

# Analisis Probabilitas Aplikasi *Agile Human Resource* Pada UMKM Pulau Jawa dengan Metode *Systematic Literature Review*

Roni Zakaria R, S.T., M.T.<sup>\*1)</sup>, Ir. Renny Rochani M.T., Ph.D<sup>2)</sup>, Rizqi Amelia Aristawati<sup>3)</sup>,  
Dini Marsella<sup>4)</sup>

<sup>1,2)</sup>Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sebelas Maret, Jl. Ir. Sutami No. 36, Ketingan,  
Kecamatan Jebres, Kota Surakarta, Jawa Tengah, 57126, Indonesia

<sup>3,4)</sup>Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Brawijaya, Jl. MT Haryono No 167, Ketawanggede,  
Kecamatan Lowowkwaru, Kota Malang, 65145, Indonesia

Email: ronizakaria@staff.uns.ac.id, rennyrochani@staff.uns.ac.id, rizqi.amel17@gmail.com,  
dini.marsella67@gmail.com

## ABSTRAK

*Human Resource* merupakan bagian terpenting dalam keberhasilan sebuah perusahaan sehingga harus diperhatikan oleh UMKM sebagai salah satu jalan dalam pengembangannya. *Human Resource* merupakan satu-satunya elemen dalam organisasi yang dapat melakukan perencanaan dan pengendalian sumber daya yang lainnya. Penerapan *Agile Human Resource* pada suatu organisasi diharapkan memberikan keefisienan pada organisasi untuk dapat merespon perubahan yang bersifat terus menerus dan selalu beradaptasi secara konsisten terhadap perubahan tersebut. Arsitektur strategi *Human Resource* ini terbagi menjadi tiga, yaitu *The HR Function*, *The HR Systems*, dan *Employees Strategic Behavior*. Ketiga strategi ini nantinya akan dilihat melalui karakteristik-karakteristik yang seharusnya ada pada beberapa UMKM yang akan ditinjau pada penelitian ini. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah strategi *agile human resource* dapat diaplikasikan pada UMKM di pulau Jawa. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah *Systematic Literature Review* yang nantinya akan menghasilkan analisis kemungkinan dapat diterapkannya strategi *Agile Human Resources* pada UMKM yang berada di pulau Jawa. Berdasarkan 14 UMKM yang telah ditelaah pada hasil dan pembahasan, terdapat tujuh UMKM yang memiliki kemungkinan untuk segera menerapkan *Agile Human Resource*, sedangkan tujuh UMKM lainnya disarankan untuk memperbaiki sistem manajemen sumber dayanya terlebih dahulu sebelum melakukan pengaplikasian strategi *Agile Human Resource* pada usahanya.

**Kata kunci:** *Agile Human Resource*, *Human Resource*, strategi *Agile Human Resource*, UMKM pulau Jawa.

## 1. Pendahuluan

*Human Resource* merupakan bagian terpenting dalam keberhasilan sebuah perusahaan sehingga harus diperhatikan oleh UMKM sebagai salah satu jalan dalam pengembangannya. *Human Resource* merupakan satu-satunya elemen dalam organisasi yang dapat melakukan perencanaan dan pengendalian sumber daya yang lainnya. Penerapan *Agile Human Resource* pada suatu organisasi diharapkan memberikan keefisienan pada organisasi untuk dapat merespon perubahan yang bersifat terus menerus dan selalu beradaptasi secara konsisten terhadap perubahan tersebut. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah strategi *agile human resource* dapat diaplikasikan pada UMKM di pulau Jawa. Sebelum menganalisis lebih lanjut mengenai pengaplikasian *agile human resource* pada UMKM pulau Jawa, akan dibahas terlebih dahulu pengertian mengenai *human resource*, *agile human resource*, dan strategi *agile human resources*.

