JURNAL ABDIMAS MUSI CHARITAS (JAMC)
Volume 10, No. 1 / Juni 2026
ISSN: 2615-2991 (Online) | ISSN: 2613-9278 (Print)

PENGUATAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PELATIHAN ERGO-CHARACTER BUILDING PADA PT TRITA MUSI PERSADA

Theresia Sunarni[1]
t_sunarni@ukmc.ac.id
Heri Setiawan[2]
heri_setiawan@ukmc.ac.id
Dominikus Budiarto[3]
d_budiarto@ukmc.ac.id
Yohanes Dicka Pratama[4]
dicka@ukmc.ac.id
Achmad Alfian[5]
a_alfian@ukmc.ac.id
Dustin Hermawan[6]
dustinhermawan09@gmail.com
Evelyn Agustin[7]
evelynputri87@gmail.com
Oliver Valentino[8]
olivervalentino6@gmail.com

[1,2,3,4,5,6,7,8] Program Studi Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia

Abstract

Purpose: This community service program was conducted to strengthen collaborative work culture, innovation capability, leadership, and teamwork at PT Trita Musi Persada through the implementation of the ERGO-Character Building program based on Total Ergonomics.

Design/Methodology/Approach: The program was implemented through capacity-development and participatory engagement approaches supported by appropriate technology, the SHIP framework (*Systemic, Holistic, Interdisciplinary, and Participatory*), and experiential learning-based outbound activities. The implementation stages included needs identification, program preparation, training, outbound simulations, group assignments, and evaluation. The materials covered organizational ergonomics, effective communication, leadership, teamwork, innovation, and the formulation of SMART and ENASE-oriented work programs.

Findings: The evaluation results indicated improved participant understanding of organizational ergonomics and the principles of SMART and ENASE-oriented work planning. Stronger communication, solidarity, leadership, and cross-divisional collaboration were also observed

© [Theresia Sunarni]. Published in Jurnal Abdimas Musi Charitas (JAMC). Published by LPPM, Universitas Katolik Musi Charitas. This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate, and create derivative works of this article, subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

during the training and outbound simulations. Participants were able to formulate work programs and operational solutions directed toward efficiency, effectiveness, safety, comfort, and organizational productivity.

Practical Implications: The program may be applied as an organizational development approach for strengthening employee collaboration, leadership, innovation, and work effectiveness. Its participatory and experiential design may also be adapted by other organizations facing limited resources and increasing operational complexity.

Originality/Value: Total Ergonomics, the SHIP framework, and experiential character-building activities were integrated into a single organizational development program. An applicable model was provided for strengthening ergonomic work culture, employee capability, and sustainable organizational productivity.

Keywords: ERGO-Character Building; experiential learning; organizational productivity; SHIP framework; Total Ergonomics

PENDAHULUAN

Persaingan industri menuntut perusahaan tidak hanya memiliki keunggulan teknis dan finansial, tetapi juga didukung oleh budaya kerja yang produktif, kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada efisiensi. Keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran operasional dapat menghambat pengembangan inovasi kerja secara berkelanjutan. Kondisi tersebut menyebabkan program kerja internal belum dilaksanakan secara optimal dan belum memberikan kontribusi yang memadai terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas perusahaan (Amabile & Pratt, 2016; Haratua et al., 2026). Produktivitas dan efektivitas organisasi juga dipengaruhi oleh kualitas kerja sama tim dan komunikasi interpersonal yang terbangun di antara anggota organisasi (Suhairi et al., 2023; Fadillah et al., 2025; Mangkading et al., 2025). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia perlu diarahkan tidak hanya pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter kerja dan budaya kolaboratif.

Permasalahan tersebut ditemukan pada PT Trita Musi Persada sebagai mitra Universitas Katolik Musi Charitas. Berdasarkan hasil identifikasi awal dan diskusi dengan mitra, sejumlah tantangan masih dihadapi dalam penguatan budaya organisasi, peningkatan kerja sama antarkaryawan, dan pengembangan inovasi di tengah keterbatasan anggaran operasional. Kondisi tersebut ditunjukkan oleh belum optimalnya penyusunan dan pelaksanaan program kerja internal, rendahnya partisipasi kolaboratif antarbagian, serta terbatasnya inisiatif untuk menghasilkan solusi yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Apabila tidak ditangani secara sistematis, kondisi tersebut dapat menurunkan daya saing, melemahkan solidaritas organisasi, mengurangi efektivitas kerja tim, dan menghambat pembentukan budaya kerja yang produktif (Setiawan et al., 2024).

