

MENGEMBANGKAN EMPLOYEE AGILITY PERAJIN TEMBIKAR DI DESA KAPAL, BADUNG, BALI

Surya Nugraha¹⁾, Anak Agung Ratih Wijayanti²⁾, Anak Agung Ketut Sriasih³⁾, Ni Nyoman Sri Rahayu Trisna Dewi⁴⁾, Helena Ni Gusti Ayu Putu Pusparini⁵⁾, Ni Made Ernila Junipisa⁶⁾

¹Program Studi Perhotelan, Akademi Komunitas Manajemen Pariwisata Indonesia, Indonesia

²Program Studi Perhotelan, Universitas Triatma Mulya, Indonesia

^{3,5,6}Program Studi Manajemen, Universitas Triatma Mulya, Indonesia

⁴Program Studi Akuntansi, Universitas Udayana, Indonesia

¹surya.nugraha@mapindo.ac.id, ²ratih.wijayanti@triatmamulya.ac.id, ³sri.asih@triatmamulya.ac.id,
⁴rahayutrisna@unud.ac.id, ⁵helena.pusparini@triatmamulya.ac.id, ⁶ernila.junipisa@triatmamulya.ac.id

Diterima 28 Agustus 2025, Direvisi 6 Oktober 2025, Disetujui 8 Oktober 2025

ABSTRAK

Program pengabdian masyarakat dilaksanakan di Desa Kapal, Badung, Bali, untuk meningkatkan employee agility di antara 11 pengrajin tembikar lokal dari bulan Mei sampai dengan Agustus 2025. Kapal, yang dikenal dengan tembikar tradisionalnya yang digunakan dalam upacara keagamaan, menghadapi tantangan seperti menurunnya minat pada kerajinan tersebut, terutama di kalangan generasi muda, dan integrasi teknologi yang terbatas. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi, proaktivitas, dan kolaborasi untuk memastikan keberlanjutan dan inovasi di pasar yang kompetitif. Menggunakan Participatory Action Research (PAR) pendekatan, pengrajin mengidentifikasi tantangan dan mengembangkan solusi bersama. Program ini melibatkan tiga fase: penilaian pra-tes awal, lokakarya pengembangan kapasitas tentang keterampilan teknis dan praktik bisnis, dan evaluasi pasca-tes. Lokakarya memperkenalkan alat ergonomis dan praktik bisnis modern untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi ketegangan fisik. Hasil menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam antisipasi perubahan, kolaborasi, dan kemampuan beradaptasi. Para pengrajin menjadi lebih proaktif, kolaboratif, dan responsif terhadap permintaan pasar. Hasil ini menyoroti keberhasilan program dalam meningkatkan agility, empowering craftsmen to modernize their craft and improve marketability. Keberhasilan program ini menunjukkan bahwa inisiatif serupa dapat memberdayakan industri tradisional, mendorong keberlanjutan dan inovasi. Inisiatif ini merevitalisasi kerajinan dan memberikan model yang dapat diskalakan untuk meningkatkan agility di sektor artisanal lainnya menghadapi tantangan serupa.

Kata kunci: *karyawan; kelincahan; tembikar; pengrajin; masyarakat.*

ABSTRACT

A community service program was implemented in Kapal Village, Badung, Bali, to improve employee agility among 11 local pottery craftsmen from May to August 2025. Kapal, known for its traditional pottery used in religious ceremonies, faces challenges such as declining interest in the craft, especially among younger generations, and limited technological integration. The program aimed to enhance adaptability, proactivity, and collaboration to ensure sustainability and innovation in a competitive market. Using a Participatory Action Research (PAR) approach, craftsmen identified challenges and co-developed solutions. The program involved three phases: an initial pre-test assessment, capacity-building workshops on technical skills and business practices, and a post-test evaluation. Workshops introduced ergonomic tools and modern business practices to improve productivity and reduce physical strain. Results showed significant improvements in anticipation of change, collaboration, and adaptability. The craftsmen became more proactive, collaborative, and responsive to market demands. These results highlight the success of the program in enhancing agility, empowering craftsmen to modernize their craft and improve marketability. The program's success suggests that similar initiatives can empower traditional industries, fostering sustainability and innovation. This initiative revitalized the craft and provides a scalable model for enhancing agility in other artisanal sectors facing similar challenges.

Keywords: *employee; agility; pottery; craftsmen; community.*

PENDAHULUAN

Desa Kapal yang terletak di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali, terkenal dengan keahlian tembikarnya, yang menjadi tulang punggung perekonomian lokalnya. Berlokasi strategis di sepanjang rute utama yang menghubungkan Denpasar dan Gilimanuk, desa ini menikmati posisi yang menguntungkan bagi wisatawan lokal dan internasional yang lewat. Terlepas dari tradisi produksi tembikarnya yang kaya, yang telah ada selama berabad-abad, perhatian yang diberikan pada potensi pariwisata desa itu terbatas. Kapal memiliki populasi dengan sebagian besar mata pencaharian terkait dengan berbagai industri, terutama produksi tembikar skala kecil. Meskipun desa ini dikenal sebagai pusat produksi barang-barang suci untuk ritual Hindu, seperti *sanggah* (kuil) dan *karat* (pot upacara), potensi budayanya yang penuh sebagian besar tetap belum dieksploitasi di pasar pariwisata yang lebih luas. Dalam beberapa tahun terakhir, upaya telah dilakukan untuk memanfaatkan ekowisata, memposisikan Kapal sebagai tujuan di mana pengunjung dapat terlibat dengan keahlian tradisional dan budaya yang unik (Duan et al., 2023).

