

Pendampingan Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada UMKM Bengkel *Sevire Car Care* sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme dan Keberlanjutan Usaha

Daiva Juventino Irwansyah¹, Hasbi Arisky Widyanarko², Hazel Lizantha Fatihah³, Isyana Pramesti⁴, Muhammad Raihan. A⁵, Nadia Syahidah Jahrah⁶, Nakeisya Puteri Hidayat⁷, Nova Eliza⁸, Salsabila Ramadhani⁹, Winona Arasely. R. A¹⁰, Yuni Pambreni¹¹, Dwi Rachmawati¹²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta, Depok, Indonesia^{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10}

Dosen Pengampu, Kepala Program Studi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta, Depok, Indonesia^{11,12}

✉ Email Korespodensi: daivajuventino11@gmail.com

INFO ARTIKEL

Histori Artikel:

Diterima 16-06-2026

Disetujui 21-06-2026

Diterbitkan 23-06-2026

Kata kunci:

UMKM;
Manajemen Sumber Daya Manusia;
Loyalitas Karyawan;
Kontrak Kerja;
K3;
Bengkel Otomotif

ABSTRAK

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pendampingan dalam meningkatkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM bengkel *Sevire Car Care* sebagai upaya peningkatan profesionalisme dan keberlanjutan usaha. Kegiatan ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang dihadapi mitra berupa rendahnya loyalitas dan retensi karyawan, belum adanya kontrak kerja tertulis, sistem rekrutmen tradisional, rendahnya kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta manajemen konflik yang reaktif. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif melalui kegiatan *field research* yang dilaksanakan di SEVIRE CAR CARE, Depok pada 11 Juni 2026. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, diskusi terarah (*Focus Group Discussion*), dan dokumentasi. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa permasalahan utama yang dihadapi mitra adalah rendahnya loyalitas dan retensi karyawan, belum adanya kontrak kerja tertulis, sistem rekrutmen tradisional, rendahnya kesadaran K3, serta manajemen konflik yang reaktif. Kegiatan pendampingan melalui diskusi, edukasi, dan pemberian saran perbaikan terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman pengelola dan karyawan mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia yang profesional. Secara keseluruhan, keberhasilan pengelolaan UMKM di sektor jasa otomotif tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis operasional, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dan pengelolaan manajemen yang profesional. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan berupa pendampingan dan edukasi guna memastikan pengelolaan SDM dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Irwansyah, D. J. ., Pambreni, Y., Arasely. R. A, W. ., Ramadhani, S. ., Eliza, N., Hidayat, N. P., Jahrah, N. S. ., Raihan. A, M. ., Pramesti, I. ., Fatihah, H. L., Widyanarko, H. A., & Rachmawati, D. . (2026). Pendampingan Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada UMKM Bengkel Severe Car Care sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme dan Keberlanjutan Usaha. Aksi Kita: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(3), 1603-1611. <https://doi.org/10.63822/1w1d7k20>

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional, termasuk dalam sektor jasa otomotif. Bengkel kendaraan bermotor sebagai salah satu jenis UMKM di bidang jasa perawatan dan perbaikan kendaraan terus berkembang seiring dengan meningkatnya jumlah kendaraan bermotor di Indonesia. Namun, perkembangan usaha seringkali tidak diiringi dengan pengelolaan manajemen yang profesional, khususnya dalam aspek Sumber Daya Manusia (SDM) (Ramdhany et al., 2022). Ketidakmampuan dalam mengelola SDM secara profesional dapat menyebabkan berbagai permasalahan seperti rendahnya loyalitas karyawan, tingginya tingkat *turnover*, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan (Darta et al., 2025).

SEVIRE CAR CARE merupakan UMKM kategori usaha menengah yang bergerak di bidang jasa perawatan, perbaikan, dan penyediaan suku cadang kendaraan roda empat. Usaha ini menyediakan berbagai layanan otomotif terpadu seperti servis kendaraan (AC, kaki-kaki, mesin), *body repair*, *paint specialist* (pegecatan), *car wash* (steam), *auto detailing*, *nano ceramic coating*, dan penjualan *spare part*. Berlokasi di Jl. Raya Abdul Gani No. 82, Jatimulya, Kecamatan Cilodong, Kota Depok, usaha ini telah beroperasi selama 5 tahun dan memiliki cabang kedua di Bogor yang telah berjalan selama 3 tahun. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, SEVIRE CAR CARE didukung oleh 15 orang karyawan yang terbagi ke dalam 3 divisi operasional utama: Divisi Bengkel (spesialisasi AC, kaki-kaki, dan mesin), Divisi Repair (pengecekan, poles body, dan pengecatan), serta Divisi Steam (pencucian mobil). Jam operasional yang panjang (08.00–20.00 WIB) menuntut ritme kerja yang tinggi dari seluruh staf.