Permasalahan tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan alokasi anggaran untuk pengembangan sumber daya manusia, belum optimalnya sistem pengembangan karakter organisasi, serta belum tersedianya pelatihan yang mengintegrasikan kepemimpinan, kerja tim, inovasi, dan budaya kerja produktif secara menyeluruh. Program pengembangan sumber daya manusia yang sebelumnya dilaksanakan juga masih bersifat parsial dan belum menekankan pembentukan kesadaran kolektif untuk menghasilkan solusi bagi kebutuhan perusahaan. Padahal, peningkatan kompleksitas persaingan industri membutuhkan sumber daya manusia yang tidak

© 2026 Jurnal Abdimas Musi Charitas. All rights reserved.

hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga mampu bekerja secara kolaboratif, kreatif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan.

Berdasarkan kebutuhan tersebut, program pengabdian kepada masyarakat perlu disusun melalui pendekatan yang aplikatif, partisipatif, dan berkelanjutan. Program *ERGO-Character Building: Membangun Kebersamaan untuk Trita yang Lebih Maju* dipilih sebagai solusi untuk memperkuat karakter kerja, kepemimpinan, kerja sama tim, dan sinergi organisasi. Program ini disusun dengan menggunakan pendekatan *Total Ergonomics* sebagaimana diterapkan oleh Setiawan et al. (2025). Prinsip ENASE yang meliputi efektif, nyaman, aman, sehat, dan efisien diintegrasikan dengan penerapan *appropriate technology* dan pendekatan SHIP yang terdiri atas aspek *systemic, holistic, interdisciplinary,* dan *participatory*. Integrasi tersebut digunakan agar solusi yang dihasilkan dapat disesuaikan dengan keterbatasan sumber daya perusahaan tanpa mengurangi orientasi terhadap produktivitas.

Kebaruan program terletak pada integrasi pengembangan karakter organisasi dengan pendekatan ergonomi total pada lingkungan industri (Setiawan, 2017). Program tidak hanya memuat kegiatan motivasional, tetapi juga melibatkan peserta dalam penyusunan program kerja berdasarkan prinsip SMART, yaitu *specific, measurable, achievable, relevant,* dan *time-bound*. Program kerja juga diarahkan pada prinsip ENASE melalui strategi penggunaan sumber daya terbatas untuk menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi. Pelibatan manajemen dan karyawan dilakukan secara partisipatif agar rasa memiliki terhadap program kerja yang disusun dapat dibentuk secara bersama.

Keberlanjutan program dirancang melalui siklus *Plan–Do–Check–Act* (PDCA). Tahap *plan* digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan menyusun program kerja. Tahap *do* digunakan untuk melaksanakan program yang telah direncanakan. Tahap *check* digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian pelaksanaan dengan target, sedangkan tahap *act* digunakan untuk menetapkan perbaikan dan tindak lanjut. Penggunaan siklus tersebut memungkinkan hasil pelatihan diterapkan, dievaluasi, dan diperbaiki secara bertahap berdasarkan capaian setiap tahap program (Khairi et al., 2025).

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan untuk memperkuat budaya kerja yang kolaboratif, inovatif, dan produktif di PT Trita Musi Persada. Kemampuan karyawan dalam menyusun program kerja yang efektif dan efisien juga diarahkan untuk ditingkatkan meskipun keterbatasan sumber daya masih dihadapi. Program ini diharapkan dapat menghasilkan model pengembangan karakter ergonomis yang dapat digunakan untuk mendukung produktivitas, efisiensi operasional, efektivitas kerja tim, dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan di PT Trita Musi Persada dengan melibatkan karyawan muda dan anggota tim internal yang dipandang memiliki potensi untuk dikembangkan sebagai penggerak budaya kerja organisasi. Metode pelaksanaan disusun melalui pendekatan *capacity development* dan *community engagement* yang diarahkan pada penguatan karakter kerja, kemampuan inovasi, kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim. Pendekatan tersebut dipilih karena permasalahan mitra tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan keterbatasan kreativitas dalam penyusunan program kerja, belum optimalnya kolaborasi antarbagian, serta belum terintegrasinya prinsip ergonomi dalam pengembangan organisasi.

© 2026 Jurnal Abdimas Musi Charitas. All rights reserved.

Program dilaksanakan melalui pelatihan *Total Ergonomics* yang mengintegrasikan *appropriate technology*, pendekatan SHIP (*systemic, holistic, interdisciplinary, participatory*), dan *experiential learning*. Prinsip *appropriate technology* digunakan agar solusi yang disusun dapat disesuaikan dengan kebutuhan, kemampuan, sumber daya, dan keterbatasan operasional perusahaan. Pendekatan SHIP diterapkan agar permasalahan organisasi dianalisis secara sistemik, menyeluruh, lintas bidang, dan partisipatif. Sementara itu, *experiential learning* diterapkan melalui simulasi, studi kasus, permainan kelompok, dan kegiatan *outbound* agar materi tidak hanya dipahami secara konseptual, tetapi juga dipraktikkan melalui pengalaman langsung.