Industri tembikar di Kapal menghadapi berbagai tantangan yang menghambat pertumbuhan dan keberlanjutannya. Salah satu masalah signifikan adalah rendahnya minat di kalangan generasi muda untuk melanjutkan kerajinan ini, terutama karena sifat pekerjaan yang menuntut fisik dan pendapatan yang relatif rendah yang dihasilkannya (Castilho et al., 2021). Sebagian besar proses pembuatan tembikar tetap tradisional, melibatkan tenaga kerja manual dan alat yang belum sempurna, yang membatasi produktivitas dan inovasi. Selain itu, kurangnya teknologi modern, seperti alat ergonomis, memperburuk ketegangan fisik pada pengrajin, yang menyebabkan masalah kesehatan jangka panjang (Drajad, 2025). Tidak adanya fasilitas pelatihan formal dan pusat inovasi untuk pengrajin muda juga menghambat potensi untuk mengembangkan desain baru dan meningkatkan teknik produksi (Wang et al., 2024). Terlepas dari tantangan ini, desa ini masih memproduksi tembikar untuk penggunaan lokal dalam upacara keagamaan, dengan lokasinya yang strategis memungkinkan penjualan produknya di seluruh Bali.

Desa Kapal memiliki potensi yang signifikan untuk pengembangan industri tembikarnya. Dengan reputasinya yang mapan untuk produk tembikar berkualitas tinggi, terutama yang digunakan dalam upacara keagamaan, ada permintaan yang meningkat untuk produk ini tidak hanya di Bali tetapi juga di bagian lain Indonesia. Namun, tantangan utamanya adalah berkurangnya

minat generasi muda dalam kerajinan ini, yang mengakibatkan menyusutnya kumpulan tenaga kerja terampil (Prasetyo et al., 2024). Selain itu, meskipun ada peluang yang belum dimanfaatkan untuk mengintegrasikan inovasi ke dalam proses pembuatan tembikar, desa masih sangat bergantung pada metode tradisional, yang membatasi kemampuannya untuk menskalakan produksi dan memenuhi permintaan pasar modern. Kurangnya infrastruktur untuk pameran produk dan ruang pelatihan semakin menghambat kreativitas dan potensi untuk menarik wisatawan atau demografi yang lebih muda yang tertarik untuk mempelajari kerajinan (Dulal & Shah, 2024). Namun, dengan dukungan strategis, ada peluang untuk merevitalisasi industri dan menarik minat lokal dan internasional melalui ekowisata dan lokakarya pengrajin.

Mengingat tantangan yang dihadapi oleh pengrajin tembikar Kapal, *employee agility*—didefinisikan sebagai kemampuan untuk beradaptasi dengan keadaan baru dan belajar terus menerus—sangat penting untuk kelangsungan hidup dan pertumbuhan industri. Pengrajin tembikar di desa Kapal perlu merangkul teknik, alat, dan model bisnis baru agar tetap kompetitif. Memodernisasi proses manufaktur melalui pengenalan alat ergonomis dan otomatis dapat secara signifikan mengurangi beban fisik pekerja dan meningkatkan produktivitas (Trang & Tu, 2021). Selain itu, menumbuhkan pola pikir pembelajaran berkelanjutan dan kemampuan beradaptasi tidak hanya akan meningkatkan kualitas produk tetapi juga memastikan bahwa kerajinan tradisional tetap relevan dalam menghadapi perubahan dinamika pasar (Hariyanto et al., 2023). *Employee agility* dapat membantu menjembatani kesenjangan antara keterampilan tradisional dan tuntutan modern, memastikan keberlanjutan industri tembikar di Kapal (Kusumawijaya et al., 2025).



Gambar 1. Pembahasan urgensi Pengembangan *Employee Agility* (EA) Pengrajin Tembikar di Desa Kapal, Badung, Bali

Tujuan dari inisiatif pengabdian masyarakat adalah untuk meningkatkan employee agility di antara pengrajin tembikar di Kapal, Badung. Proyek ini bertujuan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi oleh para pengrajin, seperti keterbatasan fisik karena tugas yang berulang dan kemampuan yang tidak memadai untuk beradaptasi dengan perubahan permintaan pasar. Agility, Dalam konteks ini, mengacu pada kemampuan karyawan untuk merespons kondisi pasar yang dinamis dengan mengadopsi metode baru, mempelajari keterampilan baru, dan berkolaborasi secara efektif dengan orang lain. Program ini juga bertujuan untuk memberikan solusi atas masalah serupa yang dihadapi oleh employee agility di antara pengrajin tembikar di Kapal, Badung. Tantangan-tantangan ini termasuk integrasi teknologi yang rendah, strategi pemasaran yang terbatas, dan kurangnya inovasi dalam desain produk. Solusi yang ditawarkan berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, diversifikasi penawaran produk, dan memungkinkan pengrajin untuk menavigasi pergeseran pasar melalui peningkatan employee agility.

METODE

Inisiatif pengabdian masyarakat ini dilaksanakan di Desa Kapal, yang terletak di Badung, Bali, di mana 11 pengrajin tembikar lokal berpartisipasi dalam program tersebut, diantaranya: Ni Nyoman Sudanti, I Putu Yoga Lokantara, Ni Luh Widari, Ni Putu Eka Jayanti, I Made Rai Sandiana, I Ketut Susila, I Made Rai Alit Sujana, I Made Rai Parwata, I Made Oka Upadyana, Wayan Beratha Yasa, I Nyoman Gede Subagia. Kapal terkenal dengan warisannya yang kaya dalam pembuatan tembikar, terutama berfokus pada tembikar tradisional untuk tujuan keagamaan. Program pengabdian masyarakat menasar para pengrajin ini, dengan tujuan meningkatkan keberlanjutan dan pembinaan bisnis mereka. employee agility (Aleemuddin et al., 2023). Desa itu, meskipun kaya akan keahlian tradisional, menghadapi tantangan seperti adopsi teknologi yang terbatas, ketegangan fisik dari proses manual, dan tenaga kerja yang menua, yang menimbulkan hambatan bagi pertumbuhan dan inovasi (Munteanu et al., 2020). Para pengrajin dipilih berdasarkan partisipasi aktif mereka dalam produksi tembikar. Pengrajin ini sering mengandalkan struktur bisnis berbasis keluarga dan terbiasa dengan metode tradisional yang diturunkan dari generasi ke generasi (Muka & Suardana, 2024). Proyek ini disusun untuk melibatkan para pengrajin ini melalui serangkaian lokakarya dan intervensi yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan ketajaman bisnis mereka, secara khusus berfokus pada peningkatan kelincahan dalam proses kerja dan

interaksi mereka dengan pasar (Puriwat & Tripopsakul, 2021).

Pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat ini didasarkan pada pendekatan Participatory Action Research (Afandi et al., 2022). Para pengrajin memainkan peran aktif dalam mengidentifikasi tantangan yang mereka hadapi dan dalam membentuk intervensi selama proyek. Pendekatan kolaboratif ini memungkinkan anggota komunitas untuk memiliki pengaruh yang signifikan dalam identifikasi masalah, pengembangan solusi, dan proses pengambilan keputusan yang terkait dengan keahlian mereka (Nargis et al., 2024). Proses dimulai dengan pre-test yang dirancang untuk menilai tingkat pemahaman pengrajin tembikar tentang pentingnya employee agility dalam mempertahankan bisnis mereka. Pra-tes menggunakan skala yang diadaptasi dari (Lai et al., 2021) untuk mengukur aspek-aspek seperti antisipasi masalah, kolaborasi, dan kemampuan beradaptasi. Employee agility diukur kemampuan individu dalam suatu organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, mempelajari keterampilan baru, dan merespons secara efektif terhadap kondisi pasar yang dinamis (Marjerison et al., 2022), terdiri dari: Ea1 Antisipasi masalah yang berkaitan dengan perubahan; Ea2 Inisiasi kegiatan yang mengarah pada penyelesaian masalah terkait perubahan dan peningkatan pekerjaan; Ea3 Solusi masalah terkait perubahan; Ea4 Kemampuan beradaptasi interpersonal dan budaya; Ea5 Kolaborasi spontan; 6Ea Mempelajari tugas dan tanggung jawab baru; Ea7 Sikap positif terhadap perubahan, ide-ide baru, teknologi; Ea8 Toleransi terhadap dan menghadapi situasi yang tidak pasti dan tidak terduga. Tanggapan pengrajin dinilai untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam pemahaman mereka dan untuk menyesuaikan program.



Gambar 2. Pembahasan tentang pendekatan Participatory Action Research (PAR), memastikan peran aktif Pengrajin Tembikar di Desa Kapal, Badung, Bali

Tahap pertama pengabdian masyarakat melibatkan penyelenggaraan pre-test untuk

mengukur pengetahuan dan pemahaman pengrajin yang ada tentang employee agility. Survei ini didasarkan pada Lai et al. (2021), dengan skala Likert lima poin untuk mengevaluasi keakraban mereka dengan berbagai komponen kelincahan, seperti antisipasi masalah, kemampuan beradaptasi, dan kemampuan untuk mempelajari keterampilan baru. Data dasar ini memberikan wawasan berharga tentang area yang membutuhkan fokus dalam fase program berikutnya (Munteanu et al., 2020). Pada tahap kedua, lokakarya peningkatan kapasitas dilakukan berdasarkan hasil pre-test. Lokakarya ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, strategi pemasaran, dan kemampuan desain pengrajin tembikar (Ajewumi, 2024). Pelatihan ini bersifat partisipatif, dengan pengrajin lokal berkontribusi pada konten dan berbagi pengalaman mereka. Selain itu, kolaborasi dengan universitas lokal memberikan dukungan akademik dan sumber daya yang meningkatkan efektivitas pelatihan. Tujuannya adalah untuk memberdayakan para pengrajin dengan meningkatkan keahlian mereka dan memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan praktik bisnis baru (Siddique & Khan, 2022). Tahap akhir dari program ini melibatkan melakukan pasca-tes untuk mengevaluasi perbaikan dalam employee agility. Pasca-tes membandingkan hasil pra-tes untuk menilai perubahan dalam kemampuan mereka untuk menanggapi tantangan dan mengadopsi strategi baru (Tisyani & Sushandoyo, 2023). Peningkatan signifikan dalam kelincahan pengrajin, terutama dalam desain dan pemasaran produk, dicatat. Rencana keberlanjutan juga dibuat, yang mencakup pembentukan pusat inovasi lokal dan kemitraan dengan agen pariwisata untuk memperluas basis pelanggan pengrajin (Mardian, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 1, memberikan analisis terperinci tentang profil responden program pengabdian masyarakat. Hal ini didasarkan pada data demografis mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pengalaman kerja.

Tabel 1. Analisis Profil Responden

		Frekuensi	Persentas
Jenis	Female	2	18.2
	Laki-laki	9	81.8
	Seluruh	11	100.0
Umur	20 - 30	3	27.3
	31 - 40	8	72.7
	41 ke atas	11	100.0

	Seluruh	3	27.3
Pendidik	SMA/SMK	10	90.9
	Sarjana	1	9.1
	Total	11	100.0
Pengala	1 - 5 tahun	2	18
	5 tahun ke	9	82
	Seluruh	11	100

Sumber: Pelaksana, 2025

Distribusi gender menunjukkan mayoritas peserta laki-laki yang signifikan (81,8%), sedangkan perempuan hanya menyumbang 18,2%. Kesenjangan ini menunjukkan potensi ketidakseimbangan gender dalam program, menunjukkan perlunya strategi penjangkauan yang bertujuan untuk menarik lebih banyak peserta perempuan. Mempromosikan keragaman gender sangat penting tidak hanya untuk inklusivitas tetapi juga untuk meningkatkan kualitas umpan balik dan efektivitas program secara keseluruhan (Brockman et al., 2021). Memeriksa perubahan distribusi gender selama program dapat menghasilkan wawasan berharga tentang aksesibilitas dan daya tariknya yang berkembang. Memantau inklusivitas gender dari waktu ke waktu dapat menginformasikan modifikasi strategis pada upaya penjangkauan yang ditujukan untuk kelompok yang kurang terwakili, yang sangat penting untuk program komunitas yang bertujuan untuk keterlibatan komprehensif (Setia & Tichy, 2024). Dominasi peserta laki-laki dapat menandakan hambatan yang menghambat pendaftaran perempuan. Mengidentifikasi dan mengatasi hambatan ini dapat membantu merancang strategi yang ditargetkan untuk meningkatkan tingkat partisipasi perempuan (Gold et al., 2024).