### Pengertian *Human Resources*

Sebuah organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula, maka dari itu *human resource* (sumber daya manusia) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Sedarmayanti (2007) dalam Dewi Marsita dkk (2019) menyatakan bahwa terdapat tiga pengertian sumber daya manusia, antara lain

1. Sumber daya manusia yang merupakan personil, tenaga kerja, atau karyawan yang bekerja di lingkungan suatu organisasi.

2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material atau non-finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Marimin dkk (2004) dalam A. Y. Firdaus dan M. A. Hakim (2013) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu aset organisasi sebagai tulang punggung suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kemajuan organisasi. Sedangkan dari Sinurat (2008) dalam A. Y. Firdaus dan M. A. Hakim (2013) menyatakan, sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang ada di perusahaan yang memiliki kekuasaan dalam perencanaan dan pengendalian sumber daya lain yang ada dalam organisasi. Untuk itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam keberhasilan sebuah perusahaan sehingga harus diperhatikan oleh UMKM sebagai salah satu jalan dalam pengembangannya.

#### ***Agile Human Resources***

*Agile* atau kelincuhan didefinisikan sebagai efisiensi dimana organisasi merespon perubahan terus menerus dengan beradaptasi secara konsisten (Haneberg, 2011). Dalam lingkungan bisnis yang berubah - ubah, organisasi dan individu individu di dalamnya harus lebih gesit dan mudah beradaptasi untuk merespon perkembangan zaman yang pada akhirnya dapat mengubah kepemimpinan, sistem dan budaya yang memungkinkan perusahaan dapat bertahan dan berkembang di lingkungan yang berbeda (Michel, 2013).

Organisasi yang gesit memiliki kemampuan untuk merespon dengan cepat ancaman persaingan dan peluang pasar (Van Assen, 2000). Tenaga kerja yang gesit adalah tenaga kerja yang terlatih dan fleksibel yang dapat beradaptasi dengan cepat dan mudah terhadap peluang dan keadaan pasar baru. Tenaga kerja ini dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk bertahan dalam lingkungan bisnis global yang bergejolak (Katayama dan Bennett, 1999).

Praktik *Agile Human Resource Management* atau Manajemen Sumber Daya manusia yang gesit dapat menjadi berbasis strategi dan proaktif ketika *Human Resource Management* benar benar terkait dengan strategi bisnis. Praktik sumber daya manusia mempengaruhi hasil perusahaan dan ketahanannya, pekerja terampil dapat menerapkan inovasi lebih cepat sehingga mengurangi biaya penyesuaian perusahaan. (Blanco & Montes-Botella, 2017).

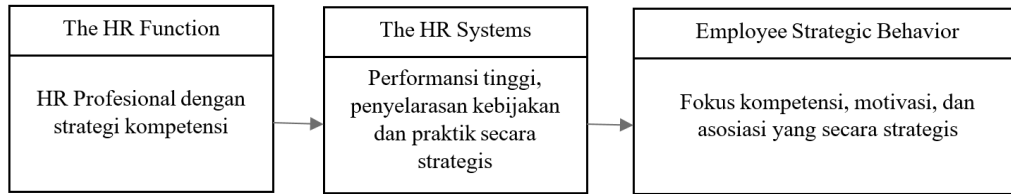
Menurut Heilman (2018), praktek *Human Resource Management* yang tangkas (*Agile Human Resources*) di UKM berhubungan dengan jam kerja pekerja, pengorganisasian pekerjaan (jadwal kerja, rotasi pekerjaan, struktur organisasi), kerja sama antar pekerja, praktik kesejahteraan kerja, kepemimpinan, pengembangan UKM (inovasi UKM), interaksi pekerja di tempat kerja, keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga, rekrutmen pekerja dan peralatan kerja.

#### ***Strategi Agile Human Resources***

*Human resource strategic architecture* merupakan integrasi pengukuran fungsi sumber daya manusia organisasi (fungsi SDM), sistem sumber daya manusia (sistem SDM), dan perilaku strategis karyawan. Kontribusi strategis fungsi sumber daya manusia organisasi terkait dengan kemampuan mengelola infrastruktur yang dapat mengimplementasikan strategi organisasi sekaligus menggerakkan perilaku kerja strategis anggota organisasi. Untuk itu, kompetensi manajer sumber daya manusia untuk menjalankan fungsi strategis yang tidak fungsi operasional (teknis) saja sangat mempengaruhi kinerja organisasi.

