PLAGIARISM CHECK.ORG

# 4.67%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 10 JUL 2025, 9:04 AM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

| IDENTICAL | CHANGED TEXT | QUOTES |
|---|---|---|
| 0.53% | 4.14% | 0.04% |

## Report #27413071

BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Kerja Profesi Dalam beberapa tahun terakhir, UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) telah menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan perekonomian Indonesia, bahkan telah menjadi tulang punggung utama perekonomian nasional. 7 Berdasarkan data dari Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN, 2023) menerangkan bahwa UMKM telah menyumbang hingga 61 persen terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan telah menyerap hingga 97 persen tenaga kerja di Indonesia. Sehingga Peran besar dari UMKM ini menunjukkan bahwa UMKM bukan hanya sekedar penopang pertumbuhan ekonomi, namun dengan hadir dan tumbuhnya UMKM, Indonesia dapat menciptakan lapangan pekerjaan untuk masyarakat. Lalu, UMKM juga berpengaruh dalam menjaga stabilitas sosial. Selain itu, UMKM juga memainkan peran penting dalam mempercepat pemulihan ekonomi pasca pandemi COVID-19 . Fleksibilitas dan daya adaptasi yang tercipta dari UMKM membuat perekonomian Indonesia tetap bertahan di tengah berbagai krisis ekonomi yang melanda. Oleh karena itu, dukungan terhadap UMKM harus menjadi prioritas nasional sebagai upaya dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Dan dapat disimpulkan juga bahwa potensi besar yang dimiliki oleh UMKM perlu didorong baik oleh masyarakat maupun pemerintah dengan kebijakan dan ekosistem yang mendukung dan mumpuni. Berdasarkan data KADIN Indonesia (2023), perkembangan jumlah UMKM selama periode 2018 hingga 2023 mengalami

fluktuasi, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.1 berikut: Tabel 1. 1 Data UMKM 2018 – 2023 Data UMKM 2018 - 2023 Tahun 2018 2019 202 0 2021 2022 2023 Jumlah UMKM (Juta) 64,19 65,47 64 65,46 65 66 Pertumbuh 1,98 -2,24 -2,28 -0,70 1,52 1 an (%) Perse n Persen Persen Persen Persen Sumber: Website Kamar Dagang dan Industri Indonesia (2023) Data tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2019, UMKM tumbuh sebesar 1,98 persen dibandingkan tahun sebelumnya. 20 Namun, pandemi COVID-19 pada tahun 2020 menyebabkan penurunan sebesar -2,24 persen. Meski demikian, sektor UMKM kembali mengalami pemulihan pada tahun 2021 dengan pertumbuhan 2,28 persen. Tahun 2022 mencatat sedikit kontraksi, namun tren positif kembali terlihat pada tahun 2023 dengan jumlah UMKM mencapai 66 juta dan pertumbuhan sebesar 1,52 persen. Fluktuasi ini menunjukkan daya tahan UMKM sekaligus pentingnya dukungan berkelanjutan untuk sektor ini. Meski UMKM memiliki potensi besar, UMKM di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan serius, salah satunya adalah keterbatasan akses terhadap pembiayaan formal dan teknologi digital. Faktor-faktor seperti rendahnya literasi digital, kapasitas manajerial yang lemah, dan keterbatasan akses pasar juga menjadi hambatan utama bagi perkembangan UMKM. Sebagai upaya mengatasi tantangan tersebut, pemerintah menargetkan digitalisasi sebanyak 30 juta UMKM pada tahun 2024 melalui berbagai program strategis seperti pelatihan, pendampingan, dan pembangunan infrastruktur digital (Kominfo, 2024). Digitalisasi ini tidak hanya membuka akses pasar melalui e-commerce, tetapi juga meningkatkan efisiensi, transparansi, serta daya saing UMKM di era global. Melihat tantangan yang dihadapi oleh pelaku UMKM dalam memperkuat kapasitas dan daya saing, PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) atau yang dikenal dengan Ruang Kolaborasi Nusantara (RKN) hadir sebagai mitra strategis yang mendukung transformasi UMKM. Sejak berdiri pada tahun 2020, RKN telah mendampingi lebih dari 1.400 UMKM dalam peningkatan kapasitas dan keberlanjutan usahanya. 1 RKN menjalin kerja sama dengan lebih dari 50 mitra strategis dari kalangan swasta, lembaga pendidikan,

hingga lembaga pemerintah, seperti Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, Kementerian Koperasi dan UKM, Damping, Kampus Bisnis Umar Usman, dan lain-lain. Berkat kontribusinya, RKN telah memperoleh dua penghargaan nasional dalam bidang pemberdayaan UMKM dan inovasi sosial. Peran ini menegaskan komitmen RKN dalam membangun ekosistem usaha yang kolaboratif dan berkelanjutan. Keterlibatan berbagai pihak juga memperkuat dampak dari program- program yang dijalankan. Gambar 1. 1 Damping UMKM Award 2024 Sumber: Website Perusahaan (2025) Bahkan, salah satu pencapaian penting RKN adalah berhasil mempromosikan produk unggulan sebagai salah satu UMKM sehingga meraih Damping UMKM Awards 2024. Damping UMKM Awards 2024 adalah ajang penghargaan yang bertujuan mengenali dan mengapresiasi pelaku UMKM terbaik di seluruh Indonesia yang menunjukkan kreativitas, inovasi, inspirasi, serta memberikan dampak positif dan mempromosikan produk unggulan mereka. Penghargaan ini menjadi momentum penting untuk memperkuat semangat kolaborasi dan pengembangan UMKM nasional. Keikutsertaan RKN dalam ajang ini menunjukkan bahwa program dan pendampingan yang dilakukan telah memberikan hasil nyata bagi para pelaku UMKM binaannya. Capaian ini sekaligus menjadi bukti bahwa RKN tidak hanya mendorong pertumbuhan usaha secara teknis, tetapi juga membantu pelaku UMKM dalam menembus pasar yang lebih luas. RKN terus berkomitmen untuk menciptakan ekosistem usaha yang kolaboratif, inklusif, dan 3 berkelanjutan. Pengakuan ini juga menjadi motivasi bagi RKN untuk memperluas jangkauan dan dampaknya dalam mendampingi lebih banyak UMKM di masa depan. Pendekatan RKN berfokus pada kolaborasi multisektor dan pemanfaatan teknologi dalam memperkuat ekosistem UMKM. Melalui platform digitalnya, RKN menyediakan layanan pelaporan usaha, pengelolaan inventaris, dan dukungan pemasaran online bagi UMKM. 19 Tidak hanya itu, RKN juga memberikan pelatihan manajerial dan teknis untuk meningkatkan kapasitas pelaku usaha. Semua inisiatif ini sejalan dengan agenda pemerintah dalam mendorong UMKM naik kelas. Kolaborasi yang dijalankan oleh RKN memperlihatkan model pemberdayaan UMKM yang

terstruktur dan berorientasi jangka panjang. Dengan dukungan ekosistem yang kuat, UMKM dapat berkembang secara berkelanjutan dan mampu bersaing secara global. Hal ini menjadikan peran RKN relevan dalam mempercepat akselerasi transformasi UMKM di Indonesia. Untuk mendukung tujuan perusahaan, RKN perlu memiliki fondasi internal yang kuat, terutama dalam aspek organisasi. Divisi Organisasi memegang peran penting dalam penguatan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui berbagai strategi, seperti peningkatan kompetensi karyawan, monitoring dan evaluasi kinerja, serta pengawasan internal. Tugas divisi ini mencakup pemantauan capaian kinerja, pengumpulan data, dan penyusunan laporan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial. Dengan demikian, Divisi Organisasi berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan pengembangan berkelanjutan. Peran strategis Divisi Organisasi juga terlihat dari fungsinya dalam merancang pelatihan, peningkatan kompetensi, dan pembentukan budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan. Menurut penelitian , organisasi yang mengintegrasikan sistem evaluasi kinerja dengan program pengembangan karyawan mengalami peningkatan produktivitas hingga 28 persen dan kepuasan kerja sebesar 56 persen. Data ini menunjukkan bahwa Divisi Organisasi tidak (Farhan et al., 2025) hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi katalisator transformasi budaya kerja melalui pendekatan berbasis data dan teknologi. Oleh karena itu, divisi ini merupakan pilar penting dalam mendukung keberlanjutan dan daya saing perusahaan di era digital. 16 Selain itu, Divisi Organisasi bertanggung jawab dalam monitoring dan evaluasi kinerja karyawan serta pengawasan internal. 11 Evaluasi kinerja yang efektif tidak hanya mengukur pencapaian individu, tetapi juga memberikan umpan balik konstruktif yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Studi Evaluasi kinerja yang dilakukan secara sistematis dapat membantu karyawan memahami harapan organisasi dan mendorong peningkatan kinerja individu . Dengan menerapkan sistem evaluasi yang terstruktur dan berbasis teknologi, Divisi Organisasi dapat memastikan bahwa setiap karyawan memahami