Pelaksanaan kegiatan diawali dengan identifikasi kebutuhan mitra melalui koordinasi dengan manajemen, observasi awal, dan diskusi mengenai permasalahan organisasi. Informasi dikumpulkan mengenai kondisi kerja, pola komunikasi, hubungan antarbagian, hambatan dalam penyusunan program, keterbatasan sumber daya, serta kebutuhan pengembangan karyawan. Hasil identifikasi digunakan sebagai dasar dalam menentukan materi, metode, bentuk simulasi, instrumen evaluasi, dan luaran yang diharapkan dari kegiatan.

Tahap persiapan dilakukan melalui penyusunan materi pelatihan, instrumen evaluasi, skenario simulasi, media pembelajaran, dan perlengkapan kegiatan. Materi disusun ke dalam tiga pokok bahasan, yaitu *Ergo-Organizational*, *Ergo-Leadership*, dan *Ergo-Teamwork*. Instrumen evaluasi disiapkan dalam bentuk lembar observasi partisipasi, lembar penilaian pemahaman, format penilaian rancangan program kerja, dan lembar umpan balik peserta. Kebutuhan teknis kegiatan *outbound* juga dipersiapkan melalui penyusunan desain permainan, aturan aktivitas, alat pendukung, media simulasi, pembagian fasilitator, serta prosedur keamanan dan keselamatan selama kegiatan.

Pelatihan dilaksanakan melalui ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, simulasi, penugasan kelompok, dan praktik penyusunan program kerja. Ceramah interaktif digunakan untuk memberikan dasar konseptual mengenai ergonomi organisasi, kepemimpinan, kerja sama tim, inovasi, dan produktivitas. Diskusi kelompok digunakan untuk mengidentifikasi permasalahan nyata yang dihadapi pada setiap bagian. Studi kasus diberikan untuk melatih kemampuan analisis, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah. Simulasi dan penugasan kelompok digunakan untuk menilai kemampuan peserta dalam menerapkan konsep yang telah diberikan pada permasalahan organisasi.

Materi *Ergo-Organizational* digunakan untuk membahas pengembangan organisasi berdasarkan prinsip ergonomi total. Peserta diarahkan untuk mengidentifikasi hambatan kerja, penggunaan sumber daya, kebutuhan teknologi tepat guna, serta peluang peningkatan efisiensi. Program kerja disusun dengan memperhatikan prinsip ENASE, yaitu efektif, nyaman, aman, sehat, dan efisien. Perhatian juga diberikan pada dampak program terhadap produktivitas, kualitas kerja, keselamatan, kenyamanan, dan keberlanjutan organisasi.

Materi *Ergo-Leadership* digunakan untuk memperkuat kepemimpinan partisipatif dan adaptif. Pembahasan diarahkan pada komunikasi efektif, pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, pemberian motivasi, pengelolaan perubahan, dan pelibatan anggota tim. Pendekatan SHIP diterapkan agar keputusan tidak hanya didasarkan pada kepentingan satu bagian, tetapi mempertimbangkan hubungan antarproses, kebutuhan organisasi, kontribusi berbagai bidang, dan partisipasi anggota yang terdampak oleh keputusan tersebut.

Materi *Ergo-Teamwork* digunakan untuk memperkuat koordinasi, pembagian peran, pengelolaan konflik, komunikasi antaranggota, dan kreativitas kelompok. Peserta diarahkan untuk menyusun program kerja yang dapat dilaksanakan secara nyata dengan menggunakan prinsip SMART, yaitu *specific, measurable, achievable, relevant,* dan *time-bound*. Setiap

© 2026 Jurnal Abdimas Musi Charitas. All rights reserved.

rancangan program juga diminta untuk memuat tujuan, indikator keberhasilan, pembagian tanggung jawab, kebutuhan sumber daya, jangka waktu pelaksanaan, potensi hambatan, dan rencana evaluasi.

Tahap implementasi dilakukan melalui kegiatan *outbound training* berbasis *joyful learning*. Berbagai permainan dan simulasi kelompok digunakan untuk mengaktualisasikan konsep kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, kreativitas, dan pemecahan masalah. Setiap aktivitas dirancang untuk menempatkan peserta pada situasi yang memerlukan koordinasi, pembagian peran, pengambilan keputusan, pengendalian konflik, dan penggunaan sumber daya secara efisien. Setelah setiap simulasi selesai, refleksi kelompok dilakukan untuk menghubungkan pengalaman selama permainan dengan kondisi kerja yang dihadapi di perusahaan.

Teknik fasilitasi dilakukan melalui pengarahan awal, pendampingan kelompok, pengamatan perilaku, pemberian umpan balik, dan refleksi terstruktur. Setiap fasilitator bertugas mengamati keterlibatan peserta, pola komunikasi, kepemimpinan yang muncul, kemampuan bekerja sama, serta cara kelompok menyelesaikan masalah. Catatan observasi digunakan untuk memberikan umpan balik mengenai kekuatan dan aspek yang masih perlu diperbaiki. Refleksi diarahkan pada hubungan antara pengalaman simulasi dan penerapan prinsip ergonomi total dalam pekerjaan sehari-hari.