Distribusi usia mengungkapkan bahwa 72,7% peserta berusia antara 31-40 tahun, dengan 27,3% berusia 20-30 tahun. Pola ini menunjukkan bahwa program ini berhasil menarik individu berpengalaman yang mampu memberikan wawasan yang berharga. Namun, untuk melibatkan demografi yang lebih muda, penting untuk mengevaluasi apakah strategi penjangkauan program secara memadai memfasilitasi partisipasi pemuda atau tetap terlalu fokus pada individu paruh baya (Setia et al., 2022). Memahami dinamika usia penting untuk mengidentifikasi pergeseran demografi angkatan kerja dan meningkatkan strategi penjangkauan dan partisipasi (Kelly et al., 2022).

Latar belakang pendidikan menunjukkan bahwa 90,9% peserta adalah SMA/SMK, dengan hanya 9,1% Sarjana. Ini menunjukkan bahwa

sementara program ini melibatkan para profesional dan siswa yang lebih muda secara efektif, representasi pascasarjana yang terbatas dapat menghambat kemampuan program untuk memenuhi spektrum penuh kebutuhan masyarakat. Penilaian demografis di masa depan harus memeriksa latar belakang pendidikan peserta dari waktu ke waktu untuk memastikan program berkembang selaras dengan minat dan keterampilan individu berpendidikan tinggi (Brockman et al., 2021).

Pengalaman kerja menunjukkan bahwa mayoritas yang signifikan (82%) responden memiliki pengalaman lebih dari lima tahun, menunjukkan bahwa program ini berhasil menarik para profesional berpengalaman. Umpan balik dari peserta berpengalaman ini dapat berperan penting dalam mengevaluasi dampak program, yang berpotensi mengarah pada peningkatan konstruktif dalam penyampaian program (Hausman et al., 2022). Namun, upaya penjangkauan juga harus memprioritaskan melibatkan para profesional baru, membantu program tetap relevan di berbagai tahap karir (Setia & Tichy, 2024). Memastikan kohort peserta yang seimbang memberikan pemahaman yang lebih kaya tentang efektivitas program di berbagai tingkat pengalaman.

Analisis profil responden menyoroti bahwa program ini berhasil melibatkan individu yang lebih berpengalaman, yang dapat diterjemahkan menjadi umpan balik yang lebih berwawasan dan matang. Keragaman gender yang terbatas, kurangnya representasi peserta yang lebih muda, dan fokus pada sarjana dapat menghadirkan tantangan jika program mencari demografi yang lebih seimbang atau bervariasi. Ada potensi bagi program untuk mendiversifikasi kelompok sasarannya, terutama dalam hal jenis kelamin dan usia, untuk mendorong partisipasi dan inklusivitas yang lebih luas (Brockman et al., 2021). Rendahnya jumlah peserta sarjana dan demografi laki-laki yang kuat dapat menghadirkan perspektif miring tentang dampak keseluruhan dari program.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Employee Agility

Var	Pra-tes			Pasca-tes			
	Min.	Maks.	Rata-rata	Min.	Maks.	Rata-rata	
EA	Ea1	1.000	2.000	1.909	3.000	5.000	4.455
	Ea2	1.000	2.000	1.636	3.000	5.000	4.182
	Ea3	1.000	2.000	1.455	3.000	5.000	4.182
	Ea4	1.000	2.000	1.455	3.000	5.000	4.091
	Ea5	1.000	2.000	1.364	3.000	5.000	4.364
	Ea6	1.000	2.000	1.545	3.000	5.000	3.909
	Ea7	1.000	2.000	1.636	3.000	5.000	4.000
	Ea8	1.000	2.000	1.455	3.000	5.000	4.182
	EA	1.000	1.875	1.557	3.750	4.500	4.170

Sumber: Pelaksana, 2025

Statistik deskriptif pra-tes dan pasca-tes mengungkapkan pergeseran signifikan dalam employee agility skor di semua delapan dimensi variabel (Ea1 to Ea8). Peningkatan ini sangat penting saat mengevaluasi employee's ability untuk menangani perubahan organisasi, serta kemampuan beradaptasi, ketahanan, dan proaktifnya (Munteanu et al., 2020). Analisis mengungkapkan wawasan berharga tentang efektivitas program pengabdian masyarakat dalam meningkatkan employee agility (Tripathi, 2024).

Dalam pra-tes, employee agility skor relatif rendah. Misalnya: Ea1 (Antisipasi masalah yang terkait dengan perubahan) memiliki rata-rata 1,909. Skor ini menunjukkan bahwa karyawan agak reaktif terhadap perubahan tetapi tidak memiliki keterampilan antisipasi. Ea5 (Kolaborasi spontan) mencetak skor 1,364, menunjukkan bahwa kolaborasi minimal dan reaktif daripada proaktif. Ea6 (Mempelajari tugas dan tanggung jawab baru) memiliki rata-rata 1,545, menunjukkan bahwa karyawan hanya cukup mampu beradaptasi dengan peran atau tugas baru. Data pra-tes mengungkapkan garis dasar employee agility itu terutama rendah hingga sedang, yang khas bagi karyawan yang tidak terbiasa dengan strategi adaptif di lingkungan yang dinamis (Tessarini & Saltorato, 2021).

Namun, hasil pasca-tes menunjukkan peningkatan substansial di semua metrik kelincahan. Misalnya: Ea1 meningkat secara dramatis dari 1.909 to 4.455, menyarankan peningkatan besar dalam kemampuan karyawan untuk mengantisipasi dan mengelola perubahan. Ea2 (Inisiasi kegiatan yang mengarah ke solusi perubahan), yang meningkat dari 1.636 menjadi 4.182, menunjukkan bahwa karyawan lebih proaktif dalam memulai tindakan untuk memecahkan masalah. Ea5 juga menunjukkan peningkatan, melonjak dari 1.364 menjadi 4.364, menyoroti bahwa karyawan menjadi lebih cenderung untuk berkolaborasi secara spontan dan aktif dengan rekan kerja untuk menumbuhkan lingkungan kolaboratif (Nargis et al., 2024). Data pasca-tes menunjukkan peningkatan yang nyata dalam employee agility, dengan skor rata-rata meningkat di semua subskala. Skor menunjukkan bahwa karyawan telah memperoleh keterampilan yang lebih kuat dalam beradaptasi dengan perubahan, berkolaborasi, dan mengelola ketidakpastian (Naim et al., 2023).