ekspektasi kerja dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Hal ini sejalan dengan prinsip good corporate governance yang menekankan pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan organisasi. Praktikan memilih untuk bergabung di Divisi Organisasi karena menyadari bahwa pengelolaan internal yang kuat merupakan fondasi utama dalam keberhasilan program pemberdayaan UMKM. Divisi ini memiliki peran strategis dalam memastikan pengembangan sumber daya manusia berjalan secara efektif melalui evaluasi kinerja, serta pembentukan budaya kerja yang positif. Melalui keterlibatan langsung di divisi ini, praktikan memperoleh kesempatan untuk memahami secara mendalam bagaimana merancang strategi SDM, melaksanakan evaluasi kinerja serta membangun komunikasi internal yang baik melalui kegiatan bonding antar karyawan. Selain itu, praktikan juga bertujuan untuk mengembangkan kompetensi profesional di bidang manajemen sumber daya manusia sebagai bekal menghadapi dunia kerja. Pelaksanaan kerja profesi ini sekaligus merupakan salah satu syarat kelulusan program studi, sehingga magang di Divisi Organisasi menjadi bagian penting dari pemenuhan kewajiban akademik dan pengembangan diri secara menyeluruh. 5 (Farhan et al., 2025) (Ali & Saputra, 2023) Selama melaksanakan kerja profesi di RKN pada Divisi Organisasi, praktikan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan praktis yang relevan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan perusahaan. Keterampilan ini mencakup perancangan strategi SDM, pelaksanaan program pengembangan kompetensi, monitoring dan evaluasi kinerja, serta pengelolaan bonding dan komunikasi internal. Selain itu, praktikan juga mengasah kemampuan dalam pengolahan data, penyusunan laporan, dan penggunaan berbagai tools digital yang mendukung efisiensi operasional perusahaan. Adapun judul kegiatan kerja profesi yang diangkat oleh praktikan adalah “Aktivitas Kerja Profesi dalam Bidang Organisasi di PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN). Judul ini mencerminkan keterlibatan langsung praktikan dalam berbagai aspek penguatan organisasi dan pengembangan SDM sebagai bagian dari strategi pertumbuhan perusahaan. 1.2

Maksud dan Tujuan Kerja Profesi Dalam menjalankan Kerja Profesi (KP) tentu ada maksud dan tujuan yang ingin tercapai. Maka dari itu, Berikut adalah maksud dan tujuan tersebut: 1.2.1 Maksud Kerja Profesi dalam Bidang Organisasi Maksud dari Kerja Profesi dalam bidang pengembangan perusahaan antara lain: 1. Memperoleh pemahaman yang mendalam tentang pengelolaan perusahaan internal dalam mendukung transformasi digital dan pemberdayaan UMKM di PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN). 2. Mempelajari mekanisme pengembangan sumber daya manusia melalui program membangun budaya positif, evaluasi serta monitoring kinerja, yang diterapkan di Divisi Organisasi RKN. 3. Mengidentifikasi tantangan dan solusi dalam pengelolaan SDM dan perusahaan yang berkontribusi pada peningkatan kapasitas UMKM melalui teknologi digital dan kolaborasi multisektor. 15 1.2 15 2 Tujuan Kerja Profesi dalam Bidang Organisasi Tujuan dari Kerja Profesi dalam bidang pengembangan perusahaan antara lain: 1. Praktikan dapat mengembangkan kompetensi praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia dan perusahaan di lingkungan PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN), khususnya dalam aspek evaluasi, dan pengelolaan kinerja. 10 2. Praktikan dapat mengaplikasikan teori manajemen SDM dan perusahaan yang telah dipelajari ke dalam praktik nyata untuk mendukung transformasi digital dan pemberdayaan UMKM. 7 3. Serta untuk praktikan menyusun rekomendasi yang berbasis data dan hasil pengamatan di lapangan untuk meningkatkan efektivitas Divisi Organisasi dalam mendukung RKN. 1.3 Manfaat Pelaksanaan Kerja Profesi Pelaksanaan Kerja Profesi memberikan dampak positif bagi berbagai pihak yang terlibat, baik mahasiswa sebagai praktikan, universitas, maupun instansi tempat kerja. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut: 1.3.1 Manfaat bagi Praktikan (Mahasiswa): Manfaat kerja profesi dalam bidang pengembangan perusahaan bagi praktikan (mahasiswa) antara lain: 1. Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan praktis dalam pengelolaan SDM, evaluasi kinerja, dan pengelolaan perusahaan di sektor pemberdayaan UMKM. 2. Memahami penerapan teori manajemen perusahaan dan digitalisasi dalam bidang bisnis sosial

dan pemberdayaan ekonomi. 3. Mengasah kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan etika profesional di lingkungan kerja nyata. 1.3.2 Manfaat bagi Universitas: Manfaat kerja profesi Universitas antara lain: 1. Menjadi sarana evaluasi efektivitas kurikulum dalam membekali mahasiswa dengan keterampilan kerja. 2. Meningkatkan kerja sama dan kemitraan antara universitas dengan dunia industri atau lembaga eksternal. 3. Mendukung pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Perguruan Tinggi, khususnya dalam hal lulusan yang terserap di dunia kerja. 1.3.3 Manfaat bagi Perusahaan: Manfaat kerja profesi bagi perusahaan antara lain: 1. Mendapatkan dukungan tenaga kerja tambahan untuk membantu pelaksanaan tugas operasional atau proyek tertentu. 2. Memperoleh sudut pandang dan ide-ide segar dari mahasiswa yang membawa pengetahuan terkini dari dunia akademik. 3. Memberikan peluang kolaborasi riset atau program kerja sama jangka panjang dengan universitas. Pelaksanaan Kerja Profesi memberikan manfaat baik bagi mahasiswa, institusi pendidikan, maupun instansi tempat kerja. Bagi mahasiswa, kegiatan ini menjadi sarana untuk mengasah kemampuan teknis dan non-teknis, memahami etika kerja, serta membangun jejaring profesional. Bagi institusi pendidikan, kerja profesi dapat menjadi tolak ukur keberhasilan kurikulum dalam menyiapkan lulusan yang siap kerja. Sementara itu, bagi instansi tempat kerja, kehadiran mahasiswa dapat memberikan perspektif baru serta mendukung pelaksanaan kegiatan operasional atau proyek tertentu. 6 1.4 Tempat dan Jadwal Kerja Profesi Praktikan melaksanakan kerja profesi di PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) yang beralamat di Jl. 1 14 Swadarma III Dalam RT 10 RW.09 No.7B, Kelurahan Petukangan Utara, Kecamatan Pesanggrahan, Kota Administrasi Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 12260. Perusahaan ini berfokus pada bidang pengembangan dan pemberdayaan UMKM serta kolaborasi sosial berbasis komunitas. Praktikan ditempatkan pada Divisi Organisasi yang menangani pengelolaan struktur internal serta 9 pendampingan organisasi mitra dan UMKM binaan. Meskipun kegiatan banyak dilaksanakan secara daring, alamat kantor tetap digunakan sebagai referensi administratif.

Informasi lebih lanjut mengenai perusahaan dapat diakses melalui Website resmi https://rkn-ina.co.id, atau melalui kontak di 0821-2263-7707 dan email ptrkn.ina@gmail.com. Gambar 1. 2 Alamat PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) Sumber: Google Maps (2025) Sebagai pendukung pelaporan, praktikan menyertakan tangkapan layar lokasi kantor RKN berdasarkan pencarian di Google Maps. Gambar ini digunakan sebagai bukti pendukung keberadaan institusi, meskipun saat ini belum memiliki gedung kantor fisik yang representatif. 2 Sistem kerja yang diterapkan selama program adalah Work From Home (WFH) dan Work From UMKM sesuai kebutuhan kegiatan di lapangan. Oleh karena itu, dokumentasi visual kantor tidak dapat ditampilkan secara langsung karena seluruh kegiatan dilakukan secara fleksibel dan daring. Kendati demikian, komunikasi dan koordinasi tetap berjalan lancar melalui platform digital yang disediakan oleh perusahaan. Pelaksanaan kerja profesi dimulai pada 23 Februari 2025 dan berakhir pada 31 Agustus 2025, dengan total durasi enam bulan. 12 Hari kerja berlangsung setiap Senin hingga Jumat, dengan waktu kerja fleksibel mulai pukul 08.00 hingga 21.00 WIB, tergantung pada jenis kegiatan yang sedang dijalankan. Estimasi waktu kerja harian berkisar antara 5 hingga 8 jam, dan dapat disesuaikan dengan kesepakatan bersama pembimbing lapangan. Praktikan mengikuti seluruh proses kerja secara bertahap, mulai dari orientasi, pelaksanaan tugas harian, hingga penyusunan laporan akhir sebagai bentuk pertanggungjawaban kegiatan. 1.5 Tahapan Kerja Profesi Tahapan pelaksanaan kerja profesi di PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) dibagi menjadi tiga fase utama, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan penyusunan laporan akhir. Masing-masing tahap memiliki kegiatan yang saling berkesinambungan dan dirancang untuk mendukung pencapaian pembelajaran praktikan secara maksimal. Proses kerja dilakukan secara daring, namun tetap terstruktur dan terpantau oleh pembimbing lapangan dari Divisi Organisasi. Praktikan juga dilibatkan langsung dalam proyek dan program nyata yang berdampak pada pengembangan UMKM. Evaluasi berkala dilakukan untuk mengukur keterlibatan dan perkembangan kompetensi praktikan sepanjang