Evaluasi kegiatan dilakukan melalui observasi partisipasi, penilaian pemahaman, penilaian rancangan program kerja, diskusi reflektif, dan kuesioner umpan balik. Observasi digunakan untuk menilai keterlibatan, komunikasi, kepemimpinan, kerja sama, dan kemampuan pemecahan masalah. Pemahaman peserta dinilai berdasarkan kemampuan menjelaskan konsep *Total Ergonomics*, pendekatan SHIP, prinsip ENASE, dan penyusunan program kerja SMART. Rancangan program kerja dinilai berdasarkan relevansi masalah, kejelasan tujuan, kelayakan implementasi, efisiensi penggunaan sumber daya, indikator keberhasilan, dan kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan.

Data hasil evaluasi dianalisis secara deskriptif. Hasil observasi, penilaian kelompok, dan umpan balik peserta dikelompokkan berdasarkan aspek pemahaman konsep, kemampuan inovasi, kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, dan kualitas rancangan program. Analisis tersebut digunakan untuk menggambarkan ketercapaian kegiatan dan menentukan aspek yang memerlukan tindak lanjut. Klaim peningkatan hanya dapat digunakan apabila pengukuran sebelum dan sesudah kegiatan dilakukan dengan instrumen yang sama. Apabila evaluasi hanya dilakukan setelah kegiatan, hasil yang diperoleh perlu dinyatakan sebagai gambaran pemahaman, partisipasi, dan kemampuan yang ditunjukkan peserta selama pelaksanaan program.

Tindak lanjut dilakukan melalui penerapan program kerja yang telah disusun dengan menggunakan siklus *Plan–Do–Check–Act*. Tahap *plan* digunakan untuk menetapkan tujuan, indikator, tanggung jawab, sumber daya, dan jadwal pelaksanaan. Tahap *do* digunakan untuk melaksanakan program sesuai rencana. Tahap *check* digunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan dengan indikator yang telah ditetapkan. Tahap *act* digunakan untuk menentukan perbaikan, standardisasi, atau pengembangan lanjutan. Penggunaan siklus tersebut dimaksudkan agar hasil pelatihan tidak berhenti pada kegiatan satu kali, tetapi dapat diterapkan dan dievaluasi secara berkelanjutan.

© 2026 Jurnal Abdimas Musi Charitas. All rights reserved.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat bertema *ERGO-Character Building: Membangun Kebersamaan untuk Trita yang Lebih Maju* dilaksanakan di PT Trita Musi Persada pada 27–29 September 2025. Kegiatan diselenggarakan dalam dua gelombang dengan melibatkan karyawan muda dan anggota tim internal potensial perusahaan. Program dilaksanakan untuk menjawab kebutuhan penguatan budaya kerja, kemampuan inovasi, kepemimpinan, komunikasi, dan kerja sama tim di tengah keterbatasan anggaran operasional perusahaan.

Rangkaian kegiatan mencakup penyampaian materi *Ergo-Organizational*, *Ergo-Leadership*, dan *Ergo-Teamwork*, diskusi kelompok, analisis permasalahan organisasi, penyusunan program kerja, simulasi, dan kegiatan *outbound*. Seluruh kegiatan disusun berdasarkan prinsip *Total Ergonomics*, pendekatan SHIP, *appropriate technology*, dan *experiential learning*. Melalui pendekatan tersebut, aspek manusia, organisasi, teknologi, dan lingkungan kerja dipertimbangkan secara terpadu agar solusi yang dihasilkan tetap memenuhi prinsip efektif, nyaman, aman, sehat, dan efisien.

Hasil observasi selama pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa peserta dapat mengikuti proses pelatihan secara aktif, terutama pada sesi diskusi kelompok, simulasi, dan penyusunan program kerja. Keterlibatan tersebut terlihat dari kemampuan mengidentifikasi permasalahan pada unit kerja, menyampaikan alternatif penyelesaian, membagi peran, dan mempresentasikan rancangan program di hadapan peserta lain. Interaksi antarpeserta juga berlangsung lebih intensif ketika permasalahan organisasi dianalisis secara bersama oleh peserta yang berasal dari bagian berbeda.

Pada aspek kognitif, pemahaman mengenai pentingnya analisis masalah secara sistematis mulai ditunjukkan oleh peserta. Permasalahan tidak hanya dijelaskan berdasarkan gejala yang terlihat, tetapi mulai dihubungkan dengan faktor komunikasi, pembagian tugas, pemanfaatan sumber daya, proses pengambilan keputusan, dan kebiasaan kerja. Proses tersebut diperlukan karena solusi organisasi yang disusun tanpa analisis terhadap penyebab utama berisiko hanya menghasilkan perbaikan sementara.