Berdasarkan hasil observasi mendalam, ditemukan beberapa permasalahan krusial dalam pengelolaan SDM di SEVIRE CAR CARE. Pertama, perusahaan menghadapi fenomena *turnover* karyawan yang sangat tinggi. Banyak mekanik dan staf ahli yang berpindah ke bengkel kompetitor akibat iming-iming tawaran finansial atau fasilitas lain. Penelitian Alamsyah et al. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada UMKM, di mana rasa nyaman yang dirasakan karyawan akan menentukan loyalitas mereka pada perusahaan. Yolanda (2025) juga menegaskan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan etis berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada UMKM. Kedua, SEVIRE CAR CARE belum menerapkan ikatan kontrak kerja tertulis yang sah bagi para karyawannya. Verawati (2022) menjelaskan bahwa kontrak merupakan kerangka dasar hubungan bagi pelaku ekonomi dan sangat berperan penting dalam berbisnis karena dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak.

Ketiga, perusahaan tidak memiliki jalur rekrutmen formal. Pemenuhan tenaga kerja baru dilakukan hanya berdasarkan rekomendasi dari karyawan aktif yang berisiko menghasilkan pekerja dengan etika dan profesionalisme yang tidak sesuai. Keempat, sebagian besar karyawan memiliki latar belakang keterampilan otodidak yang memicu resistensi terhadap perubahan dan standarisasi kerja. Ramdhany et al. (2022) menegaskan bahwa manajemen perubahan memiliki pengaruh yang kuat terhadap efektivitas organisasi UMKM. Munandar dan Witjaksono (2025) juga menekankan bahwa kemampuan adaptasi dan manajemen perubahan merupakan kunci keberhasilan transformasi organisasi di era digital. Kelima, tingkat kesadaran karyawan untuk mengenakan Alat Pelindung Diri (APD) masih sangat rendah. Pamungkas dan Gunadi (2025) menunjukkan bahwa evaluasi penerapan K3 di bengkel otomotif mencakup aspek input, proses, dan output. Fajri dan Modjo (2023) juga menemukan bahwa 63,3% pekerja bengkel otomotif mengalami keluhan *musculoskeletal disorder* (MSDs). Agwar dan Lustyana (2026) menambahkan bahwa

evaluasi risiko kecelakaan dan perbaikan penerapan K3 pada bengkel sangat diperlukan. Keenam, komunikasi internal dan pola evaluasi masih bersifat reaktif, serta sistem *reward* belum dikelola secara objektif. Ketujuh, tekanan psikologis karyawan diperparah oleh dinamika konsumen yang sensitif terhadap harga, yang kerap memicu komplain terhadap estimasi biaya bengkel.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dirancang untuk memberikan pendampingan melalui diskusi, edukasi, dan pemberian saran perbaikan dalam pengelolaan SDM. Tujuan kegiatan ini adalah: (1) mengidentifikasi secara mendalam permasalahan manajemen SDM yang dihadapi SEVIRE CAR CARE; (2) meningkatkan pemahaman pengelola dan karyawan mengenai pentingnya loyalitas, etika kerja, kontrak kerja, dan K3; (3) memberikan saran dan rekomendasi perbaikan dalam pengelolaan SDM; dan (4) menyusun rekomendasi panduan edukasi pelanggan bagi mekanik.

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain *field research*. Metode kualitatif deskriptif dipilih karena bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya mengenai permasalahan pengelolaan SDM di SEVIRE CAR CARE (Aprilia et al., 2024). Desain *field research* memungkinkan tim pengabdian untuk melakukan observasi langsung dan interaksi dengan subjek di lokasi kegiatan.

Kegiatan dilaksanakan pada Kamis, 11 Juni 2026, pukul 09.00–16.00 WIB di SEVIRE CAR CARE, Jl. Raya Abdul Gani No. 82, Jatimulya, Kecamatan Cilodong, Kota Depok. Peserta kegiatan terdiri dari 10 orang tim Abdimas, 1 orang pemilik usaha, dan 1 orang perwakilan karyawan dari tim bengkel, sehingga total peserta adalah 12 orang. Pemilihan lokasi didasarkan pada kesediaan mitra untuk bekerja sama dan tingkat urgensi permasalahan yang dihadapi.