Strategi *Agile Human Resource* merupakan eksekusi strategi bisnis melalui fungsi penerapan integrasi dan sistem *Agile Human Resources* untuk membentuk perilaku strategis

pekerja yang “*agile*” sebagai kondisi yang dapat memungkinkan bisnis menjadi bersifat adaptif terhadap perubahan lingkungan yang dinamis. munculnya perilaku peran yang sejalan dengan kebutuhan strategis organisasi yang mendasar bagi keunggulan kompetitif organisasi. Berikut ini merupakan *Human Resource Strategy Architecture*.



**Gambar 1.** *Human Resource Strategy Architecture*

*Work behavior* (perilaku kerja) adalah *enabler* strategis yang mendukung terciptanya organisasi yang *agile* (gesit). Namun perilaku gesit para pekerja ini tidak dapat muncul begitu saja karena perilaku merupakan bentuk respon dari kepuasan atau ketidakpuasan terhadap berbagai kebijakan atau praktik manajemen sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah sarana utama bagi organisasi untuk mengirimkan informasi peran, mendukung perilaku yang diinginkan, dan menilai kinerja peran. Pengiriman informasi peran akan efektif jika harapan peran dikomunikasikan secara konsisten dalam organisasi dan menilai kinerja dengan cara yang konsisten dengan faktor kontingensi organisasi, termasuk strategi bisnis. Manajemen sumber daya manusia yang efektif membantu memenuhi harapan rekan kerja dalam menjalankan peran di dalam organisasi (termasuk supervisor, rekan kerja, bawahan) dan pihak di luar organisasi yang terlibat (termasuk konsumen, keluarga, masyarakat). Harapan perilaku dari semua pihak yang berkepentingan dengan peran akan mempengaruhi perilaku peran setiap anggota organisasi.

Beberapa karakteristik perilaku tenaga kerja yang tangkas antara lain:

1. Orientasi bisnis, yaitu sesuai dengan nilai-nilai bisnis, menguasai pengetahuan operasi bisnis, lingkungan, dan prioritas bisnis masa depan;
2. Memiliki ketahanan yang tinggi terhadap berbagai bentuk perubahan, ide-ide baru, teknologi dan toleran terhadap situasi yang tidak pasti;
3. Kemampuan beradaptasi yang tinggi terhadap orang, budaya, tugas, dan tanggung jawab;
4. Proaktif dalam mengantisipasi berbagai masalah yang mungkin timbul akibat perubahan;
5. Kesadaran diri untuk selalu ingin belajar dan mengembangkan diri, menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis.

Berikut ini merupakan perbedaan penerapan strategi pada *Non-Agile Human Resource* dan *Agile Human Resource*.

**Tabel 1.** Perbedaan Penerapan Strategi *Non Agile Human Resource* dan *Agile Human Resource*

No	Arsitektur Strategi <i>Human Resource</i>	<i>Non-Agile Human Resource</i>	<i>Agile Human Resource</i>
1	<i>The HR Function</i>	Orientasi Mikro	Orientasi makro
		Monoton	Inovator
		Ahli dalam Teknis / Administrasi	Posisi yang strategis