Materi *Ergo-Organizational* membantu peserta memahami hubungan antara pengelolaan sumber daya, proses kerja, teknologi, dan produktivitas. Keterbatasan anggaran tidak hanya diperlakukan sebagai hambatan, tetapi juga digunakan sebagai dasar untuk mencari alternatif perbaikan yang lebih sederhana dan dapat diterapkan. Peserta diarahkan untuk mengidentifikasi aktivitas yang tidak memberikan nilai tambah, hambatan koordinasi, penggunaan media komunikasi yang belum optimal, dan peluang pemanfaatan teknologi sederhana untuk mendukung pekerjaan.

Pada aspek afektif, nilai tanggung jawab, kepedulian, kepercayaan, dan keterikatan terhadap organisasi dibahas melalui refleksi kelompok dan simulasi kepemimpinan. Keberhasilan organisasi tidak hanya dipahami sebagai pencapaian target individual, tetapi juga sebagai hasil dari kualitas hubungan kerja, kesiapan memberikan dukungan, dan kemampuan menyelesaikan permasalahan secara kolektif. Respons peserta selama diskusi memperlihatkan bahwa kualitas komunikasi dan hubungan interpersonal dipandang sebagai bagian penting dari efektivitas kerja.

Materi *Ergo-Leadership* diarahkan pada kepemimpinan partisipatif, komunikasi, pengambilan keputusan, pemberian motivasi, dan penyelesaian masalah. Selama simulasi, kemampuan kepemimpinan diamati melalui proses pemberian arahan, pembagian tugas, penerimaan masukan, dan pengendalian konflik. Kepemimpinan tidak hanya diperlihatkan oleh

© 2026 Jurnal Abdimas Musi Charitas. All rights reserved.
Full edition available at: https://journal.ukmc.ac.id/index.php/jpm/issue/view/166

peserta yang memperoleh posisi formal sebagai ketua kelompok, tetapi juga muncul melalui inisiatif memberikan bantuan, memperjelas komunikasi, dan menjaga keterlibatan anggota.

Pada aspek sosial, kerja sama lintas bagian diperkuat melalui kegiatan kelompok dan *outbound*. Peserta ditempatkan pada situasi yang memerlukan koordinasi, pembagian peran, pengambilan keputusan, dan penyelesaian tugas dengan sumber daya terbatas. Setiap aktivitas tidak hanya diarahkan pada keberhasilan menyelesaikan permainan, tetapi juga digunakan sebagai sarana untuk memahami pola komunikasi, kepemimpinan, kepercayaan, dan kontribusi anggota tim. Refleksi setelah simulasi digunakan untuk menghubungkan pengalaman selama kegiatan dengan situasi kerja yang dihadapi di perusahaan.

Materi *Ergo-Teamwork* membantu peserta mengidentifikasi bahwa produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individual. Kejelasan pembagian peran, kesediaan berbagi informasi, pengelolaan konflik, dan koordinasi antarbagian juga diperlukan agar target organisasi dapat dicapai. Selama diskusi, peserta dapat menjelaskan beberapa kendala kerja sama yang sering ditemukan, seperti keterlambatan penyampaian informasi, perbedaan prioritas antarbagian, dan belum jelasnya pembagian tanggung jawab pada beberapa program.

Pendekatan SHIP diterapkan dengan menempatkan permasalahan organisasi sebagai bagian dari sistem yang saling berhubungan. Aspek sistemik diterapkan dengan menganalisis hubungan antara keterbatasan sumber daya, komunikasi, proses kerja, teknologi, dan produktivitas. Aspek holistik diterapkan dengan mempertimbangkan manusia, tugas, organisasi, lingkungan, dan teknologi secara bersamaan. Aspek lintas disiplin diterapkan melalui pertukaran pandangan antarpeserta dari bagian yang berbeda. Aspek partisipatif diterapkan melalui keterlibatan peserta dalam identifikasi masalah, penyusunan solusi, presentasi, dan evaluasi rancangan program.

Penerapan *appropriate technology* diarahkan pada pemilihan solusi yang sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan sumber daya perusahaan. Teknologi tidak dipahami sebagai penggunaan perangkat yang mahal atau kompleks, tetapi sebagai metode, alat, atau sistem sederhana yang dapat membantu pekerjaan secara efektif. Pemanfaatan media komunikasi internal, penyederhanaan alur koordinasi, penggunaan formulir digital, dan penataan informasi kerja merupakan beberapa bentuk solusi yang dibahas selama kegiatan.

Peserta juga dilatih menyusun program kerja berdasarkan prinsip SMART dan ENASE. Setiap program diminta memiliki tujuan yang spesifik, indikator yang dapat diukur, target yang realistis, relevansi terhadap kebutuhan perusahaan, dan waktu pelaksanaan yang jelas. Aspek efektivitas, kenyamanan, keamanan, kesehatan, dan efisiensi juga perlu dicantumkan agar program tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga mempertimbangkan kualitas sistem kerja.