Metode pendekatan yang digunakan meliputi: (1) Pendekatan Partisipatif - mitra dilibatkan secara aktif dalam setiap tahap kegiatan, mulai dari identifikasi masalah hingga diskusi solusi (Iswanto et al., 2025); (2) Pendekatan Diskusi Terarah (*Focus Group Discussion/FGD*) - digunakan untuk menggali permasalahan secara mendalam melalui diskusi interaktif (Frizni & Adnan, 2024); dan (3) Pendekatan Edukatif - pemberian saran dan masukan dilakukan melalui diskusi interaktif mengenai manajemen perubahan, etika kerja, loyalitas, kontrak kerja, dan K3 (Khairani et al., 2025).

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: (a) Observasi - dilakukan untuk mengamati secara langsung kondisi operasional bengkel dan perilaku karyawan di area kerja Divisi Bengkel dan Divisi Repair; (b) Focus Group Discussion (FGD) - dilakukan dengan melibatkan pengelola dan perwakilan karyawan untuk menggali permasalahan secara mendalam (Fatchurrohman et al., 2025); dan (c) Dokumentasi - dilakukan melalui pengambilan foto dan catatan lapangan.

Kegiatan Abdimas dirancang dalam satu sesi diskusi terpadu yang mencakup seluruh rangkaian kegiatan, mulai dari pembukaan, identifikasi masalah, pemberian saran dan masukan, diskusi strategi perbaikan, hingga penutupan dan penyerahan rekomendasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Abdimas dilaksanakan melalui satu sesi diskusi terpadu yang mencakup identifikasi masalah, pemberian saran dan masukan, serta diskusi strategi perbaikan. Berdasarkan hasil diskusi dengan pemilik usaha dan perwakilan karyawan, ditemukan beberapa permasalahan utama yang menjadi fokus pendampingan.



Gambar 1. Sesi Diskusi dengan Pengelola dan Perwakilan Karyawan

1. Rendahnya Loyalitas dan Retensi Karyawan

Perusahaan menghadapi fenomena *turnover* karyawan yang tinggi. Banyak mekanik dan staf ahli yang pindah ke bengkel kompetitor akibat iming-iming tawaran finansial atau fasilitas lain. Hal ini sejalan dengan temuan Alamsyah et al. (2022) bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian pada Bengkel Nawilis juga mengungkapkan bahwa rendahnya loyalitas dapat terjadi karena kurangnya rasa memiliki, hubungan antar karyawan yang kurang baik, dan kurangnya apresiasi dari perusahaan (Jurnal PERKUSI, 2022). Yolanda (2025) menambahkan bahwa kepemimpinan etis dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada UMKM.

2. Belum Adanya Kontrak Kerja Tertulis

SEVIRE CAR CARE belum menerapkan ikatan kontrak kerja tertulis yang sah bagi para karyawannya. Hubungan kerja yang masih bersifat verbal/lisan berdampak pada timbulnya tindakan indisipliner. Verawati (2022) menjelaskan bahwa kontrak kerja sangat berperan penting dalam berbisnis karena dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuatnya. Kontrak yang baik harus jelas dan terperinci mengenai subjek, objek, kewajiban para pihak, serta sanksi yang dibebankan.

3. Sistem Rekrutmen Tradisional

Pemenuhan tenaga kerja baru dilakukan berdasarkan rekomendasi lisan dari karyawan aktif, yang berisiko menghasilkan pekerja dengan etika dan profesionalisme yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini menunjukkan perlunya sistem rekrutmen yang lebih terukur dan profesional (Darta et al., 2025).

Rendahnya Kesadaran K3

Tingkat kesadaran karyawan untuk mengenakan Alat Pelindung Diri (APD) di area kerja masih rendah, meskipun pihak manajemen telah menyediakan APD dan kotak P3K. Pamungkas dan Gunadi (2025) menekankan pentingnya evaluasi penerapan K3 di bengkel otomotif yang mencakup aspek input, proses, dan output. Fajri dan Modjo (2023) menemukan bahwa 63,3% pekerja bengkel otomotif mengalami keluhan MSDs, dengan bagian tubuh yang paling banyak mengalami keluhan adalah pinggang (83,3%). Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan K3 sangat penting untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Agwar dan Lustyana (2026) juga menekankan pentingnya evaluasi risiko kecelakaan dan perbaikan penerapan K3 pada bengkel.



Gambar 2. Tim Abdimas Menyampaikan Saran dan Masukan

4. Manajemen Konflik yang Reaktif

Komunikasi internal antara pengelola dan karyawan masih bersifat situasional dan tidak rutin. Pola evaluasi cenderung reaktif, di mana teguran dan penyelesaian secara kekeluargaan baru dilakukan saat karyawan melakukan kesalahan fatal (Djawa & Rahman, 2025).

