

Perbandingan Manajemen Kinerja Karyawan Difabel pada

UKM X dan UKM Y

Agnes Thedora

Rostiana

Daniel Lie

Universitas Tarumanagara

Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah permasalahan yang dihadapi oleh UKM X dan UKM Y yang mempekerjakan karyawan difabel. UKM X memiliki tingkat *turnover* yang tinggi dan tingkat produktivitas yang rendah. Sebaliknya UKM Y memiliki tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat produktivitas yang tinggi. Diasumsikan kedua UKM memiliki masalah pada praktik manajemen kinerja selama tiga tahun terakhir. Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana praktik manajemen performa dijalankan di UKM yang mempekerjakan difabel. Subjek dari penelitian ini adalah dua UKM yang mempekerjakan difabel. Pengambilan data menggunakan metode penelitian kualitatif, yakni dengan menggunakan teknik wawancara mendalam pada subjek penelitian. Manajemen performa didefinisikan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individual dan tim. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa UKM Y yang menjalankan manajemen kinerja sesuai dengan kaidah *International Labour Organization* (ILO) dan konsep Armstrong & Baron dengan memperhatikan aspek-aspek seperti manajemen rekrutmen, orientasi, kinerja, dan penyesuaian kesetaraan dalam mengelola difabel memiliki tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan UKM X yang belum sepenuhnya menjalankan manajemen kinerja sesuai dengan kaidah ILO dan konsep Armstrong & Baron.

Kata kunci: Manajemen Performa, Karyawan Difabel.