Hasil rancangan kelompok memperlihatkan beberapa alternatif program yang dapat dikembangkan oleh perusahaan. Alternatif tersebut mencakup optimalisasi media komunikasi internal berbasis digital, perbaikan koordinasi antarbagian, pengembangan kegiatan lintas bagian, pengurangan aktivitas yang tidak memberikan nilai tambah, dan penyusunan program efisiensi operasional. Rancangan tersebut menunjukkan bahwa peserta dapat menghubungkan materi pelatihan dengan permasalahan yang ditemukan pada lingkungan kerja.

Meskipun demikian, kualitas rancangan program belum sepenuhnya merata. Beberapa program telah memuat tujuan, indikator, pembagian tanggung jawab, dan waktu pelaksanaan yang jelas, sedangkan beberapa rancangan masih bersifat umum. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pendampingan lanjutan tetap diperlukan, terutama dalam penyusunan indikator

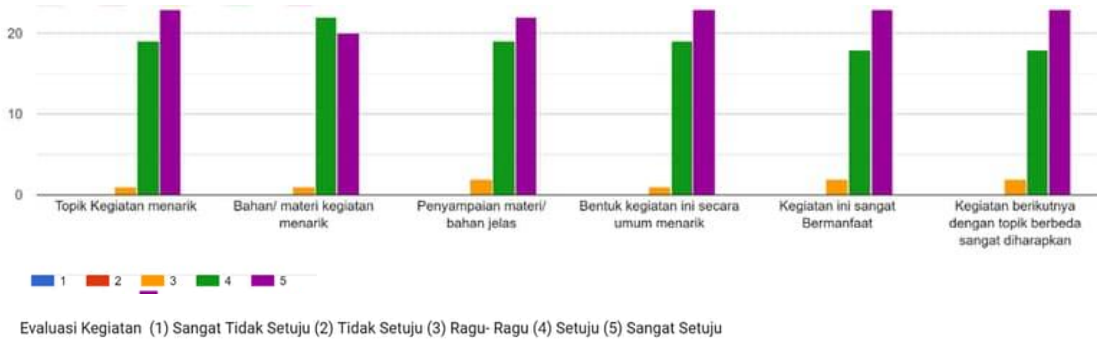
© 2026 Jurnal Abdimas Musi Charitas. All rights reserved.
Full edition available at: https://journal.ukmc.ac.id/index.php/jpm/issue/view/166

keberhasilan, analisis kebutuhan sumber daya, identifikasi risiko, dan penentuan mekanisme evaluasi.

Kegiatan *outbound* yang diintegrasikan dengan pelatihan memberikan kesempatan kepada peserta untuk mempraktikkan komunikasi, kepemimpinan, koordinasi, dan pemecahan masalah. Pengalaman langsung melalui simulasi membantu konsep kerja sama tim dipahami secara lebih konkret. Namun, keberhasilan menyelesaikan aktivitas *outbound* tidak dapat langsung diperlakukan sebagai bukti perubahan perilaku kerja. Perubahan tersebut perlu diamati setelah peserta kembali menjalankan tugas pada unit kerja masing-masing.

Hasil pengamatan juga memperlihatkan adanya komunikasi yang lebih terbuka selama sesi diskusi dan refleksi. Ide, kritik, dan masukan dapat disampaikan oleh peserta dari bagian yang berbeda. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelatihan telah menyediakan ruang interaksi yang memungkinkan permasalahan organisasi dibahas secara kolektif. Penguatan budaya organisasi tetap membutuhkan penerapan yang konsisten karena perubahan budaya tidak dapat dibentuk melalui satu kali kegiatan pelatihan.

Evaluasi program dilakukan melalui observasi, penilaian rancangan program kerja, diskusi reflektif, dan kuesioner peserta. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar peserta memberikan penilaian positif terhadap materi, metode penyampaian, aktivitas kelompok, dan manfaat kegiatan. Materi mengenai inovasi, kepemimpinan, kerja sama tim, dan ergonomi organisasi dinilai relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Pendekatan yang menggabungkan penjelasan, diskusi, simulasi, dan *outbound* juga dinilai membantu materi dipahami secara lebih aplikatif. Rekapitulasi hasil kuesioner disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Rekapitulasi hasil evaluasi peserta program ERGO-Character Building
Sumber: Data evaluasi kegiatan pengabdian kepada masyarakat (2025)

Hasil kuesioner menggambarkan penerimaan peserta terhadap pelaksanaan kegiatan, tetapi belum dapat digunakan untuk menyimpulkan terjadinya peningkatan kemampuan secara kuantitatif apabila pengukuran sebelum pelatihan tidak dilakukan. Temuan kegiatan lebih tepat dinyatakan sebagai pemahaman, keterlibatan, kemampuan menyusun rancangan program, dan respons yang ditunjukkan peserta setelah mengikuti pelatihan. Pengukuran *pretest* dan *posttest*, evaluasi perilaku kerja, serta pemantauan pelaksanaan program diperlukan agar perubahan kemampuan dan dampak organisasi dapat dinilai secara lebih objektif.