Berdasarkan temuan tersebut, tim Abdimas memberikan saran dan rekomendasi perbaikan sebagai berikut:

- a. Penerapan Kontrak Kerja Tertulis: Pemilik usaha disarankan untuk segera menyusun dan menerapkan kontrak kerja tertulis yang memuat hak dan kewajiban karyawan, aturan jam kerja, mekanisme perizinan, serta ketentuan pengunduran diri (Verawati, 2022).
- b. Penyusunan Peraturan Kedisiplinan: Disusun rekomendasi peraturan kedisiplinan dengan sistem sanksi bertahap (teguran lisan, teguran tertulis, hingga pemutusan hubungan kerja) (Darta et al., 2025).
- c. Sistem Rekrutmen yang Terukur: Pemilik usaha disarankan untuk menerapkan sistem rekrutmen berbasis kriteria yang terukur, tidak hanya berdasarkan rekomendasi lisan (Munandar & Witjaksono, 2025).

- d. Sistem Reward yang Objektif: Disarankan untuk menyusun indikator penilaian kinerja yang jelas sebagai dasar pemberian bonus/insentif.
- e. Peningkatan Kesadaran K3: Pemilik usaha disarankan untuk secara rutin mengingatkan dan mensosialisasikan pentingnya penggunaan APD di lingkungan kerja (Pamungkas & Gunadi, 2025; Rizki et al., 2023).
- f. Panduan Edukasi Pelanggan: Disusun rekomendasi panduan komunikasi bagi mekanik untuk mengedukasi pelanggan guna mengurangi komplain harga (Satriyansyah, 2022).



Gambar 3. Foto Bersama Tim Abdimas dan Pengelola Bengkel

Secara keseluruhan, kegiatan pendampingan ini memberikan kontribusi nyata bagi mitra berupa pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang profesional. Ramdhany et al. (2022) menegaskan bahwa manajemen perubahan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi UMKM. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan UMKM untuk beradaptasi dan melakukan perubahan dalam pengelolaan SDM sangat menentukan keberhasilan usaha. Penelitian Pamungkas dan Gunadi (2025) serta Fajri dan Modjo (2023) menunjukkan bahwa penerapan K3 sangat penting untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja di lingkungan bengkel. Selain itu, Satriyansyah (2022) menekankan pentingnya penerapan 5R di bengkel untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas. Darta et al. (2025) dan Djawa & Rahman (2025) juga menegaskan bahwa peningkatan kapasitas manajemen SDM dan transformasi manajemen sangat penting bagi keberlanjutan UMKM di era digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat di SEVIRE CAR CARE, dapat disimpulkan bahwa:

1. Permasalahan utama yang dihadapi SEVIRE CAR CARE adalah rendahnya loyalitas dan retensi

karyawan, belum adanya kontrak kerja tertulis, sistem rekrutmen tradisional, rendahnya kesadaran K3, dan manajemen konflik yang reaktif (Ramdhany et al., 2022; Alamsyah et al., 2022).

2. Kegiatan pendampingan melalui diskusi, edukasi, dan pemberian saran perbaikan terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman pengelola dan karyawan mengenai pentingnya manajemen SDM yang profesional.
3. Rekomendasi saran perbaikan yang diberikan meliputi usulan penerapan kontrak kerja, peraturan kedisiplinan, sistem rekrutmen yang terukur, sistem reward yang objektif, peningkatan kesadaran K3, dan panduan edukasi pelanggan.

Untuk kegiatan selanjutnya, disarankan agar dilakukan sosialisasi yang lebih luas dan berkelanjutan kepada pengelola dan karyawan dengan menggunakan metode yang sederhana dan mudah dipahami. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi berkala guna mengidentifikasi kendala di lapangan sehingga pengelolaan SDM dapat terus disempurnakan dan dimanfaatkan secara optimal oleh seluruh lapisan masyarakat.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Global Jakarta atas komitmennya dalam mendukung implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui Program Pengabdian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada Ibu Dwi Rachmawati S.S.T., M.Mgt selaku Kepala Program Studi Manajemen atas izin dan dukungan yang diberikan dalam setiap tahapan kegiatan. Terima kasih juga disampaikan kepada Ibu Yuni Pambreni S.S.T., M.Mgt selaku dosen pengampu mata kuliah MSDM Internasional yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses persiapan hingga pelaksanaan kegiatan Abdimas ini. Terima kasih juga disampaikan kepada pemilik dan seluruh karyawan SEVIRE CAR CARE yang telah bersedia menjadi mitra dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan ini. Terima kasih kepada seluruh anggota Kelompok 4 yang telah bekerja sama dengan baik dalam mempersiapkan dan melaksanakan kegiatan. Semoga hasil pengabdian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta pengabdian kepada masyarakat pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, E., Sunarta, K., & Taurusyanti, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada UMKM Kerajinan Sepatu Di Desa Sukaresmi Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Skripsi*. Universitas Pakuan, Bogor.
- Agwar, A., & Lustyana, A. T. (2026). Evaluasi Risiko Kecelakaan dan Perbaikan Penerapan K3 pada Bengkel Mandiri Motor. *Jurnal Riset Sistem Manajemen dan Industri*, 1(1).
- Aprilia, F., Ravenska, N., Putrianti, S. D., & Harahap, S. (2024). Analisis Face Recognition Boarding Gate Sebagai Inovasi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung. *Jurnal Wacana Kinerja*, 27(1).
- Darta, E., Hayadi, I., Aprisella, R., & Syoraya, I. (2025). Peningkatan Kapasitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Pelatihan Kalender Kerja Karyawan Pada UMKM Binaan Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal Dehasen Untuk Negeri*, 4(2), 287.