		Reaktif	Antisipasi
		Kontroler	Aktivis yang ber kredibilitas
		Transaksional	Transformasional
		Relasi dengan pekerja	Hubungan kreatif
		Persaingan antar karyawan	Manajer bakat
		Agen perubahan (orientasi internal)	Pembangun kapasitas dinamis (orientasi internal-eksternal)
		Pengintegrasian manusia	Pengintegrasian media
2	<i>The HR System</i>	Pemenuhan kebutuhan pekerja saat ini	Kepegawaian yang berorientasi pada bakat
		<i>Job design</i> yang sederhana dan statis	Kerja sama, fleksibilitas, dan memperkaya orientasi job design
		Pemberdayaan dan partisipasi yang rendah	Pemberdayaan dan partisipasi yang tinggi
		Pelatihan dan pengembangan di dalam dan di luar pekerjaan	Penilaian pelatihan berbasis teknologi, kolaborasi tim, dan cross-organizational dan pengembangan karir
		Penilaian performansi berorientasi pada evaluasi	Penilaian performansi berorientasi pada pengembangan
		Reward dalam kompetisi	Reward berbasis performansi dan kompetisi
		Komunikasi dalam organisasi	Platform jaringan komunikasi yang kuat
3	<i>Employee's Strategic Behaviour</i>	Orientasi bisnis saat ini	Orientasi bisnis masa depan
		Rendahnya keinginan untuk berubah	Tingginya keinginan untuk berubah
		Kontraproduktif	Kreatif dan inovatif
		Tingkat adaptasi yang rendah	Tingkat adaptasi yang tinggi
		Reaktif	Proaktif
		Kerja yang cenderung lambat	Kerja cenderung cepat

## 2. Metode

Metode pada penelitian ini adalah *Systematic Literature Review* (SLR). SLR merupakan tinjauan literatur secara sistematis yang bertujuan untuk mengenali, meninjau dan mengevaluasi semua penelitian yang relevan sehingga menjawab pertanyaan suatu penelitian yang telah ditetapkan (Triandini (2019) dalam Fitriani (2022)). SLR terdiri dari tujuh tahap, yaitu :

1. Perumusan pertanyaan penelitian
2. Pencarian literatur yang sesuai
3. Penetapan kriteria inklusi dan eksklusi
4. Proses seleksi literatur yang akan digunakan
5. Penyajian data
6. Pengolahan data
7. Penarikan kesimpulan

## 3. Hasil dan Pembahasan

Berikut merupakan hasil dan pembahasan mengenai kesesuaian sistem manajemen sumber daya pada UMKM di pulau Jawa dengan strategi *Agile Human Resource* berdasarkan metode *Systematic Literature Review*.

1. Perumusan pertanyaan penelitian  
Pertanyaan pada penelitian ini adalah apakah *Agile Human Resource* memungkinkan untuk segera diaplikasikan pada UMKM di pulau Jawa ?
2. Pencarian literatur yang sesuai  
Pada penelitian ini, literatur dicari pada *search engine google scholar* dengan kata kunci “*agile human resource*” dan “Penerapan manajemen sumber daya manusia pada UMKM di pulau Jawa”.
3. Penetapan kriteria inklusi dan eksklusi  
Kriteria literatur yang digunakan pada studi literatur ini adalah literatur dengan sumber terpercaya seperti jurnal nasional maupun internasional, buku, skripsi, tesis dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia terutama aplikasi *agile human resource*.
4. Proses seleksi literatur yang akan digunakan  
Literatur yang didapat akan diseleksi berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan.
5. Penyajian data  
Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data dari beberapa UMKM di pulau Jawa, diantaranya :
  - a. UMKM Jilbab Instan di daerah Tasikmalaya
  - b. UMKM *Frozen Food* di daerah Malang
  - c. UMKM Konveksi Pakaian di daerah Malang
  - d. UMKM Keripik Tempe 1 di daerah Malang
  - e. UMKM Keripik Tempe 2 di daerah Malang
  - f. UMKM Catering Makanan di daerah Sukoharjo
  - g. UMKM Keripik Pedas di daerah Bandung
  - h. UMKM Kafe di daerah Malang
  - i. UMKM Sambal di daerah Surabaya
  - j. UMKM Kue di daerah Jakarta Selatan
  - k. UMKM Konveksi Gaun Pengantin di daerah Malang
  - l. UMKM Mebel di daerah Klaten
  - m. UMKM Pupuk Organik di daerah Sragen

n. UMKM Percetakan di daerah Surakarta

6. Pengolahan data

Dari data yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari 5 UMKM di daerah Malang, 1 UMKM di daerah Tasikmalaya, 1 UMKM di daerah Sukoharjo, 2 UMKM di daerah Bandung, 1 UMKM di daerah Surabaya, 1 UMKM di daerah Klaten, 1 UMKM di daerah Sragen dan 1 UMKM di daerah Surakarta. Berikut merupakan tabel perbandingan hasil penelitian kesesuaian manajemen sumber daya UMKM pulau Jawa dengan strategi *Agile Human Resource*.