Keberlanjutan kegiatan diarahkan melalui penerapan siklus *Plan–Do–Check–Act*. Program yang telah disusun perlu ditinjau kembali bersama manajemen untuk menentukan prioritas dan kelayakan implementasi. Program terpilih kemudian dapat diuji dalam skala terbatas, dievaluasi berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, dan diperbaiki sebelum

© 2026 Jurnal Abdimas Musi Charitas. All rights reserved.

diterapkan secara lebih luas. Pendampingan manajemen diperlukan agar hasil pelatihan tidak berhenti sebagai rancangan, tetapi dapat dikembangkan menjadi program kerja yang mendukung produktivitas dan efektivitas organisasi.

Pelaksanaan kegiatan masih menghadapi beberapa keterbatasan, terutama pada durasi pelatihan yang relatif singkat dan perbedaan tingkat pemahaman peserta terhadap konsep ergonomi organisasi. Keterbatasan waktu menyebabkan pembahasan terhadap rancangan program kerja belum dapat dilakukan secara mendalam, sedangkan variasi pemahaman peserta memerlukan intensitas pendampingan yang berbeda. Oleh karena itu, tindak lanjut perlu dilakukan melalui pendampingan, pemantauan, dan evaluasi terhadap implementasi program kerja yang telah disusun. Pemantauan tersebut diperlukan untuk menilai kesesuaian pelaksanaan dengan tujuan, indikator keberhasilan, alokasi sumber daya, dan prinsip ENASE yang telah ditetapkan. Dokumentasi peserta dan tim pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat disajikan pada Gambar 2.

Gambar 2. Peserta dan tim pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat Universitas Katolik Musi Charitas
Sumber: Dokumentasi kegiatan pengabdian kepada masyarakat (2025)

Secara keseluruhan, kegiatan *ERGO-Character Building* telah memberikan landasan awal bagi penguatan budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan produktif di PT Trita Musi Persada. Pemahaman mengenai ergonomi organisasi, kepemimpinan partisipatif, kerja sama tim,

© 2026 Jurnal Abdimas Musi Charitas. All rights reserved.

dan penyusunan program kerja berbasis SMART dan ENASE telah ditunjukkan melalui keterlibatan peserta selama diskusi, simulasi, dan penyusunan rancangan program. Namun, perubahan budaya organisasi dan peningkatan produktivitas belum dapat disimpulkan hanya berdasarkan satu kali kegiatan pelatihan. Dampak program perlu dinilai melalui penerapan program kerja, pemantauan perilaku kerja, dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Pendekatan pengembangan karakter berbasis ergonomi dapat digunakan sebagai salah satu alternatif pengembangan sumber daya manusia apabila didukung oleh komitmen manajemen, pendampingan lanjutan, dan evaluasi yang terstruktur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui program *ERGO-Character Building* di PT Trita Musi Persada telah dilaksanakan sebagai upaya penguatan kapasitas sumber daya manusia pada aspek organisasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim. Hasil observasi, diskusi, simulasi, penyusunan program kerja, dan umpan balik peserta menunjukkan bahwa konsep budaya kerja kolaboratif, adaptif, dan produktif dapat dipahami dan diterapkan selama kegiatan berlangsung.

Penerapan *Total Ergonomics* melalui materi *Ergo-Organizational*, *Ergo-Leadership*, dan *Ergo-Teamwork* telah membantu peserta memahami hubungan antara manusia, organisasi, teknologi, dan lingkungan kerja. Pemahaman tersebut tercermin pada kemampuan peserta dalam mengidentifikasi permasalahan organisasi, menyusun alternatif penyelesaian, membagi peran, serta merancang program kerja yang mempertimbangkan prinsip efektif, nyaman, aman, sehat, dan efisien.

Integrasi *appropriate technology* dan pendekatan SHIP yang meliputi aspek *systemic*, *holistic*, *interdisciplinary*, dan *participatory* telah memberikan dasar bagi penyusunan solusi yang sesuai dengan kebutuhan dan keterbatasan sumber daya perusahaan. Rancangan program kerja yang dihasilkan telah memuat unsur SMART, yaitu *specific*, *measurable*, *achievable*, *relevant*, dan *time-bound*, meskipun kualitas perumusan indikator, kebutuhan sumber daya, dan mekanisme evaluasi masih memerlukan penyempurnaan.

Kegiatan *outbound* berbasis *experiential learning* telah memberikan kesempatan kepada peserta untuk mempraktikkan komunikasi, kepemimpinan, koordinasi, pengambilan keputusan, dan penyelesaian masalah secara langsung. Keterlibatan aktif, interaksi lintas bagian, dan kemampuan menyampaikan gagasan telah ditunjukkan selama kegiatan. Namun, perubahan budaya organisasi, peningkatan produktivitas, dan keberlanjutan perilaku kerja belum dapat disimpulkan hanya berdasarkan pelaksanaan pelatihan dan evaluasi setelah kegiatan. Dampak tersebut perlu dinilai melalui implementasi program kerja dan pemantauan secara berkelanjutan.