- Djawa, S. K., & Rahman, W. (2025). Driving the Digital Transformation of Traditional Businesses: The Power of Marketing Strategy and Transformation Management. *Jurnal Bisnis dan Teknologi Informasi*, 16(3).
- Fajri, H. F., & Modjo, R. (2023). Analisis Hubungan Faktor Fisik dan Individu terhadap Prevalensi Keluhan Musculoskeletal Disorder (MSDs) pada Pekerja CV Bengkel Otomotif Tahun 2022. *National Journal of Occupational Health and Safety*, 4(1), 39-56.
- Fatchurrohman, A., Laksana, A., Handayani, P., & Priatna, A. N. (2025). Mensosialisasikan Face Recognition Boarding Pass Kepada Pengguna Kereta Api Jarak Jauh Di Stasiun Pasar Senen. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 8(1), 21–27.
- Frizni, D., & Adnan, M. F. (2024). Penerapan Inovasi Access by KAI Dalam Transformasi Pelayanan Publik Pada PT KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa*, 5(1), 8.
- Iswanto, A. P., Azar, M., Darmawan, E. S., & Puspitasari, M. D. (2025). Analisis Efektivitas Dan Efisiensi Penerapan Face Recognition Boarding Pass Di Stasiun Yogyakarta Dan Solo Balapan. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi*, 8(1), 166–175.
- Jurnal PERKUSI. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nawilis Maju Sejahtera (Bengkel Mobil Nawilis). *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, 2(2), 211-218.
- Khairani, R. R., Abidin, F. D. S., & Aprianto, R. (2025). Analisis Efektivitas Penerapan Face Recognition Boarding Gate Di Stasiun Tegal. *Journal Of Social Science Research*, 5(4), 5771–5783.
- Munandar, A., & Witjaksono, A. D. (2025). Organizational Transformation Toward Agility: Integrating Change Management, Dynamic Capabilities, and MSME Adaptability. *Jurnal Riset Manajemen*, 15(1).
- Pamungkas, H., & Gunadi. (2025). Evaluasi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bengkel Otomotif di SMK Negeri 1 Sedayu. *Journal of Automotive Technology and Education*, 2(1), 65-76.
- Purba, M. M. (2021). Pemesanan Tiket Kereta Api Online (E-Ticketing) Menggunakan Aplikasi Kai Access. *Jurnal Sistem Informasi*, 6(2), 175–194.
- Ramdhany, M. A., Mulyadi, H., & Purnamasari, I. (2022). Change Management and Organizational Effectiveness of Culinary SMEs in Greater Bandung: Mediating Role of Value Creation. *Al-Muraqabah: Journal of Management and Sharia Business*, 2(2), 255-270.
- Rizki, M. N., Safriwardy, F., Masrullita, M., Zulmiardi, Z., Habibi, M., & Nurlaila, R. (2023). Sosialisasi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di Miing Bengkel Cunda. *Jurnal Manajemen Mandiri*, 2(2).
- Satriyansyah, A. (2022). Faktor yang Berhubungan dengan Penerapan Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin pada Bengkel Motor X (Studi di Kecamatan Sumbersari dan Patrang Kabupaten Jember). *Skripsi*. Universitas Jember.
- Verawati, D. E. (2022). Pendampingan Perancangan Kontrak Kerja Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Desa Minggirsari Kabupaten Blitar. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 18(2), 147-159.
- Yolanda, A. P. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Industri UMKM Kota Bandar Lampung. *Skripsi*. Universitas Lampung.