Keseluruhan Employee Agility (EA) Skor meningkat dari 1.557 dalam pra-tes menjadi 4.170 di pasca-tes. Peningkatan sekitar 2,6 poin di semua wilayah ini mencerminkan efektivitas program pengabdian kepada masyarakat dalam meningkatkan employee agility. Kekuatan paling signifikan dari

penelitian ini adalah peningkatan yang jelas dalam semua variabel kelincuhan pasca-pengujian. Peningkatan skor yang nyata, terutama di bidang-bidang seperti antisipasi perubahan (Ea1) dan kolaborasi proaktif (Ea5), menunjukkan bahwa program ini secara efektif meningkatkan kompetensi kelincuhan inti (Prieto & Talukder, 2023). Dengan mengukur berbagai dimensi kelincuhan, studi ini menangkap pandangan komprehensif tentang responsif, kemampuan beradaptasi, dan kolaborasi karyawan, menawarkan wawasan berharga tentang berbagai aspek kelincuhan di tempat kerja (Yang et al., 2024).

Kelemahan pengabdian masyarakat ini hanya mencakup sampel spesifik karyawan yang berpartisipasi dalam program pengabdian masyarakat. Sampel terbatas ini dapat memengaruhi generalisasi hasil, terutama ketika mempertimbangkan industri atau organisasi dengan dinamika operasional atau karakteristik tenaga kerja yang berbeda (Ludviga & Kalviņa, 2023). Sementara hasil pasca-tes mencerminkan dampak langsung, pengabdian masyarakat ini tidak memiliki data tindak lanjut untuk menilai apakah peningkatan kelincuhan ini berkelanjutan dari waktu ke waktu. Kurangnya analisis longitudinal meninggalkan pertanyaan terbuka apakah perbaikan yang diamati berumur pendek atau tahan lama. Tidak jelas apakah faktor eksternal, seperti perubahan organisasi atau tren industri, mungkin telah memengaruhi kelincuhan karyawan selama periode pengujian (Ajgaonkar et al., 2021). Pengabdian masyarakat di masa depan harus mengontrol faktor-faktor tersebut untuk memastikan bahwa perbaikan dapat dikaitkan semata-mata dengan program.

Temuan studi menunjukkan bahwa organisasi dapat menerapkan program serupa untuk meningkatkan employee agility. Ini akan sangat bermanfaat di lingkungan yang membutuhkan kemampuan beradaptasi tinggi, seperti di pasar yang berubah dengan cepat atau industri yang mengalami transformasi digital. Meskipun program ini berfokus pada pengabdian masyarakat tertentu, prinsip-prinsip yang mendasari employee agility—seperti kemampuan beradaptasi, kolaborasi, dan ketahanan—dapat diterapkan dalam berbagai pengaturan organisasi (Jo & Hong, 2022). Organisasi lintas sektor dapat menggunakan temuan ini untuk merancang program pelatihan yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan dan responsivitas organisasi.

Pengabdian masyarakat ini tidak memiliki kelompok kontrol untuk dibandingkan dengan peserta yang tidak menjalani program pengabdian masyarakat. Tanpa kelompok kontrol, sulit untuk menentukan apakah perubahan yang diamati dalam employee agility dapat secara langsung dikaitkan

dengan program, atau jika mereka akan terjadi secara alami dari waktu ke waktu. Meskipun hasil agregat menunjukkan peningkatan yang signifikan, variabilitas individu dalam respons mungkin tidak sepenuhnya ditangkap. Beberapa karyawan mungkin telah menunjukkan keuntungan yang lebih signifikan daripada yang lain berdasarkan tingkat kelincuhan awal atau karakteristik pribadi mereka, seperti pengalaman atau motivasi sebelumnya.

Peningkatan kelincuhan pasca-tes (misalnya, Ea5 tentang kolaborasi spontan) menunjukkan peningkatan fleksibilitas karyawan. Namun, mungkin ada kontradiksi jika karyawan menjadi lebih gesit tetapi menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan struktur tugas yang lebih kaku di tempat kerja. Meskipun kelincuhan meningkatkan daya tanggap, terkadang dapat berbenturan dengan struktur organisasi yang membutuhkan peran yang lebih jelas dan manajemen tugas yang kaku. Meskipun karyawan meningkatkan kelincuhan pribadi mereka, penting untuk mempertimbangkan dampak yang lebih luas pada kelincuhan organisasi. Kelincuhan di tingkat individu mungkin tidak selalu diterjemahkan ke dalam kelincuhan organisasi kecuali didukung oleh perubahan struktural di tingkat organisasi. Perbedaan ini sangat penting dalam memahami bagaimana peningkatan individu dapat memengaruhi kinerja organisasi.

Hasil program ini menunjukkan bahwa pengabdian masyarakat sangat efektif dalam meningkatkan employee agility di berbagai dimensi. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan kemampuan beradaptasi, perilaku proaktif, dan ketahanan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Shuhaime & Isa, 2023). Namun, pengabdian masyarakat lebih lanjut diperlukan untuk menilai keberlanjutan jangka panjang dari perbaikan ini dan dampak organisasi yang lebih luas. Keterbatasan pengabdian masyarakat, termasuk kurangnya kelompok kontrol dan data longitudinal, harus ditangani dalam studi mendatang untuk memberikan bukti yang lebih konklusif tentang kemanjuran program.

