c. Kurangnya Motivasi yang Diberikan Pemimpin

Pemberian motivasi secara personal kepada bawahan merupakan hal yang penting bagi pemimpin. Dengan adanya motivasi dari pemimpin akan menjalin hubungan kerja yang baik dengan karyawan dan mendorong karyawan menjadi lebih maju sehingga produktivitas akan ikut meningkat. Di Rumah Kinasih pekerja disabilitas kurang mendapat motivasi dari selaku pemimpin Rumah Kinasih. Motivasi diberikan masih terbatas pada pemberian *royalty*, makan dan tempat tinggal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pembahasan terkait dengan strategi meningkatkan kinerja karyawan disabilitas di Rumah Kinasih, maka kesimpulan yang dapat diambil antara lain :

- 1 Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan disabilitas di Rumah Kinasih dilakukan dengan berbagai strategi antara lain : strategi rekrutmen dengan melakukan perekrutan sesuai dengan kebutuhan Rumah Kinasih, strategi pelatihan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan disabilitas setiap hari, strategi disiplin kerja dengan membuat peraturan kerja agar karyawan disabilitas menjadi disiplin, dan strategi kompensasi dengan memberikan kompensasi bagi karyawan disabilitas yang telah melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan adanya strategi rekrutmen, pelatihan, disiplin kerja, kompensasi terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan disabilitas di Rumah Kinasih.
- 2 Dalam meningkatkan kinerja karyawan disabilitas terdapat kendala yang dihadapi oleh Rumah Kinasih yaitu tidak ada penilaian kinerja, ada pekerja disabilitas memiliki tingkat disiplin yang kurang, dan kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin.

Saran yang dapat diberikan dari kendala meningkatkan kinerja yang dihadapi oleh Rumah Kinasih antara lain :

- 1 Rumah Kinasih perlu membuat standar penilaian kinerja dari karyawan disabilitas dengan menggunakan metode umpan balik 360 derajat (*360-degree feedback*). Metode ini merupakan salah satu metode penilaian kinerja karyawan yang penilaiannya bisa didapat dari

- rekan kerja, atasannya dan juga metode ini cocok digunakan untuk mengukur produktivitas. Dengan metode tersebut akan dapat menjadi acuan untuk mereka bekerja menjadi lebih baik.
- 2 Rumah Kinasih bisa lebih baik dalam menegakkan disiplin terutama disiplin waktu kepada pekerja disabilitas, dengan cara mengingatkan setiap minggu satu kali dan menempelkan kertas berisi tata tertib di tempat kerja yang mudah dilihat dan dibaca.
 - 3 Memberikan motivasi dengan cara memberikan bonus dan penghargaan jika kinerjanya baik dan meningkat. Selain itu pemilik juga perlu melakukan pendekatan secara personal kepada setiap karyawan untuk menjalin kedekatan sehingga secara psikologis dapat saling membutuhkan. Dengan begitu mereka akan merasa diperhatikan sehingga menjadi semangat dalam bekerja..

REFERENSI

- Abdussamad, Z. (2021). *Motede Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakir Media Press.
- Mahmudah, E., & Siswati, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Purnama, D., & Harjono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manisia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Ruth, N., & dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sofyan, D. K., & M., S. (2013). *Perencanaan & Pengendalian Produksi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Triemiaty, Syamsul, M., Joko, M., & Pawenary. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, , 4(1): 54-68.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Undang-undang, R. I. (25 Maret 2003). *Ketenagakerjaan*. Jakarta: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Undang-undang, R. I. (28 Februari 1997). *Penyandang Cacat*. Jakarta: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9.
- Wau, J., Waloma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2): 203-212.