**Tabel 2.** Kesesuaian Manajemen Sumber Daya UMKM Pulau Jawa dengan Strategi *Agile Human Resource*

No	UMKM	Hasil Penelitian
1	UMKM Jilbab Instan di daerah Tasikmalaya	<p>Skill karyawan yang bekerja di UMKM ini sudah disesuaikan dengan job description sehingga tidak memerlukan adanya rotasi tugas. UMKM ini tidak terjadi overlap kewenangan atau kekosongan pelaksana karena karyawan yang ada sudah disesuaikan jumlahnya dengan kebutuhan. Jabatan inti perusahaan pada UMKM ini adalah bagian produksi, bagian pemasaran dan bagian pembelian. UMKM ini terlihat hanya menggunakan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya saat ini saja sehingga belum menerapkan sistem <i>Agile Human Resource</i>.</p> <p>UMKM ini mungkin harus memberikan pelatihan di luar job description yang harus mereka lakukan agar dapat meningkatkan fleksibilitas penempatan karyawan, sehingga apabila terjadi hal yang tidak diinginkan (keperluan mendadak dalam melakukan tugas lain), karyawan dapat melakukannya. Hal ini dapat membantu dalam penerapan <i>Agile Human Resource</i> pada UMKM ini.</p>
2	UMKM <i>Frozen Food</i> di daerah Malang	<p>Pada UMKM ini masih belum memiliki spesifikasi khusus yang dibutuhkan sebagai <i>requirement</i> di proses <i>recruitment</i> pegawainya. Namun UMKM ini memiliki inovasi yang baik dari segi strategi pengembangan dan berorientasi pada internal maupun eksternal perusahaan. Selain itu dapat dilihat juga bahwa UMKM ini cenderung berorientasi pada masa depan melihat dari strategi yang diterapkan oleh pegawainya, dimana tidak hanya memantapkan pada penghasilan, namun juga kualitas dan kepercayaan konsumen.</p> <p>UMKM ini dapat menerapkan <i>Agile Human Resource</i> apabila bisa mempertahankan dan meningkatkan strateginya.</p>
3	UMKM Konveksi Pakaian di daerah Malang	<p>Terdapat beberapa skill karyawan yang memungkinkan dilakukan rotasi jabatan tugas contohnya pada divisi desain dan marketing yang memiliki skill untuk desain. Tetapi ada juga yang tidak memungkinkan dilakukan rotasi jabatan karena basic skill yang dimiliki juga berbeda. Sedangkan posisi jabatan yang menjadi inti perusahaan adalah pemilik perusahaan yang mengetahui perusahaan secara keseluruhan.</p> <p>UMKM ini terlihat memiliki kerja sama dan fleksibilitas yang baik. Produknya yang diusahakan untuk terus berkembang dan membuka</p>