program. Berikut adalah rincian tahapan kegiatan kerja profesi: Tabel 1. 2 Pelaksanaan Kerja Profesi No. Nama Kegiatan Ja n Fe b Ma r Ap r Me i Jun i Jul i Ag u Tahap Persiapan 1. Proses pencarian tempat kerja profesi 2. Proses penyerahan dokumen ke perusahaan 3. Pengumuman penerimaan kerja profesi Tahap Pelaksanaan Kerja Profesi 4. Pelaksanaan kerja profesi: - Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan bonding - Perubahan dokumen perusahan yaitu 11 Anggaran Dasar (AD) - Pelaksanaan rapat evaluasi yaitu rapat pleno - Pelaksanaan evaluasi kinerja menggunakan 360 degree feedback Tahap Penyusunan Laporan Kerja Profesi 5. Pembuatan laporan kerja profesi Dengan penjabaran masing-masing tahapan kegiatan kerja profesi, sebagai berikut: 1. Tahap Persiapan (Januari 2025 Tahapan kerja profesi dimulai dengan proses rekrutmen yang diikuti oleh praktikan. Langkah awal dimulai dari penyusunan dan pengiriman dokumen persyaratan berupa CV dan surat pengantar magang kepada pihak perusahaan. Setelah melalui seleksi administrasi dan wawancara, praktikan yang dinyatakan diterima menandatangani perjanjian magang dan mengikuti kegiatan orientasi pada tanggal 22 Februari 2025. Orientasi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman awal mengenai budaya kerja, struktur organisasi, serta tanggung jawab praktikan selama mengikuti program kerja profesi. 2. Pelaksanaan (Februari 2025 – Agustu s 2025) Pelaksanaan kegiatan kerja profesi dimulai secara resmi pada 1 Maret 2025. Praktikan menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala Divisi Organisasi sebagai pembimbing lapangan, baik secara individu maupun kolaboratif dengan tim divisi. Praktikan juga mengikuti evaluasi triwulanan sebagai bagian dari monitoring perkembangan kinerja. 2 Kegiatan kerja profesi dilakukan secara fleksibel melalui sistem Work From Home (WFH) dan Work From UMKM (WFU). 3. Penyusunan Laporan (April 2025 – Juni 2025 ) Pada masa program, praktikan menyusun laporan kerja profesi sebagai bentuk pertanggungjawaban atas seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan. Penyusunan laporan dilakukan dengan bimbingan dari dosen pembimbing dan dipresentasikan di hadapan dosen penguji ketika idang kerja profesi.

Program ditutup dengan proses evaluasi akhir dan pengumpulan umpan balik dari praktikan mengenai keseluruhan pengalaman kerja profesi. Melalui tahapan yang tersusun dengan baik ini, kerja profesi di PT RKN memberikan pengalaman praktis yang bermakna sekaligus mendorong pengembangan kapasitas sumber daya manusia di bidang pemberdayaan UMKM. BAB II TINJAUAN UMUM 2.1 Sejarah Perusahaan PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) didirikan pada 17 Agustus 2020 sebagai respons terhadap tantangan yang dihadapi oleh pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia. Menyadari peran penting UMKM dalam perekonomian nasional, RKN hadir untuk membantu mengatasi hambatan yang sering dihadapi UMKM, seperti keterbatasan kapasitas, akses, dan pendampingan. Dengan menggandeng berbagai pihak melalui kolaborasi strategis bersama pemerintah, swasta, komunitas, dan lainnya, RKN berkomitmen untuk mendukung pengembangan UMKM. Melalui slogan #KolaborasiDiSemuaLini, RKN aktif mengajak berbagai elemen masyarakat untuk bersama-sama meningkatkan daya saing UMKM agar mampu naik kelas dan berdaya saing tinggi di pasar nasional maupun internasional. (Ruang Kolaborasi Karya Nusantara, 2025). 1 13 Sebagai bentuk nyata dari komitmennya, RKN menawarkan berbagai program dan layanan yang dirancang untuk memberdayakan pelaku UMKM dalam berbagai bidang. Beberapa program tersebut meliputi kelas pengembangan sumber daya manusia (SDM) UMKM, kelas pengembangan bisnis dan industri untuk UMKM, seminar dan workshop, mentoring atau konsultasi usaha, serta bantuan publikasi UMKM dan produk UMKM di media sosial dan Website RKN. 1 Selain itu, RKN juga membentuk komunitas UMKM bernama “Sobat RKN” yang berfungsi sebagai wada h komunikasi, diskusi, bertukar pikiran, dan kolaborasi antar pelaku UMKM. Melalui komunitas ini, pelaku UMKM dapat memperluas jejaring, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mendapatkan dukungan pengembangan usaha dari RKN. Dalam menjalankan misinya, RKN telah berkolaborasi dengan lebih dari 30 mitra, termasuk Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, Kementerian Koperasi dan UKM, serta berbagai lembaga lainnya.

1 Sejak awal berdirinya, RKN telah membantu dan berdampak pada lebih dari 1.000 UMKM di Indonesia. 3 Dengan berbagai produk dan layanan yang disediakan, RKN yakin dapat menghadirkan solusi yang benar-benar dibutuhkan UMKM untuk terus memajukan usahanya. 3 RKN juga telah berbentuk badan hukum Perseroan Perorangan dengan nama 1 "PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) 3 , yang sekarang dikenal oleh masyarakat dengan Ruang Kolaborasi Nusantara (RKN). 3 RKN telah memiliki semua dokumen legalitas yang diperlukan dalam menjalankan operasionalnya, seperti NIB dan NPWP Badan. 2.2 Logo Perusahaan PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN), yang dikenal juga sebagai Ruang Kolaborasi Nusantara (RKN), memiliki identitas visual yang kuat dan sarat makna. Logo perusahaan ini dirancang dengan gradasi warna kuning dan oranye, menggambarkan fenomena alam yaitu matahari yang terbit di timur dan terbenam di barat. Warna- warna ini tidak hanya menarik secara visual, tetapi juga menyiratkan semangat, optimisme, dan keberlanjutan. Simbol matahari tersebut melambangkan harapan dan energi baru yang terus menyinari setiap langkah kolaborasi yang dibangun oleh RKN. Dengan filosofi ini, RKN menunjukkan komitmennya dalam menjangkau dan memberdayakan pelaku usaha di seluruh pelosok negeri. Identitas visual ini menjadi fondasi penting dalam membangun citra perusahaan yang profesional dan inklusif. (Instagram @rkn_ina, 2021). Makna logo RKN tidak berhenti pada gradasi warna dan simbol matahari semata, tetapi juga diperkuat dengan keberadaan tiga butir sempoa yang menjadi elemen penting dalam logo. Sempoa, yang secara historis digunakan sebagai alat bantu hitung, dipilih sebagai simbol dari pengelolaan keuangan yang cermat dan sistematis. Tiga butir sempoa tersebut melambangkan tiga aspek penting dalam pengembangan UMKM, yaitu literasi keuangan, manajemen usaha yang baik, dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Elemen ini menegaskan bahwa RKN tidak hanya hadir sebagai pendamping usaha, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam mendorong UMKM untuk lebih profesional dalam mengelola keuangannya. Dengan

pendekatan ini, RKN berharap mampu membentuk pelaku usaha yang tangguh dan siap bersaing di pasar yang lebih luas. (Instagram @rkn_ina , 2021). Simbolisasi dalam logo RKN mencerminkan cakupan wilayah kerja yang luas, dari timur hingga barat Indonesia, sejalan dengan misi mereka untuk memperkuat UMKM di seluruh Nusantara. Setiap elemen visual yang digunakan menggambarkan semangat kolaborasi lintas sektor dan lintas wilayah yang menjadi inti dari kerja-kerja RKN. Logo ini bukan sekadar identitas grafis, tetapi menjadi representasi dari semangat dan filosofi kerja yang ingin disampaikan kepada publik. Melalui pendekatan visual yang penuh makna ini, RKN berupaya memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap komitmen mereka 15 dalam membangun ekosistem UMKM yang lebih maju. Identitas visual yang konsisten juga membantu meningkatkan visibilitas dan profesionalitas perusahaan dalam berbagai media dan kegiatan publik. Dengan demikian, RKN semakin dikenal sebagai pionir dalam kolaborasi dan pemberdayaan UMKM di Indonesia. (Instagram @rkn_ina, 2021) Gambar 2. 1 Logo PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) Sumber: Dokumen Perusahaan (2025) 2.3 Profil Perusahaan PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN), yang dikenal luas dengan sebutan Ruang Kolaborasi Nusantara (RKN), merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pemberdayaan dan pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia. Didirikan pada tahun 2020, RKN hadir sebagai respons terhadap berbagai tantangan yang dihadapi UMKM, seperti keterbatasan akses pendampingan usaha, literasi keuangan, dan kapasitas pengelolaan bisnis. Sebagai sebuah perseroan perorangan, RKN menjalankan operasionalnya dengan mengedepankan nilai kolaborasi yang kuat antara berbagai pemangku kepentingan, baik dari sektor pemerintah, swasta, maupun komunitas. RKN percaya bahwa kemajuan UMKM dapat dicapai jika didukung oleh ekosistem yang saling terhubung dan berbagi peran. Dengan slogan #KolaborasidisemuaLini, RK N terus mendorong sinergi multipihak untuk menciptakan solusi inovatif bagi pengembangan UMKM yang inklusif dan berkelanjutan. Berikut merupakan