SIMPULAN DAN SARAN

Program pengabdian masyarakat yang dilaksanakan di Desa Kapal, Badung, Bali, bertujuan untuk meningkatkan employee agility di antara pengrajin tembikar yang menghadapi banyak tantangan, termasuk adopsi teknologi yang terbatas, ketegangan fisik dari tenaga kerja manual, dan kurangnya inovasi dalam kerajinan mereka. Melalui serangkaian lokakarya partisipatif, program ini berhasil meningkatkan kemampuan pengrajin untuk mengantisipasi perubahan, berkolaborasi secara spontan, dan beradaptasi dengan dinamika pasar

baru. Hasil pra-tes dan pasca-tes memberikan bukti kuat tentang efektivitas program. Data pra-pengujian menyoroti tingkat rendah employee agility, terutama di bidang-bidang seperti antisipasi masalah dan kolaborasi spontan. Namun, pada pasca-tes, perbaikan yang signifikan diamati, terutama dalam mengantisipasi perubahan, dan dalam kolaborasi spontan. Pergeseran ini menunjukkan bahwa program ini berhasil menumbuhkan budaya keterlibatan proaktif, di mana pengrajin menjadi lebih mahir dalam menanggapi kondisi pasar yang dinamis. Tujuan pengabdian masyarakat—untuk meningkatkan employee agility dengan mengintegrasikan alat modern, mendorong pembelajaran, dan beradaptasi dengan metode baru—tercapai. Hasilnya menggarisbawahi pentingnya pembelajaran berkelanjutan dan kemampuan beradaptasi dalam menjaga relevansi dan keberlanjutan kerajinan tradisional, terutama dalam menghadapi perubahan permintaan pasar dan tenaga kerja yang menua.

Inisiatif pengabdian masyarakat ini telah memberikan kontribusi penting baik kepada masyarakat lokal maupun kerangka teoritis di sekitar employee agility dan usaha kecil dan menengah (UKM). Bagi masyarakat, program ini menjawab beberapa tantangan kritis yang dihadapi oleh para pengrajin tembikar di Desa Kapal. Kelincahan yang ditingkatkan tidak hanya meningkatkan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan tren pasar tetapi juga memungkinkan mereka untuk meningkatkan inovasi produk dan mengeksplorasi strategi pemasaran baru. Hal ini dapat berdampak jangka panjang pada keberlanjutan industri tembikar dengan memastikan bahwa generasi muda terlibat dan kerajinan tradisional tetap kompetitif di pasar modern. Secara teoritis, pengabdian kepada masyarakat ini berkontribusi pada pengembangan konsep employee agility dalam industri tradisional padat karya. Sementara penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi kelincahan di sektor yang lebih dinamis dan digerakkan oleh teknologi, inisiatif ini menyoroti pentingnya kelincahan dalam pengerjaan manual dan industri tradisional. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa employee agility—Mencakup kemampuan beradaptasi, kolaborasi, dan proaktif—tidak hanya penting dalam industri teknologi tinggi tetapi juga di sektor yang menghadapi tantangan terkait tenaga kerja manual, sumber daya yang terbatas, dan tenaga kerja yang menua. Penggunaan Participatory Action Research (PAR) program ini sebagai pendekatan untuk mengatasi tantangan ini menyumbangkan wawasan baru tentang solusi berbasis masyarakat dalam konteks UKM. Keberhasilan inisiatif pengabdian masyarakat dapat menginformasikan pekerjaan teoretis di masa depan tentang bagaimana industri

tradisional dapat mengintegrasikan praktik bisnis modern agar tetap relevan dalam ekonomi yang berkembang pesat. Ini juga menambah literatur tentang keberlanjutan dan inovasi dalam UKM, terutama di pedesaan dan konteks berkembang.

Terlepas dari hasil positif, ada beberapa keterbatasan dalam program pengabdian masyarakat yang harus diperhatikan. Pertama, ukuran sampelnya relatif kecil, hanya melibatkan 11 pengrajin tembikar. Sementara ukuran sampel ini memungkinkan intervensi yang ditargetkan, itu juga membatasi generalisasi temuan ke populasi yang lebih luas. Dalam studi di masa depan, sampel yang lebih besar dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang efektivitas program serupa dalam pengaturan yang berbeda. Keterbatasan lain adalah sifat jangka pendek dari pengabdian masyarakat ini. Program layanan masyarakat mengukur dampak langsung dari lokakarya, tetapi tidak ada data tindak lanjut yang dikumpulkan untuk menilai apakah peningkatan kelincahan berkelanjutan dari waktu ke waktu. Pemantauan jangka panjang akan diperlukan untuk menentukan apakah perubahan dalam kelincahan ini diterjemahkan ke dalam peningkatan berkelanjutan dalam hasil bisnis. Selain itu, kurangnya kelompok kontrol berarti tidak ada perbandingan dengan sekelompok pengrajin tembikar yang tidak berpartisipasi dalam program tersebut. Tanpa kelompok kontrol, sulit untuk secara definitif mengaitkan perubahan kelincahan yang diamati semata-mata dengan program, karena faktor eksternal lainnya (seperti fluktuasi pasar atau motivasi individu) dapat berperan. Akhirnya, variabilitas individu dalam respons tidak sepenuhnya ditangani. Beberapa pengrajin mungkin memiliki lebih banyak pengalaman atau motivasi yang lebih besar daripada yang lain, yang dapat memengaruhi tingkat peningkatan kelincahan mereka. Studi di masa depan harus mempertimbangkan stratifikasi peserta berdasarkan tingkat pengalaman atau faktor relevan lainnya untuk lebih memahami dampak diferensial dari program.

Dari perspektif komunitas dan akademis, potensi untuk inisiatif pengabdian masyarakat lebih lanjut cukup besar, meskipun beberapa tantangan harus ditangani. Dari pandangan masyarakat, potensi utama terletak pada perluasan industri tembikar. Dengan meningkatkan employee agility, para pengrajin lebih siap untuk mengintegrasikan teknologi baru dan meningkatkan produktivitas mereka, sehingga meningkatkan keunggulan kompetitif mereka di pasar lokal dan internasional. Selain itu, program ini berpotensi untuk merevitalisasi minat pada tembikar di kalangan generasi muda, memastikan keberlanjutan kerajinan.