Program *ERGO-Character Building* perlu dikembangkan sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan secara berkala dan terstruktur. Pelaksanaan lanjutan sebaiknya tidak hanya berfokus pada penyampaian materi, tetapi juga diarahkan pada pendampingan implementasi, evaluasi capaian, dan penyempurnaan program kerja yang telah disusun. Rancangan program kerja peserta perlu diseleksi berdasarkan tingkat urgensi, kelayakan, kebutuhan sumber daya, serta kontribusinya terhadap efisiensi dan produktivitas perusahaan. Program terpilih dapat diuji melalui penerapan terbatas dengan menggunakan siklus *Plan–Do–Check–Act*. Hasil pelaksanaan kemudian perlu dibandingkan dengan indikator yang telah ditetapkan agar keberhasilan dan kebutuhan perbaikan dapat ditentukan secara objektif.

© 2026 Jurnal Abdimas Musi Charitas. All rights reserved.

Dukungan manajemen diperlukan melalui penetapan penanggung jawab, alokasi waktu, penyediaan sumber daya, dan mekanisme pemantauan yang jelas. Nilai kepemimpinan partisipatif, komunikasi terbuka, kerja sama lintas bagian, dan prinsip ergonomi perlu diintegrasikan ke dalam aktivitas kerja sehari-hari agar tidak berhenti pada kegiatan pelatihan.

Pendampingan lanjutan oleh tim pengabdian UKMC dapat dilakukan melalui konsultasi, pemantauan berkala, dan evaluasi terhadap implementasi program. Pengukuran sebelum dan sesudah kegiatan, observasi perilaku kerja, serta penilaian indikator produktivitas juga perlu digunakan pada pelaksanaan berikutnya agar perubahan pengetahuan, keterampilan, dan dampak organisasi dapat dianalisis secara lebih terukur.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami untuk Universitas Katolik Musi Charitas yang telah membantu pendanaan kegiatan sehingga proses dan pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik dan lancar. Terima kasih juga kami sampaikan kepada Pimpinan PT Trita Musi Persada, Bapak M. Ghozali selaku Kepala Pabrik, dan seluruh karyawan PT Trita Musi Persada, atas penerimaan dan kerjasama yang sangat baik sehingga pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan baik.

REFERENSI

Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior, 36*, 157–183. https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001

Frawarna, A. K., Wahyuni, D., Komalasari, S., & Karsih. (2025). Kerja sama tim dalam organisasi. *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1*(4), 712–719. https://doi.org/10.63822/wet62c24

Khairi, A., Subakti, I. A., & Ansori, A. (2025). Penerapan siklus *Plan, Do, Check, Act* (PDCA) dalam manajemen event. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian kepada Masyarakat, 5*(3), 1019–1030. https://doi.org/10.56832/edu.v5i3.2231

Mangkading, W. G., Wulandari, R., Oktavira, A. C., Ramadhayanti, N., Pramesti, R. K., & Mangundjaya, W. L. (2024). Peran pelatihan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kerja sama tim. *Jurnal Psikologi Atribusi: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2*(2), 55–65. https://doi.org/10.31599/eqyc9a05

Setiawan, H. (2017). Edukasi pendekatan ergonomi total dalam praktik kearifan lokal keilmuan teknik industri. *SAINTEK: Jurnal Ilmiah Sains dan Teknologi Industri, 1*(2), 61–68. https://doi.org/10.32524/saintek.v1i2.90

Setiawan, H., Budiarto, D., Pratama, Y. D., Alfian, A., Hermawan, D., Agustin, E., Hutajalu, C. A. C., & Zega, A. H. (2025). ERGOCAMP: Pelatihan ergonomi total—teknologi tepat guna dan *SHIP approach*—untuk penguatan kapasitas OSIS di SMA Xaverius 1 Belitang. *SAINTEK: Jurnal Ilmiah Sains dan Teknologi Industri, 9*(1), 16–21. https://doi.org/10.32524/saintek.v9i1.1553

Setiawan, H., Susanto, S., Rinamurti, M., & Pratama, Y. D. (2025). Implementation of a total ergonomics approach to improve the quality of life of freight workers in 16 Ilir Market, Palembang City, South Sumatera Province. *Jurnal Medisci, 2*(3), 172–182. https://doi.org/10.62885/medisci.v2i3.596

© 2026 Jurnal Abdimas Musi Charitas. All rights reserved.

Suhairi, Rahmah, M., Uljannah, A., Fauziah, N., & Musyafa, M. H. (2023). Peranan komunikasi antarpribadi dalam manajemen organisasi. *Innovative: Journal of Social Science Research*, *3*(3), 4810–4823. https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/2651

© 2026 Jurnal Abdimas Musi Charitas. All rights reserved.