profil ringkas perusahaan PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN):
Tabel 2. 1 Profil Perusahaan PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) Nama Perusahaan PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) Sebutan Ruang Kolaborasi Nusantara (RKN) Bergerak di bidang Pengembangan dan Pemberdayaan UMKM Tahun Berdiri 2020 Kepemilikan Perseroan Perorangan Situs Perusahaan https://rkn-ina.co.id/ Layanan Kontak 0821-2263-7707 Divis i Organisasi Slogan #KolaborasidisemuaLini Instagram @rkn_ina Linkedl n Ruang Kolaborasi Nusantara Sumber: Website Perusahaan (2025) RKN menjalankan komunikasi dan pelayanan publik melalui berbagai platform digital yang aktif, seperti Instagram (@rkn_ina), YouTube, LinkedIn, dan Facebook dengan nama akun Ruang Kolaborasi Nusantara. Informasi lebih lanjut mengenai perusahaan, termasuk layanan dan inisiatif terbaru, dapat diakses melalui situs resmi mereka di https://rkn-ina.co.id. Untuk kebutuhan layanan kontak, RKN menyediakan nomor hotline di +6282122637707 . Meskipun belum menggunakan layanan fax, perusahaan ini telah memaksimalkan kanal digital untuk membangun interaksi yang lebih efektif dengan mitra dan pelaku UMKM. Secara struktural, RKN terdiri dari beberapa divisi yang dikelola secara profesional dalam satu kesatuan perusahaan yang berfokus pada pencapaian dampak sosial dan ekonomi. Komitmen RKN terhadap UMKM tidak hanya tercermin dari layanan yang diberikan, tetapi juga dari identitas visual dan semangat kolaboratif yang diusung dalam setiap programnya. Melalui pendekatan yang terarah dan inklusif, RKN berupaya menjadi mitra strategis yang mampu mengangkat potensi lokal menjadi kekuatan nasional. 17 2.4 Struktur Perusahaan PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) Struktur organisasi merupakan kerangka penting yang menggambarkan susunan dan hubungan antar bagian dalam sebuah organisasi. Pada PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN), struktur perusahaan disusun sedemikian rupa untuk mendukung operasional yang efisien dan sinergi antar divisi. 17 Setiap divisi memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan fungsi utama mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Struktur ini juga memudahkan

koordinasi dan komunikasi antar tim sehingga proses kerja menjadi lebih terarah dan terukur. Dalam bagian ini, akan dijelaskan secara rinci fungsi, deskripsi pekerjaan, serta Key Performance Indicator (KPI) dari setiap divisi yang ada di PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN).
Gambar 2. 2 Struktur PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN)
Sumber: Dokumen Perusahaan (2025) Berdasarkan struktur perusahaan diatas, berikut adalah peran dan tanggung jawab seluruh divisi di Perusahaan PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN): 1. Divisi Pengembangan Bisnis dan Keberlanjutan Peran dan tanggung jawab divisi pengembangan bisnis dan keberlanjutan: a) Menyusun SOP dan Panduan/Buku Saku Pengembangan dan Evaluasi Bisnis Direktur Utama Administr asi Keuanga n Produk Proyek Pemasara n Hubungan Masyarak at Media Desain, Komunikasi dan Visual Pengemban gan Bisnis dan Keberlanjuta n Organisasi Hukum Pelaksana Tugas (Plt.) Sekretaris b) Melaksanakan Rapat Rutin Pengembangan dan Evaluasi Bisnis c) Melakukan riset pelanggan dan pasar, bersama divisi terkait d) Memastikan BMC, Profit-Driven, Business Strategy, serta Strategi pemasaran dan hubungan pelanggan (CRM), berjalan dengan baik 2. Divisi Produk Peran dan tanggung jawab divisi produk: a) Finalisasi Buku SAKU UMKM (nama UMKM disesuaikan agar lebih menarik) b) Menyusun kurikulum dan materi/modul untuk setiap program c) Melakukan rekrutmen pengajar dan mengelola Database Pengajar/Pembicara d) Divisi Proyek e) Menyusun rencana dan strategi pelaksanaan proyek strategis f) Melaksanakan dan mengoordinasikan persiapan dan pelaksanaan proyek strategis 3. Divisi Media Peran dan tanggung jawab divisi media: a) Merespon seluruh DM dan komen, untuk membangun kedekatan, kemudian mengarahkan untuk bergabung ke grup komunitas RKN b) Membuat page khusus di Web Perusahaan untuk pemasaran program c) Mengelola, merapikan, dan meng-update isi web perusahaan d) Mengelola dan merapikan medsos perusahaan, termasuk mengelola content plan e) Membuat konten ringan di medsos perusahaan, untuk membangun engagement dengan followers, seperti QnA/Polling di Story 19 4. Divisi Pemasaran Peran

dan tanggung jawab divisi pemasaran: a) Mengikuti tender pemerintah/Bl/ dsb b) Melaksanakan strategi/program khusus terkait pangajuan penggunaan dana CSR ke perusahaan c) Menyusun rencana dan strategi pemasaran d) Melaksanakan dan mengoordinasikan pelaksanaan rencana dan strategi pemasaran e) Mengelola, memverifikasi, dan mengoptimalkan Database Pemasaran f) Mengelola dan menjaga hubungan baik dengan mitra dan calon mitra, serta mengajak untuk ikut mengisi survei yang telah disediakan g) Berkoordinasi dengan Divisi Produk terkait penawaran pembicara dari mitra h) Berkoordinasi dengan Divisi Media terkait penawaran media partner dari mitra 5. Divisi Hubungan Masyarakat Peran dan tanggung jawab divisi hubungan masyarakat: a) Menghubungi peserta program terdahulu secara langsung melalui pesan personal (PC/DM) untuk membangun kedekatan, kemudian mengarahkan untuk bergabung ke grup komunitas RKN b) Mengaktifkan dan meramaikan grup peserta program terdahulu dan grup komunitas c) Mengelola, memverifikasi, dan mengoptimalkan Database Peserta Program dan Anggota Komunitas d) Mengelola dan menjaga hubungan baik dengan peserta program dan anggota komunitas, serta mengajak untuk ikut mengisi survei yang telah disediakan 6. Divisi Desan, Komunikasi dan Visual Peran dan tanggung jawab divisi desain, komunikasi dan visual a) Menyediakan kebutuhan visual kreatif b) Berkoordinasi dengan Divisi Humas terkait pembuatan konten kolaborasi bersama peserta program atau anggota komunitas, dan berkoordinasi dengan Divisi Pemasaran terkait pembuatan konten kolaborasi bersama mitra 7. Divisi Administrasi Peran dan tanggung jawab divisi administrasi: a) Menyosialisasikan ketentuan database internal dan persuratan ke internal perusahaan b) Mengelola dan merapikan database internal perusahaan c) Menyediakan kebutuhan administrasi umum dan persuratan 8. Divisi Hukum Peran dan tanggung jawab divisi hukum: a) Menyosialisasikan ketentuan penyediaan dokumen hukum/legal ke internal perusahaan b) Mengelola dan menyimpan dokumen hukum/legal c) Menyediakan kebutuhan administrasi hukum/legal 9. Divisi Keuangan Peran dan tanggung jawab divisi keuangan: a) Menyosialisasikan

ketentuan keuangan perusahaan ke internal perusahaan b) Mengelola dan menatausahakan keuangan perusahaan c) Menyediakan kebutuhan dana 10.Divisi Organisasi Peran dan tanggung jawab divisi organisasi: a) Menyosialisasikan ketentuan/peraturan internal ke internal perusahaan b) Mengelola, meningkatkan, dan mengevaluasi hubungan interpersonal ( bonding ) pegawai 21 c) Mengelola, meningkatkan, dan mengevaluasi kinerja organisasi dan kinerja individu pegawai d) Mengelola, memfasilitasi, dan mengusulkan pelatihan untuk internal perusahaan e) Menyediakan kebutuhan administrasi kepegawaian Secara keseluruhan, struktur perusahaan PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) mencerminkan pembagian tugas yang sistematis dan komprehensif untuk mendukung kelancaran operasional. Dengan adanya pembagian peran yang spesifik, masing- masing divisi dapat berfokus pada bidangnya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Penetapan pekerjaan prioritas di setiap divisi juga menjadi alat pengukur keberhasilan yang membantu perusahaan dalam melakukan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Struktur organisasi ini tidak hanya menguatkan tata kelola internal, tetapi juga meningkatkan kemampuan perusahaan dalam menghadapi tantangan bisnis. Dengan demikian, struktur yang solid menjadi fondasi penting bagi keberlangsungan dan pertumbuhan PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) ke depan. 2.5 Bidang Usaha Perusahaan PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) merupakan perusahaan yang memiliki komitmen dalam mendukung pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia. Melalui pendekatan kolaboratif, inovatif, dan berkelanjutan, RKN hadir sebagai mitra strategis yang membantu pelaku UMKM meningkatkan kapasitas, daya saing, serta adaptabilitas terhadap perubahan zaman. Sejalan dengan semangat pemberdayaan ekonomi lokal, RKN menawarkan berbagai program dan layanan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan komunitas maupun instansi. Mulai dari kelas pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan bisnis UMKM, hingga seminar dan workshop, serta mentoring atau konsultasi usaha disediakan oleh RKN. Dalam rangka

meningkatkan kapasitas dan daya saing pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) menghadirkan berbagai program strategis. Program- program ini dirancang untuk menjawab kebutuhan nyata para pelaku UMKM dalam menghadapi tantangan zaman, memperluas pasar, dan meningkatkan kompetensi mereka. RKN menghadirkan kombinasi pendekatan edukatif, konsultatif, kolaboratif, dan promotif melalui lima program unggulan yang telah dipercaya oleh berbagai mitra. Adapun program unggulan tersebut mencakup kegiatan edukasi, sertifikasi, kampanye sosial, pendampingan, serta kerja sama media dan konten. Seluruh program dikembangkan dengan dukungan sumber daya yang kompeten dan sistem yang terorganisir dengan baik. Berikut adalah penjelasan lengkap mengenai program-program unggulan RKN. 23 2.5.1 Edukasi UMKM, bisnis dan kewirausahaan 1. Acara Edukasi Program acara edukasi RKN dirancang khusus untuk membantu pelaku UMKM meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang bisnis dan kewirausahaan. Melalui seminar dan kelas yang dapat diikuti secara offline maupun online, peserta mendapatkan materi pembelajaran yang relevan, dibawakan oleh narasumber yang kompeten di bidangnya. Program ini juga didukung oleh moderator dan kepala divisi dari tim RKN untuk memastikan kelancaran acara, serta doorprize sebagai bentuk apresiasi bagi peserta. Acara edukasi ini tidak hanya memberikan wawasan baru, tetapi juga mendorong pelaku UMKM agar mampu mengelola usahanya secara lebih profesional dan adaptif terhadap perubahan pasar. Dalam program ini terdapat:  Bahan/mater i pembelajaran  Narasumber/pembicara  Moderator/MC  Kepala divisi (ti m RKN yang memastikan acara Anda lancar)  Doorprize untuk pesert a program 2. Bentuk Dan Topik Acara Edukasi Dalam program ini terdapat: a. Seminar Seminar yang terdapat di dalamnya, yaitu:  Strateg i pengembangan bisnis  Kewirausahaan sosial  Kondisi ekonomi dan U MKM terkini  Pengelolaan hubungan dengan pelanggan (CRM)  Peluang bis nis di era digital  Pengelolaan stok dan keuangan  Digitalis asi pembayaran dan pencegahan penipuan digital b. Kelas Kelas yang