Namun, tantangannya tetap dalam menarik peserta yang lebih muda yang mungkin masih menganggap pekerjaan tersebut menuntut secara fisik dan tidak menguntungkan. Layanan masyarakat dapat diperluas untuk mencakup program pendidikan yang ditargetkan di sekolah dan pemuda lokal untuk membina generasi baru pengrajin. Tantangan lainnya adalah kurangnya infrastruktur untuk pelatihan dan pameran produk. Mendirikan pusat inovasi permanen atau pusat pelatihan di desa dapat menyediakan platform untuk pengembangan keterampilan berkelanjutan dan memfasilitasi kolaborasi dengan wisatawan dan bisnis lokal. Dari perspektif akademis, pengabdian masyarakat telah membuka jalan baru untuk penelitian tentang kelincahan di industri tradisional. Studi lebih lanjut dapat mengeksplorasi bagaimana kerajinan tradisional lainnya dapat memperoleh manfaat dari program serupa, terutama di daerah pedesaan. Namun, tantangan dalam memajukan penelitian akademis adalah kurangnya langkah-langkah standar untuk employee agility dalam kerajinan tradisional. Mengembangkan kerangka kerja universal untuk mengukur kelincahan di berbagai sektor akan memfasilitasi perbandingan dan penerapan temuan yang lebih luas. Selain itu, skalabilitas program merupakan tantangan potensial. Meskipun percontohan awal di Desa Kapal berhasil, mereplikasi model ini di komunitas lain mungkin memerlukan penyesuaian untuk mengatasi tantangan lokal, seperti berbagai praktik budaya atau akses ke sumber daya. Pelaksana harus mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual ini saat merancang program masa depan. Sementara program pengabdian masyarakat di Desa Kapal menunjukkan hasil yang menjanjikan, keterlibatan masyarakat lebih lanjut, pemantauan jangka panjang, dan mengatasi kesenjangan infrastruktur sangat penting untuk memastikan keberlanjutan dan penerapan program yang lebih luas. Program ini juga berkontribusi pada pemahaman akademis tentang kelincahan di sektor non-teknologi dan memberikan model untuk inisiatif pengabdian masyarakat di masa depan yang bertujuan untuk meningkatkan keberlanjutan industri tradisional.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami sangat berterima kasih atas komentar-komentar yang diberikan oleh editor dan reviewer, yang secara signifikan meningkatkan kualitas artikel ini. Kami juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para penulis kontributor atas masukan dan kerja sama yang berharga dalam penyelesaian artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, A., Laily, N., Wahyudi, N., & Umam, M. H. (2022). Metodologi Pengabdian Masyarakat. *Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI*, 263.
- Ajewumi, O. E. (2024). The Influence of Agile Organizational Design on Employee Engagement and Performance in the Digital Age. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(10), 25–39. <https://doi.org/10.55248/gengpi.5.1024.2702>
- Ajgaonkar, S., Neelam, N., & Wiemann, J. (2021). Drivers of Workforce Agility: A Dynamic Capability Perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(4), 951–982. <https://doi.org/10.1108/ijoa-11-2020-2507>
- Aleemuddin, M., Çetindamar, D., Hawryszkiewicz, I., & Sohaib, O. (2023). The Role of Dynamic Cloud Capability in Improving SME's Strategic Agility and Resource Flexibility: An Empirical Study. *Sustainability*, 15(11), 8467. <https://doi.org/10.3390/su15118467>
- Brockman, T. A., Balls-Berry, J. E., West, I., Soto, M. V., Albertie, M., Stephenson, N. A., Omar, F. M., Moore, M., Alemán, M., Berry, P. A., Karuppana, S., & Patten, C. A. (2021). Researchers' Experiences Working With Community Advisory Boards: How Community Member Feedback Impacted the Research. *Journal of Clinical and Translational Science*, 5(1). <https://doi.org/10.1017/cts.2021.22>
- Castilho, D., Fuinhas, J. A., & Marques, A. C. (2021). The Impacts of the Tourism Sector on the Eco-Efficiency of the Latin American and Caribbean Countries. *Socio-Economic Planning Sciences*, 78, 101089. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2021.101089>
- Drajad, D. (2025). Membangun Masyarakat Mandiri Melalui Pengembangan Usaha Gerabah Di Desa Sukarara Lombok Timur. *J. Comm. Dev. Empower.*, 1(3), 72–77. <https://doi.org/10.70716/jocdem.v1i3.185>
- Duan, Z. Y., Tan, S., Choon, S.-W., & Zhang, M. (2023). Crafting a Place-Based Souvenir for Sustaining Cultural Heritage. *Heliyon*, 9(5), e15761. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15761>
- Dulal, L. N., & Shah, A. M. (2024). Pottery Products of Bhaktapur, Nepal: A Study of Tourist and Tourism Perspectives. *International Journal of Culture and History*, 11(1), 100. <https://doi.org/10.5296/ijch.v11i1.21812>
- Gold, C. A., Jensen, R., Sasnal, M., Day, H. S., Miller-Kuhlmann, R., Blankenburg, R.,