		cabang menunjukkan bahwa UMKM ini berorientasi pada masa depan dan inovatif dalam penciptaan produknya. Dengan beberapa improvisasi dan training UMKM ini dapat menerapkan <i>Agile Human Resource</i> .
4	UMKM Keripik Tempe 1 di daerah Malang	Pada UMKM ini tidak terjadi overlap kewenangan, namun belum adanya bagian Human Resource, sehingga tidak adanya penanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya manusianya. Rotasi tugas hanya dapat dilakukan oleh karyawan produksi, namun tidak pada pemasaran dan keuangan. Penerapan <i>Agile Human Resource</i> pada UMKM ini sepertinya akan cukup sulit untuk dilakukan karena orientasi pada UMKM ini cenderung hanya pada target hasil penjualan.
5	UMKM Keripik Tempe 2 di daerah Malang	Deskripsi tugas dan kebutuhan setiap karyawan yang bekerja tidak jauh berbeda sehingga tingkat kemampuan pekerja pun dapat dikatakan sama, maka rotasi tugas untuk setiap karyawan dapat dilakukan. Jabatan hanya dipetakan dengan karyawan dan owner saja (sangat sederhana). Pada UMKM ini akan sulit diterapkan praktik <i>Agile Human Resource</i> . Apabila ingin menerapkannya, kemungkinan harus dilakukan perombakan mulai dari struktur organisasi UMKM. Tidak adanya spesifikasi jabatan dan inovasi terhadap produknya juga turut menghambat perkembangan UMKM.
6	UMKM Catering Makanan di daerah Sukoharjo	Tidak terjadi overlap untuk tiap jabatan, namun masih terdapat <i>over job description</i> pada salah satu jabatan. Untuk job requirement telah dibagi menjadi umum dan juga khusus sehingga jabatan tertentu sudah memiliki kriteria tersendiri untuk memenuhi pekerjaannya. Pada UMKM ini terlihat bahwa masih diperlukannya perbaikan pada struktur organisasinya. Produksi disesuaikan dengan pemesanan yang dibuat oleh customer dengan karyawan yang tersedia. Maka dapat disimpulkan bahwa UMKM ini tidak berorientasi pada pengembangan dan masa depan, job design yang ada pun masih cenderung sederhana dan statis. Untuk itu, akan sulit dilakukan penerapan <i>Agile Human Resource</i> kecuali dilakukan perombakan yang cukup besar pada sistem perusahaan.
7	UMKM Keripik Pedas di daerah Bandung	Jabatan sudah cukup terpetakan dengan baik. Masih terdapat jabatan dengan tugas kerja yang sama. Standar karyawan belum spesifik sehingga dimungkinkan dilakukannya rotasi jabatan. UMKM ini memiliki inovasi yang cukup bagus dari segi produk dan memiliki struktur dengan jabatan dan requirement yang jelas untuk inti perusahaan. Keberadaan Manajemen dalam SDM juga dapat sangat bermanfaat bagi pengembangan UMKM. Perusahaan juga terlihat memiliki orientasi bisnis masa depan. Penerapan <i>Agile Human Resource</i> dapat dilakukan dengan sedikit improvisasi pada

		UMKM ini.
8	UMKM Kafe di daerah Malang	Pada UMKM ini, tugas dan kebutuhan setiap karyawan yang bekerja tidak jauh berbeda, karyawan rata rata memiliki kemampuan kerja yang sama sehingga memungkinkan dilakukan rotasi pekerjaan. Akan tetapi, kemampuan karyawan yang sama menimbulkan kurangnya kreativitas dan inovasi dari karyawan sehingga menghambat pengaplikasian <i>Agile Human Resource</i> .
9	UMKM Sambal di daerah Surabaya	Tidak ada skill khusus yang dibutuhkan oleh pekerja pada UMKM ini. Artinya, kepegawaian pada UMKM ini masih belum berorientasi pada bakat atau masih hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan pekerja saat ini sehingga UMKM ini sebaiknya dapat memperbaiki sistem manajemen sumber daya nya terlebih dahulu agar dapat memulai pengaplikasian <i>Agile Human Resource</i> pada usaha ini.
10	UMKM Kue di daerah Jakarta Selatan	Dalam pandangan HR system, UMKM ini memiliki strategi yang cukup baik, karena proses perekrutan karyawan berorientasi pada bakat serta pengalaman sehingga tentunya akan mendorong berjalannya Agile HR.
11	UMKM Konveksi Gaun Pengantin di daerah Malang	UMKM ini kurang berorientasi pada masa depan dan memiliki <i>requirement</i> pekerja yang sangat rendah sehingga terlihat kurang sesuai dalam penerapan Agile HR, karena masih banyak yang perlu dilakukan perbaikan sebelum diadakan penerapan agile HR.
12	UMKM Mebel di daerah Klaten	Pada UMKM ini, masih terdapat banyak kekurangan pada sistem manajemen sumber daya nya sehingga dapat ditemukan banyak <i>overlap</i> kewenangan dan kekosongan pelaksanaan dalam setiap divisinya.
13	UMKM Pupuk Organik di daerah Sragen	Pada UMKM ini, HR System sudah cukup baik karena pembagian pekerja dilakukan berdasarkan <i>skill</i> pekerja dan <i>requirement</i> pekerja diseleksi berdasarkan pengalaman dan keterampilan pekerja.
14	UMKM Percetakan di daerah Surakarta	UMKM ini memiliki sistem manajemen sumber daya yang cukup baik, dengan hubungan antar jabatan yang jelas, kepegawaian yang berorientasi pada <i>skill</i> , serta pemberdayaan dan partisipasi pekerja yang tinggi sehingga memungkinkan dimulainya penerapan <i>Agile Human Resource</i> .