terdapat di dalamnya, yaitu: 1) Kelas Bisnis UMKM dan Industri, yang terdiri dari:  Perencanaan nisnis  Keuangan bisnis  Logistik dan distr ibusi  Kepegawaian dan pengelolaan SDM  Pemasaran dan penjualan  Mana jemen dan SOP bisnis 2) Kelas Pengembangan SDM, yang terdiri dari:  Komunikasi  Kerja sama  Kepemimpinan  Manajerial  Penyelesaia n masalah  Penggunaan aplikasi Microsoft  Penggunaan aplikasi Canva un tuk pemasaran dan branding 2.5.2 Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) 1. Kelas Dan Sertifikasi SKKNI SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) adalah rumusan kemampuan kerja yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Program kelas dan sertifikasi SKKNI dirancang bagi pelaku UMKM yang ingin memperoleh sertifikasi kompetensi kerja yang diakui secara resmi oleh pemerintah Indonesia. Program ini 25 menggabungkan edukasi dan ujian sertifikasi sehingga peserta tidak hanya mendapatkan pengetahuan, tetapi juga bukti kompetensi yang dapat meningkatkan kredibilitas usaha mereka. Peserta akan mendapatkan materi pembelajaran yang disampaikan oleh narasumber ahli, serta didukung oleh moderator dan kepala divisi dari tim RKN agar acara berjalan lancar. Selain itu, peserta juga berkesempatan memperoleh doorprize sebagai apresiasi atas partisipasi mereka. Fasilitas lengkap yang diberikan meliputi: 1. Bahan/materi pembelajaran 2. Narasumber/pembicara 3. Moderator/MC 4. Supervisor 5. Doorprize untuk peserta program 6. Ujian sertifikasi SKKNI 2. Topik SKKNI Topik SKKNI yang dapat dipilih: 1. Penyusunan Laporan Keuangan Berbasis SAK ETAP 2. Pengoperasian Aplikasi Akuntansi Berbasis Komputer 3. Digital Marketing 4. Customer Relationship Management 2.5.3 Acara Sosial (Kampanye Ke Masyarakat) Program acara sosial dari RKN berfokus pada kegiatan kampanye yang bertujuan meningkatkan kesadaran dan dukungan masyarakat terhadap UMKM dan kewirausahaan. Melalui kegiatan ini, pelaku UMKM bisa memperluas jaringan serta meningkatkan interaksi dengan komunitas yang lebih luas. RKN menyediakan kepala divisi dari tim internal yang memastikan jalannya acara berjalan lancar dan sesuai

rencana. Selain itu, peserta program juga mendapat bahan publikasi berupa materi dan footage yang bisa digunakan untuk memperkuat promosi acara. Program ini sangat bermanfaat untuk mengedukasi masyarakat dan membangun ekosistem yang mendukung perkembangan UMKM. Kegiatan sosial ini juga membuka peluang kolaborasi antara berbagai pihak yang berperan dalam pengembangan ekonomi lokal. Dengan cara ini, UMKM mendapat perhatian lebih dari masyarakat sekaligus kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. 2.5.4 Pendampingan & Konsultasi Program pendampingan dan konsultasi yang ditawarkan RKN merupakan layanan khusus bagi pelaku UMKM yang memerlukan bimbingan langsung dari para ahli dan praktisi bisnis. Dalam program ini, peserta dapat memperoleh pendampingan strategis untuk menyelesaikan masalah usaha serta mendapatkan solusi praktis yang sesuai dengan kondisi bisnis mereka. Konsultan yang berpengalaman siap memberikan arahan yang membantu memperkuat manajemen dan operasional usaha. 5 18 Pendampingan ini sangat penting untuk meningkatkan daya saing UMKM di pasar yang semakin kompetitif. Selain itu, konsultasi juga dapat membantu pelaku UMKM dalam mengembangkan ide inovasi dan strategi pemasaran yang efektif. Dengan program ini, pelaku UMKM tidak hanya belajar secara teori, tetapi juga mendapatkan dukungan nyata untuk mengatasi kendala dalam menjalankan usaha. Program ini menjadi kunci penting untuk pertumbuhan usaha yang berkelanjutan. 2.5.5 Media Partner & Kolaborasi Konten Program Media Partner dan Kolaborasi Konten RKN dirancang untuk membantu pelaku UMKM memperluas jangkauan informasi dan promosi produk mereka secara efektif. RKN menyediakan platform publikasi melalui media sosial dan Website resmi, serta mengadakan siaran langsung (live) di Instagram dan TikTok untuk menjangkau audiens yang lebih luas dan interaktif. Selain itu, RKN 27 juga memiliki jaringan kerja sama dengan lebih dari 20 media partner yang siap membantu mempublikasikan konten mitra. Dengan dukungan ini, pelaku UMKM dapat menjangkau segmen pasar yang lebih tepat sesuai dengan strategi pemasaran mereka. Program ini sangat berguna untuk

memperkuat brand awareness sekaligus memperluas pangsa pasar. Kolaborasi konten yang dilakukan bersama berbagai media juga membuka peluang inovasi dalam penyampaian pesan pemasaran. Dengan demikian, pelaku UMKM bisa meningkatkan visibilitas dan daya tarik usaha mereka secara signifikan. 2.6 Nilai-nilai Budaya Perusahaan PT Ruang Karya Kolaborasi Nusantara PT Ruang Karya Kolaborasi Nusantara (RKN) menjadikan nilai-nilai perusahaan sebagai fondasi utama dalam setiap aktivitas dan pengambilan keputusan. Nilai-nilai ini membentuk budaya kerja yang solid dan menjadi pedoman dalam membangun hubungan yang baik dengan pelaku UMKM serta mitra strategis. Dengan berpegang pada prinsip tersebut, RKN memastikan bahwa setiap program dan inisiatif yang dijalankan selaras dengan visi untuk memberdayakan ekonomi lokal secara inklusif dan berkelanjutan. Komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan juga mendorong terciptanya inovasi dan kolaborasi yang efektif di berbagai sektor. Melalui pendekatan ini, RKN berupaya mewujudkan lingkungan kerja yang profesional sekaligus responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. PT Ruang Karya Kolaborasi Nusantara (RKN) menjunjung tinggi nilai-nilai berikut sebagai landasan dalam setiap langkah dan keputusan perusahaan: Tabel 2. 2 Budaya Perusahaan PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) Nilai – Nilai Budaya Perusahaan Perilaku Utam a Integritas Menjalankan seluruh aktivitas dengan kejujuran, transparansi, dan akuntabilitas demi membangun kepercayaan yang berkelanjutan. Kolaborasi Memastikan kerja sama yang harmonis dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal, sebagai dasar utama membangun ekosistem UMKM. Inovasi Terus berinovasi dalam merancang program dan layanan yang relevan dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Berbasis Data Menggunakan data dan informasi yang valid sebagai dasar dalam perencanaan, implementasi, dan evaluasi program. Empati Membangun relasi yang hangat dan saling memahami dengan mitra dan masyarakat, agar tercipta kerja sama yang kuat dan berkelanjutan. Sumber: Dokumen Perusahaan (2025) Nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi prinsip dasar, tetapi juga menjadi panduan

dalam membentuk karakter dan etos kerja seluruh tim di RKN. Dengan menginternalisasikan nilai-nilai ini secara konsisten, perusahaan mampu menjaga integritas, profesionalisme, dan komitmen dalam melayani pelaku UMKM dan mitra. Melalui penerapan nilai-nilai ini, RKN memastikan setiap langkah yang diambil membawa manfaat jangka panjang bagi masyarakat dan seluruh pemangku kepentingan. 29 2.7 Slogan PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) #KolaborasiDiSemuaLini bukan sekadar slogan biasa, melainkan semangat yang menjadi napas dan fondasi dalam setiap langkah dan keputusan yang diambil oleh Ruang Kolaborasi Nusantara (RKN). Prinsip kolaborasi ini menjadi landasan utama yang mendasari perancangan dan pelaksanaan seluruh program, pengembangan produk, hingga strategi pertumbuhan perusahaan. RKN memahami bahwa kolaborasi bukan sekadar alat bantu operasional, melainkan kekuatan inti yang dapat menyatukan potensi dari berbagai pihak dengan beragam keahlian dan perspektif. Melalui kekuatan ini, RKN mampu menciptakan dampak yang lebih luas, terukur, dan berkelanjutan bagi masyarakat dan pelaku UMKM. Semangat kolaborasi juga membentuk budaya kerja yang inklusif dan terbuka, mendorong inovasi, serta meningkatkan efektivitas dalam menghadapi berbagai tantangan. Oleh karena itu, setiap langkah yang diambil selalu berorientasi pada sinergi dan keterpaduan antar elemen yang terlibat. Dengan begitu, RKN memastikan setiap aktivitasnya berkontribusi positif dalam ekosistem pengembangan sumber daya manusia dan UMKM. Setiap lini pergerakan di RKN, mulai dari pengembangan produk, pelaksanaan program pendampingan UMKM, pengelolaan manajemen internal, hingga pembangunan relasi eksternal dengan mitra strategis, dibangun dan dijalankan dengan semangat kolaborasi yang kuat. RKN secara aktif menggandeng mitra lintas sektor seperti komunitas lokal, lembaga pendidikan, pemerintah, perusahaan swasta, dan tentu saja para pelaku UMKM itu sendiri sebagai pusat perhatian. Melalui kemitraan yang luas ini, RKN mampu mendorong lahirnya solusi inovatif yang tidak hanya relevan dengan kebutuhan saat ini, tetapi juga adaptif terhadap perubahan di masa depan. Pendekatan kolaboratif