- Rassbach, C. E., Morris, A. M., Korndorffer, J. R., & Nassar, A. K. (2024). Impact of a Coaching Program on Resident Perceptions of Communication Confidence and Feedback Quality. *BMC Medical Education*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05383-5>
- Hariyanto, H., Iriaji, I., Prasetyo, A. R., Vega, B. L. A., Marcelliantika, A., Aruna, A., Surya, E. P., & Taufani, A. R. (2023). Pagelaran Smartland: Using Virtual Reality Media to Increase Hybrid Tourist Visits for the Pottery Industry. *Kne Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i15.13942>
- Hausman, M., Dancot, J., Pétré, B., Guillaume, M., & Detroz, P. (2022). 'I Don't Know if People Realize the Impact of Their Words': How Does Feedback During Internship Impact Nursing Student Learning? *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 48(6), 777–789. <https://doi.org/10.1080/02602938.2022.2130168>
- Jo, Y., & Hong, A. J. (2022). Impact of Agile Learning on Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model of Employee Engagement and Perceived Organizational Support. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.900830>
- Kelly, S., Hague, A., Blythe, A., Robb, N. D., & Warman, S. (2022). "Just Engage in It or Not, You Get Out What You Put In": Student and Staff Experiences of Feedback and Feedforward in Workplace-Based Learning Environments. *Journal of Veterinary Medical Education*, 49(2), 267–273. <https://doi.org/10.3138/jvme.2020-0124>
- Kusumawijaya, I. K., Astuti, P. D., Wartana, I. M. H., & Adi, I. K. Y. (2025). Empowering Agility Among Tedung Craftsmen: A Community-Based Participatory Approach In Mengwi , Bali. *International Journal Of Community Service*, 5(1), 9–18.
- Lai, H., Pitafi, A. H., Hasany, N., & Islam, T. (2021). Enhancing Employee Agility Through Information Technology Competency: An Empirical Study of China. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211006687>
- Ludviga, I., & Kalviņa, A. (2023). Organizational Agility During Crisis: Do Employees' Perceptions of Public Sector Organizations' Strategic Agility Foster Employees' Work Engagement and Well-Being? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 36(2), 209–229. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09442-9>
- Mardian, M. T. (2024). Determinant of Agile Leadership: A Systematic Literature Review. *Kne Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i11.15836>
- Marjerison, R. K., Andrews, M., & Kuan, G. (2022). Creating Sustainable Organizations through Knowledge Sharing and Organizational Agility: Empirical Evidence from China. *Sustainability (Switzerland)*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/su14084531>
- Muka, I. K., & Suardana, I. W. (2024). Innovation of Form and Function of Banyumulek Pottery Craftsmanship in Lombok as Heritage of Traditional Culture. *Harmonia Journal of Arts Research and Education*, 24(1), 36–50. <https://doi.org/10.15294/harmonia.v24i1.44787>
- Munteanu, A.-I., Bibu, N., Nastase, M., Cristache, N., & Matis, C. (2020). Analysis of practices to increase the workforce agility and to develop a sustainable and competitive business. *Sustainability (Switzerland)*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/SU12093545>
- Naim, M. F., Sahai, S., & Elembilassery, V. (2023). Does Empowering Leadership Enhance Employee Agility? A Serial Mediation Model. *Evidence-Based HRM a Global Forum for Empirical Scholarship*, 12(3), 666–682. <https://doi.org/10.1108/ebhrm-08-2022-0197>
- Nargis, L., Brastoro, B., & Fuad, M. (2024). Agile HR: Adapting Human Resource Practices to Rapid Business Changes. *Journal of Economic Bussines and Accounting (Costing)*, 7(4), 7396–7401. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10330>
- Prasetyo, A. R., Iriaji, I., Taufani, A. R., Aruna, A., & Surya, E. P. (2024). MOOC for Pagelaran Pottery Village: Boosting Income Through Design Educational Tourism. *Kne Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i15.16195>
- Prieto, L., & Talukder, M. F. (2023). Resilient Agility: A Necessary Condition for Employee and Organizational Sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 15(2). <https://doi.org/10.3390/su15021552>
- Puriwat, W., & Tripopsakul, S. (2021). Exploring factors influencing open innovation adoption in smes: The evidence from emerging markets. *Emerging Science Journal*, 5(4), 533–544. <https://doi.org/10.28991/esj-2021-01295>
- Setia, S., Furtner, D., Bendahmane, M., & Tichy, M. L. (2022). Success4life Youth Empowerment for Promoting Well-Being and Boosting Mental Health: Protocol for an Experimental Study. *Jmir Research Protocols*, 11(9), e38463. <https://doi.org/10.2196/38463>
- Setia, S., & Tichy, M. L. (2024). Success4Life Youth Empowerment Pilot for Promoting

- Well-Being in University Students: A Qualitative Study. *Cureus*.
<https://doi.org/10.7759/cureus.72858>
- Shuhaime, M. A. S., & Isa, N. (2023). Domination of Employee Empowerment Toward Organization Agility in Oil Palm Plantation Sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(10). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i10/18897>
- Siddique, A., & Khan, M. A. (2022). The Association Between Organization Agility and Quality of Work Life in Small and Medium Enterprise of Punjab Pakistan. *International Journal of Social Science & Entrepreneurship*, 2(1), 1–15.
<https://doi.org/10.58661/ijssse.v2i1.15>
- Tessarini, G., & Saltorato, P. (2021). Workforce Agility: A Systematic Literature Review and a Research Agenda Proposal. *Innovar*, 31(81), 155–167.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v31n81.95582>
- Tisyani, A. S., & Sushandoyo, D. (2023). E-Commerce Platforms as Business Agility Reinforcement to Compete in the Market: Cases of Indonesian MSME. *Journal Integration of Management Studies*, 1(1), 83–92. <https://doi.org/10.58229/jims.v1i1.23>
- Trang, N. T., & Tu, V. H. (2021). Domestic Tourist Satisfaction: Implications for “One Commune One Product” Eco-Tourism Development in the Mekong Delta of Vietnam. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 38(4), 1042–1050.
<https://doi.org/10.30892/gtg.38408-742>
- Tripathi, A. (2024). Organizational Learning Culture and Firm Performance: The Mediating Role of Learning Agility. *Vikalpa*, 49(2), 129–142.
<https://doi.org/10.1177/02560909241254996>
- Wang, Y., Liu, X., Fu, L., Mu, B., Chen, M., Wu, H., Dong, K., & Xue-jie, S. (2024). Intelligent Pottery Wheel Machine Design: Enhancing Pottery Throwing Quality and Efficiency. *Applied Sciences*, 14(17), 7989.
<https://doi.org/10.3390/app14177989>
- Yang, C., Tang, C., Nan, X. U., & Lai, Y. (2024). Developmental Human Resource Practices, Thriving at Work, and Employee Agility: The Moderating Role of Workplace Spirituality. *Journal of Management & Organization*, 31(2), 645–660.
<https://doi.org/10.1017/jmo.2024.15>