#### 4. Simpulan

Berdasarkan 14 UMKM yang telah ditelaah pada hasil dan pembahasan, terdapat tujuh UMKM yang memiliki kemungkinan untuk segera menerapkan *Agile Human Resource*, diantaranya UMKM dengan fungsi sumber daya yang sudah baik seperti UMKM Keripik Pedas di daerah Bandung, UMKM dengan sistem manajemen sumber daya yang sudah cukup baik seperti UMKM Jilbab Instan di daerah Tasikmalaya, UMKM Konveksi Pakaian di daerah Malang, UMKM Kue di daerah Jakarta Selatan, UMKM Pupuk Organik di daerah Sragen dan UMKM Percetakan di daerah Surakarta serta UMKM dengan strategi bisnis yang sudah baik



seperti UMKM *Frozen Food* di daerah Malang. Sedangkan tujuh UMKM lainnya disarankan untuk memperbaiki sistem manajemen sumber dayanya terlebih dahulu sebelum melakukan pengaplikasian strategi *Agile Human Resource* pada usahanya.

### Daftar Pustaka

- Blanco, J. M. M., & Montes-Botella, J.-L. (2017). Exploring nurtured company resilience through human capital and human resource development findings from Spanish manufacturing companies. *International Journal of Manpower*, 38(5), 661–674.
- Firdaus, A. Y., Hakim, M. A. (2013). Penerapan “*Acceleration To Improve The Quality of Human Resources*” dengan Pengetahuan, Pengembangan dan Persaingan sebagai Langkah dalam Mengoptimalkan Daya Saing Indonesia di MEA 2015. *Economics Development Analysis Journal* : 2 (2).
- Fitriani, D, Putra, A. 2022. *Systematic Literature Review (SLR) : Eksplorasi Etnomatematika pada Makanan Tradisional. Journal of Mathematics and Learning* : 2 (1), pp 18 – 26.
- Haneberg, L. (2011). Training for agility. *Training and Development*, 65(9), 50–55.
- Heilmann, P, Astikainen, R.F., Kultalahti S. 2020. Agile Human Resource Management Practices of SMEs. *Journal of Small Business Management* : 1 – 16.
- Junita, A. 2021. Agile HR Strategies : Prerequisite of Business Competitiveness in a Dynamic Environment. Universitas Harapan Medan.
- Katayama, H., & Bennett, D. (1999). Agility, adaptability and leanness: A comparison of concepts and a study of practice. *International Journal of Production Economics*, 60 & 61, 43–51.
- Mersita D, Fathoni A, Wulan H. (2019). Analysis of Empowerment of Human Resources in Efforts to Optimize the Potential of Human Capital in UMKM (Studi pada Sentra Industri Keripik Singkong Desa Rambeanak Mungkid Magelang). *Journal of Management* : 5 (5).
- Michel, L. (2013). *The performance triangle: Diagnostic mentoring to manage organizations and people for superior performance in Turbulent Times*. London: LID Publishing.
- Van Assen, M. F. (2000). Agile-based competence management: The relation between agile manufacturing and time-based competence management. *International Journal of Agile Management Systems*, 2(2), 142–155.