ini memungkinkan pertukaran ide, sumber daya, dan keahlian secara optimal sehingga dapat menjawab tantangan nyata yang dihadapi di lapangan. Keterlibatan berbagai pihak juga membuka peluang untuk memperkuat jaringan dan memperluas dampak program yang dijalankan. Dengan demikian, RKN memperkuat posisi sebagai penghubung dan fasilitator dalam ekosistem UMKM dan sumber daya manusia yang terus berkembang. Melalui semangat #KolaborasiDiSemuaLini, RKN tidak hanya berperan sebagai fasilitato r yang menyediakan ruang dan sumber daya, tetapi juga sebagai penggerak aktif dalam membangun ekosistem UMKM yang inklusif dan saling mendukung. RKN percaya bahwa kolaborasi yang kokoh dan berkelanjutan mampu mendorong pertumbuhan bersama, di mana setiap pelaku mendapatkan manfaat dan peluang untuk berkembang secara bersamaan. Tidak hanya aspek bisnis yang diperhatikan, RKN juga menitikberatkan pada peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat secara luas melalui berbagai program sosial dan pemberdayaan. Dengan membangun komunitas yang solid dan terintegrasi, RKN membantu menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk inovasi dan pengembangan kapasitas individu maupun kelompok. 13 Semangat ini memperkuat kepercayaan bahwa keberhasilan bersama adalah kunci utama untuk mencapai tujuan jangka panjang yang berkelanjutan. RKN terus mendorong kolaborasi sebagai strategi utama untuk mengatasi ketimpangan dan meningkatkan akses ke berbagai sumber daya. Oleh karena itu, setiap langkah strategis dan operasional yang diambil oleh RKN selalu memiliki satu tujuan utama, yaitu membangun ruang kolaboratif yang efektif dan inklusif. Ruang ini berfungsi sebagai penghubung yang menyatukan berbagai gagasan kreatif, aksi nyata, dan dampak positif di semua lini kegiatan perusahaan. Dengan pendekatan ini, RKN memastikan bahwa setiap program dan inovasi yang diluncurkan dapat memberikan manfaat maksimal tidak hanya bagi pelaku UMKM, tetapi juga bagi seluruh ekosistem yang terkait. RKN terus berupaya memperkuat jaringan kolaborasi, memperluas akses peluang, serta menciptakan sinergi yang harmonis antar mitra. Hal ini sekaligus menjadi wujud komitmen RKN dalam mendukung pembangunan

yang berkelanjutan dan inklusif. Semangat kolaborasi yang konsisten tersebut menjadikan RKN sebagai pelopor dalam 31 menciptakan perubahan positif yang berdampak luas dan berkelanjutan di masyarakat. 2.8 Kegiatan Umum Perusahaan PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) Sebagai entitas yang berfokus pada pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), Ruang Kolaborasi Nusantara (RKN) menjalankan berbagai inisiatif strategis yang dirancang khusus untuk memperkuat fondasi ekonomi lokal. RKN menyadari bahwa UMKM merupakan tulang punggung perekonomian yang membutuhkan dukungan menyeluruh agar mampu tumbuh dan berdaya saing. Oleh karena itu, program-program yang dijalankan RKN bersifat berkelanjutan dan langsung menyentuh kebutuhan para pelaku usaha kecil secara konkret. Salah satu fokus utama adalah meningkatkan literasi keuangan, agar UMKM dapat mengelola sumber daya secara lebih efektif dan memanfaatkan peluang pasar dengan lebih baik. Selain itu, RKN membangun ruang kolaborasi yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan lintas sektor seperti pemerintah, komunitas, dan pelaku bisnis lainnya. Dengan pendekatan ini, RKN berupaya menciptakan ekosistem ekonomi yang inklusif, di mana semua pihak dapat bersinergi demi kemajuan bersama. Komitmen tersebut tercermin dalam berbagai program dan kegiatan yang mampu mendorong UMKM tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang secara berkelanjutan. Berikut adalah lima program utama yang menjadi pilar kegiatan RKN: 33 2.8.1 Kampanye Belanja di Warung Tetangga (BWT) Program Kampanye Belanja di Warung Tetangga (BWT) dirancang khusus untuk mengajak masyarakat agar lebih memilih berbelanja kebutuhan sehari-hari di warung dan UMKM lokal yang ada di lingkungan sekitar mereka. Melalui kampanye sosial yang intensif, BWT memanfaatkan berbagai saluran komunikasi mulai dari media sosial, hingga kegiatan langsung di lapangan untuk menjangkau berbagai kalangan masyarakat. Program ini bertujuan membangun budaya konsumsi yang lebih berpihak pada pelaku usaha kecil, yang selama ini sering kalah bersaing dengan gerai besar. Dengan semakin banyaknya warga yang membeli di warung tetangga, diharapkan

terjadi perputaran ekonomi lokal yang lebih kuat dan berkelanjutan. Secara tidak langsung, BWT juga meningkatkan kesadaran publik mengenai pentingnya mendukung usaha kecil agar tetap bertahan dan berkembang di lingkungan mereka. Gambar 2. 3 Kampanye Belanja di Warung Tetangga (BWT) Sumber: Website Perusahaan (2025) 2.8.2 Serial Keuangan Usaha (SAKU) SAKU merupakan program edukatif yang bertujuan untuk meningkatkan literasi keuangan dan kemampuan manajerial para pelaku UMKM melalui berbagai kegiatan seperti webinar, workshop, gerakan sosial, dan festival dengan tema pengelolaan usaha. Materi yang disampaikan sangat lengkap, mulai dari perencanaan bisnis yang matang, manajemen keuangan yang efektif, hingga pencatatan usaha yang rapi sebagai pondasi usaha yang profesional. Salah satu aspek unik dalam SAKU adalah pelatihan penggunaan aplikasi pelaporan keuangan SILAKU, yang memudahkan pelaku UMKM untuk mengelola keuangan secara digital. Dengan program ini, RKN berharap pelaku usaha dapat menjalankan bisnisnya secara lebih efisien dan berkelanjutan. Selain itu, SAKU juga menjadi sarana untuk memperluas jaringan bisnis dan berbagi pengalaman antar pelaku UMKM. Edukasi berkelanjutan yang diberikan diharapkan dapat mendorong UMKM naik kelas dan memiliki daya saing yang kuat di pasar. 35 Gambar 2. 4 Serial Keuangan Usaha (SAKU) Sumber: Website Perusahaan (2025) 2.8.3 Kolaborasi Mitra Program Kolaborasi Mitra adalah salah satu pilar penting dalam strategi RKN untuk memperkuat pemberdayaan UMKM melalui jejaring kerja sama yang solid dan luas. RKN secara aktif membangun relasi dengan mitra dari berbagai sektor, termasuk pemerintah, sektor swasta, dan komunitas lokal yang memiliki visi sama dalam pengembangan UMKM. Melalui forum diskusi rutin, pertemuan berkala, serta evaluasi bersama, RKN dan mitra dapat merancang inisiatif yang tepat sasaran dan berdampak langsung terhadap kebutuhan UMKM di lapangan. Kolaborasi ini tidak hanya memperluas jangkauan program, tetapi juga menciptakan sinergi yang saling menguatkan antara berbagai pihak. Sinergi lintas sektor tersebut memungkinkan solusi inovatif yang lebih relevan dan

adaptif terhadap tantangan yang dihadapi UMKM. Dengan membangun ekosistem kolaboratif yang inklusif, RKN memastikan bahwa dukungan kepada pelaku usaha tidak hanya bersifat temporer, tapi berkelanjutan. 2.8.4 Work From UMKM (WFU) Program Work From UMKM (WFU) menjadi inisiatif unik di mana karyawan RKN melakukan aktivitas kerja langsung dari lokasi UMKM binaan. Tujuan utama dari program ini adalah mempererat hubungan antara lembaga RKN dan pelaku usaha lokal dengan cara yang lebih dekat dan personal. Kegiatan WFU tidak hanya meningkatkan interaksi, tetapi juga memberikan kesempatan bagi UMKM untuk mendapatkan promosi secara organik melalui kehadiran langsung tim RKN di lapangan. Melalui pengalaman langsung ini, karyawan RKN dapat lebih memahami tantangan dan kebutuhan UMKM secara riil. Program ini juga membuka ruang eksposur usaha yang lebih luas, membantu UMKM meningkatkan visibilitas dan daya tarik pasar. Dengan demikian, WFU menjadi sarana penting dalam mendorong keterlibatan aktif semua pihak dalam pemberdayaan ekonomi lokal. Program ini juga memperkuat eksistensi UMKM dalam jangka panjang melalui hubungan yang erat dan berkelanjutan. Gambar 2. 5 Work From UMKM (WFU) Sumber:Dokumentasi Perusahaan (2025) 2.8.5 Program Internship Program Internship di RKN memberikan ruang bagi mahasiswa dan individu yang ingin mengembangkan kapasitas diri sekaligus berkontribusi nyata dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat. Para peserta magang dilibatkan secara langsung dalam berbagai aktivitas, mulai dari implementasi program-program UMKM, pendampingan pelaku usaha, hingga pelatihan internal yang membentuk kompetensi sosial dan profesional mereka. Dengan pengalaman praktik lapangan ini, para peserta magang tidak hanya mendapatkan pengetahuan teoritis, tetapi 37 juga keterampilan praktis yang relevan dengan dunia kerja. Program ini juga berperan sebagai wadah pembentukan karakter generasi muda yang peduli dan adaptif terhadap perubahan sosial dan ekonomi. Selain itu, Internship di RKN menyiapkan para peserta untuk siap berperan aktif dalam pembangunan sosial ekonomi berbasis komunitas. Melalui program ini, RKN mencetak kader pemberdaya yang

kompeten dan memiliki semangat kolaborasi tinggi demi kemajuan UMKM dan masyarakat luas. Gambar 2. 6 Program Internship Sumber: Dokumentasi Perusahaan (2025) Secara keseluruhan, seluruh inisiatif yang dijalankan oleh Ruang Kolaborasi Nusantara (RKN) menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam mendorong kemajuan UMKM di Indonesia. Dengan menggabungkan pendekatan edukatif, praktik lapangan, dan sinergi multisektor, RKN berupaya menciptakan dampak sosial dan ekonomi yang nyata dan berkelanjutan. Program-program tersebut tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi pelaku usaha kecil, tetapi juga memperkuat ekosistem pemberdayaan yang inklusif dan kolaboratif. RKN berkomitmen untuk terus berinovasi dan beradaptasi sesuai dengan dinamika ekonomi yang terus berkembang, agar UMKM Indonesia semakin tangguh dan mampu bersaing secara global. Melalui kerja sama dengan berbagai pihak, RKN mewujudkan visi membangun ekonomi lokal yang berkelanjutan dan berbasis komunitas. Inisiatif RKN merupakan wujud nyata dari semangat #KolaborasiDiSemuaLini yang menjadi nafas utama dalam perjalanan perusahaan ini. 249 BAB III PELAKSANAAN KERJA PROFESI 3.1 Bidang Kerja Bidang kerja praktikan di PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) mencakup kegiatan administratif serta pengembangan sumber daya manusia. Praktikan terlibat langsung dalam proses revisi dan penyusunan Anggaran Dasar (AD) serta Standar Operasional Prosedur (SOP) di tingkat divisi. Kegiatan ini mengasah kemampuan praktikan dalam memahami struktur perusahaan serta peran dan tanggung jawab masing-masing divisi. Selain itu, praktikan belajar untuk menyesuaikan dokumen formal agar selaras dengan kebutuhan operasional sehari-hari perusahaan tanpa mengabaikan visi dan misi lembaga. Penyusunan SOP memerlukan kolaborasi intensif melalui diskusi lintas divisi untuk memastikan prosedur yang dirumuskan dapat diimplementasikan dengan efektif. Praktikan pun mulai memahami pentingnya tata kelola dokumen sebagai dasar pengelolaan kegiatan perusahaan yang terstruktur. Hal ini juga menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam menjaga keselarasan antar elemen organisasi. Selain tugas administratif, praktikan juga aktif terlibat

dalam pelaksanaan kegiatan bonding untuk semua dan setiap divisi di perusahaan. Kegiatan bonding ini dirancang khusus untuk memperkuat 39 kerja sama tim serta meningkatkan komunikasi antaranggota divisi. Melalui kegiatan ini, hubungan interpersonal di lingkungan kerja menjadi semakin erat dan harmonis. Praktikan berperan dalam merencanakan konsep kegiatan bonding , mulai dari menentukan agenda hingga menyiapkan kebutuhan logistiknya. Saat pelaksanaan, praktikan juga belajar bagaimana mengelola dinamika kelompok, mengatasi konflik kecil, dan memfasilitasi interaksi positif antar peserta. Pengalaman ini sangat berharga untuk membangun budaya kerja yang sehat dan produktif. Dengan demikian, bonding bukan hanya menjadi ajang rekreasi, tetapi juga sarana pengembangan soft skill dan peningkatan semangat kerja bersama. Bidang kerja lainnya yang dijalani oleh praktikan melibatkan partisipasi dalam rapat pleno bulanan perusahaan. Rapat ini berfungsi sebagai forum evaluasi dan perencanaan tindak lanjut atas pencapaian masing-masing divisi di RKN. Praktikan mengikuti proses evaluasi yang detail, di mana setiap divisi menyampaikan laporan kinerja dan kendala yang dihadapi selama periode tertentu. Diskusi dalam rapat dilakukan secara terbuka dan kolektif untuk merumuskan solusi atas permasalahan yang muncul. Melalui rapat ini, praktikan belajar mengasah kemampuan berpikir kritis serta bagaimana menyusun laporan secara sistematis dan komunikatif. Selain itu, praktikan juga memahami proses pengambilan keputusan bersama yang menjadi dasar strategi pengembangan perusahaan. Pengalaman ini menambah wawasan praktikan tentang mekanisme koordinasi dan kontrol dalam sebuah organisasi yang berorientasi hasil. Selama masa kerja profesi, praktikan juga berkesempatan berpartisipasi dalam pelaksanaan 360 Degree Feedback sebagai alat evaluasi kinerja individu. Metode ini melibatkan pengumpulan masukan dari berbagai pihak, mulai dari atasan, rekan sejawat, hingga bawahan, sehingga memberikan gambaran evaluasi yang menyeluruh. Praktikan bertugas membuat gormulir, mendistribusikan formulir evaluasi, mengelola pengumpulan data, serta mengolah hasilnya untuk kemudian disusun dalam laporan yang

informatif. Proses ini memberikan pemahaman penting tentang bagaimana evaluasi kinerja yang komprehensif dapat membantu dalam pengembangan potensi individu dan peningkatan fungsi tim secara keseluruhan. Selain itu, praktikan juga belajar mengolah data secara sistematis dan menjaga kerahasiaan informasi yang sensitif. Pengalaman ini memperkuat kompetensi praktikan dalam melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara profesional dan terstruktur. Gambar 3. 1 Struktur Koordinasi Kerja Sumber: Dokumen Perusahaan (2025) Dalam pelaksanaan kerja praktik, koordinasi menjadi aspek penting yang mendukung kelancaran program kerja. Rantai koordinasi dimulai dari Direktur Utama yang memberikan arahan langsung kepada Kepala divisi Organisasi sebagai penanggung jawab pelaksana. Selanjutnya, Kepala divisi meneruskan arahan tersebut kepada anggota divisi, yaitu praktikan dan rekan magang, untuk menjalankan tugas-tugas sesuai dengan program yang telah dirancang. Dalam pembagian tugas, praktikan diberi tanggung jawab mengelola dan merevisi sejumlah dokumen penting perusahaan, seperti Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART), SOP Divisi, Peraturan Perusahaan, Buku Saku Anggota, serta membantu proses evaluasi kinerja. Sementara itu, rekan praktikan mendapatkan tugas dalam pelaksanaan kegiatan bonding serta bertindak sebagai Master of Ceremony (MC) pada 41 Direktur Utama Kevin Pratama Kepala Divisi Organisasi Raisha Rahma Ismail Anggota Divisi Nakhwah Attania Nawwaf Anggota Divisi Okta Irmayani kegiatan pleno divisi. Koordinasi yang terstruktur ini memungkinkan pembagian kerja yang efisien dan menjaga akuntabilitas setiap individu yang terlibat dalam program. Hal ini juga mencerminkan sinergi antara pimpinan dan pelaksana dalam menyukseskan tujuan organisasi secara menyeluruh. 3.2 Pelaksanaan Kerja Pelaksanaan program Kerja Profesi ini dilakukan di PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) dengan sistem kerja yang sangat fleksibel, disesuaikan dengan kebutuhan dan dinamika kegiatan perusahaan. Jam kerja praktikan tidak tetap dan bervariasi, mulai dari pukul 08.00 pagi hingga 21.00 malam, tergantung pada jenis jobdesk dan jadwal kegiatan

yang sedang berjalan. Fleksibilitas ini memungkinkan praktikan untuk menyesuaikan waktu kerja dengan tuntutan tugas yang bersifat proyek dan event-based . Praktikan melaksanakan program ini dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Sistem kerja yang seperti ini mengajarkan praktikan untuk disiplin dalam mengatur waktu dan prioritas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif. Praktikan juga belajar bagaimana mengelola energi agar tetap produktif meskipun jam kerja tidak selalu sama setiap harinya. Dengan pengalaman ini, praktikan memahami pentingnya fleksibilitas dan manajemen diri dalam dunia kerja modern. Dalam menjalankan tugasnya, praktikan secara rutin berinteraksi langsung dengan kepala divisi, Kak Raisha, yang memberikan pengarahan dan bimbingan terkait pekerjaan yang harus dijalankan. Kepala divisi menjadi sumber utama informasi dan penentu arahan selama praktikan menjalani program kerja profesi. Namun, dalam prosesnya, praktikan menghadapi tantangan berupa minimnya penjelasan secara rinci mengenai jobdesk yang harus dilakukan. Kondisi ini menuntut praktikan untuk lebih proaktif dalam mencari informasi, baik dengan bertanya langsung kepada kepala divisi maupun berkomunikasi lintas divisi. Praktikan juga harus berinisiatif untuk mempelajari sendiri proses kerja dan beradaptasi dengan situasi yang belum sepenuhnya terstruktur. Pengalaman ini mengajarkan praktikan pentingnya kemandirian, kemampuan komunikasi, serta ketangguhan dalam menghadapi ketidakpastian di lingkungan kerja. Dengan sikap tersebut, praktikan mampu menjalankan tugasnya dengan lebih optimal meskipun terdapat keterbatasan arahan. Pelaksanaan kegiatan Kerja Profesi ini memberikan praktikan pengalaman kerja nyata yang sangat berharga dalam lingkungan perusahaan komunitas yang dinamis. Praktikan tidak hanya terlibat dalam pengembangan struktur internal perusahaan, tetapi juga dalam evaluasi kinerja dan pengelolaan dinamika kerja tim yang kompleks. Lingkungan kerja yang dinamis ini menuntut praktikan untuk selalu beradaptasi dengan perubahan situasi dan kondisi yang seringkali

tidak diatur secara formal. Selain itu, praktikan juga mengasah kemampuan manajerial dalam mengorganisasi tugas, kemampuan komunikasi untuk menjalin kerja sama antar anggota tim, serta kemampuan pemecahan masalah dalam menghadapi berbagai tantangan kerja. Pengalaman ini memperkuat kesiapan praktikan untuk menghadapi dunia kerja profesional yang penuh tantangan dan perubahan. Dengan bekal ini, praktikan merasa lebih percaya diri dan siap menghadapi karier di masa depan. 3.2.1 Perubahan Anggaran Dasar (AD) Perusahaan PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) Sebagai bagian dari pelaksanaan tugas magang di Divisi Organisasi PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN), praktikan diberikan tanggung jawab penting untuk melakukan pembaruan dokumen Anggaran Dasar (AD). Dokumen AD ini merupakan landasan hukum utama yang menjadi dasar penyusunan berbagai kebijakan internal perusahaan, termasuk Peraturan Perusahaan dan Buku Saku Anggota. Karena dokumen tersebut terakhir diperbarui pada tahun 2024, pembaruan menjadi hal krusial agar sesuai dengan perkembangan terbaru dalam operasional, struktur organisasi, dan kebijakan yang sudah diterapkan. Perubahan ini 43 diharapkan dapat menjaga relevansi dan legalitas dokumen dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan saat ini. Dengan pembaruan yang tepat, perusahaan dapat menjalankan tata kelola yang lebih efektif dan responsif terhadap dinamika bisnis. Praktikan bertugas memastikan bahwa dokumen AD mencerminkan kondisi terbaru dan dapat menjadi pedoman yang jelas bagi seluruh anggota perusahaan. Tujuan utama dari pembaruan AD adalah memastikan bahwa isi dokumen sesuai dengan realitas terbaru yang ada di lingkungan perusahaan. Dokumen ini juga berfungsi sebagai pedoman resmi dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan internal, sekaligus menjadi referensi dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan. Melalui pembaruan ini, tata kelola organisasi dapat berjalan dengan lebih tertib, akuntabel, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pembaruan AD juga membantu mengurangi risiko ketidaksesuaian kebijakan yang dapat menimbulkan konflik atau kesalahpahaman dalam pelaksanaan

operasional. Dengan kata lain, pembaruan ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis untuk keberlangsungan dan kredibilitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perubahan harus dilakukan dengan sangat teliti dan mempertimbangkan dampak jangka panjangnya. Gambar 3. 2 Anggaran Dasar (AD) Pasal 9 (Nilai) Tahun 2024 sebelum dilakukan perubahan Sumber: Dokumen Perusahaan (2024) Dalam pelaksanaan tugas pembaruan ini, praktikan bertanggung jawab meninjau dan merevisi sejumlah pasal yang sudah tidak relevan atau memerlukan pembaharuan. Revisi yang dilakukan mencakup penyesuaian struktur organisasi yang telah mengalami perubahan, penambahan klausul baru untuk mendukung pengembangan internal, serta penghapusan bagian- bagian yang sudah tidak sesuai dengan praktik operasional saat ini. Praktikan juga memperbaiki format penulisan agar dokumen menjadi lebih konsisten, sistematis, dan mudah dipahami oleh berbagai pihak, termasuk lintas divisi di perusahaan. Pendekatan ini bertujuan agar AD tidak hanya legal secara formal, tetapi juga komunikatif dan aplikatif dalam kegiatan perusahaan. Keseluruhan proses ini mengasah kemampuan praktikan dalam mengelola dokumen yang kompleks dan penting. Gambar 3. 3 Anggaran Dasar (AD) Pasal 9 (Nilai) Tahun 2025 Setelah Perubahan Sumber: Dokumen Perusahaan (2025) Setelah selesai melakukan revisi, dokumen hasil perubahan tersebut diserahkan kepada Kepala divisi Organisasi untuk dilakukan pengecekan awal. Tahap ini meliputi telaah terhadap isi substansi dan aspek teknis dokumen agar semua perubahan sudah sesuai dan tidak menimbulkan masalah. Selanjutnya, Kepala divisi Organisasi akan berkoordinasi dengan Divisi Hukum untuk proses verifikasi dan validasi bersama. Verifikasi ini adalah tahap yang sangat penting untuk memastikan bahwa seluruh perubahan telah sesuai dengan ketentuan hukum dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hanya setelah mendapatkan persetujuan dari pihak hukum, dokumen AD dapat dianggap sah dan siap diberlakukan secara resmi dalam kegiatan perusahaan. Proses yang sistematis ini memastikan legalitas dan efektivitas dokumen sebagai dasar pengelolaan

organisasi. 45 Pelaksanaan tugas ini menuntut praktikan untuk bekerja dengan penuh kehati-hatian dan ketelitian. Kesalahan sekecil apa pun dalam redaksi maupun isi dokumen dapat berdampak serius terhadap keabsahan hukum perusahaan dan pelaksanaan kebijakan internal. Tantangan yang dihadapi praktikan meliputi pemahaman terhadap struktur dan bahasa hukum dalam dokumen AD, penyesuaian dengan kebijakan aktual perusahaan, serta memastikan bahwa setiap revisi dapat dipertanggungjawabkan baik secara administratif maupun substantif. Melalui proses ini, praktikan belajar pentingnya ketelitian dalam pengelolaan dokumen hukum dan koordinasi yang efektif antar divisi. Pengalaman ini menjadi sarana pembelajaran yang sangat berharga dalam menyiapkan praktikan menghadapi tugas-tugas kompleks di dunia profesional. Melalui kegiatan pembaruan AD ini, praktikan memperoleh berbagai manfaat dan pembelajaran berharga. Praktikan menjadi lebih paham tentang proses legalisasi dokumen resmi perusahaan dan pentingnya dokumen ini dalam tata kelola organisasi. Selain itu, praktikan juga belajar mengenai pentingnya koordinasi lintas divisi serta pengembangan keterampilan dalam menyusun dokumen formal yang bersifat strategis. Pengalaman ini juga mengasah kemampuan berpikir kritis dan analitis serta keterampilan komunikasi formal saat menyampaikan usulan perubahan kepada atasan dan pihak terkait. Secara keseluruhan, tugas ini tidak hanya memperkuat kompetensi administratif dan legal praktikan, tetapi juga meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja yang memiliki dampak langsung pada kebijakan institusional perusahaan. Secara keseluruhan, keterlibatan dalam pembaruan AD memberikan pengalaman praktis yang sangat berharga bagi praktikan dalam mengenal dunia kerja, khususnya di bidang tata kelola organisasi dan aspek hukum perusahaan. Proses ini memperkuat kompetensi praktikan dalam administrasi dan legalitas, sekaligus menumbuhkan kesadaran akan pentingnya dokumentasi yang tepat dan sesuai hukum. Tanggung jawab dalam tugas ini juga melatih praktikan agar lebih teliti dan disiplin dalam menghadapi pekerjaan yang berdampak strategis. Pembelajaran yang diperoleh akan menjadi bekal

penting dalam perjalanan karier praktikan, terutama di bidang organisasi, hukum, atau sumber daya manusia. Pengalaman ini memberikan fondasi yang kuat untuk berkembang menjadi profesional yang kompeten dan bertanggung jawab di masa depan. 3.2.2 Bonding PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) Dalam rangka meningkatkan komunikasi dan kerja sama antaranggota divisi, PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) melalui Divisi Organisasi menyelenggarakan kegiatan bonding untuk seluruh divisi internal perusahaan. Praktikan terlibat secara langsung dalam pelaksanaan kegiatan ini sebagai bagian dari pemenuhan Key Performance Indicator (KPI) divisi serta untuk menjawab kebutuhan aktual perusahaan, yaitu lemahnya hubungan interpersonal antaranggota dalam satu divisi yang berdampak pada efektivitas kolaborasi kerja. Kegiatan bonding ini bertujuan untuk membangun hubungan yang lebih dekat antaranggota dalam satu divisi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, serta mendorong peningkatan komunikasi dan sinergi. Bonding juga berfungsi sebagai wadah untuk mencairkan suasana kerja, mempererat hubungan profesional, serta menjadi ruang terbuka untuk saling mengenal kepribadian dan gaya kerja masing-masing anggota. 47 Gambar 3. 4 Bonding Besar PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) Sumber: Dokumentasi Divisi (2025) Kegiatan bonding dilaksanakan dalam dua skema, yaitu bonding besar yang melibatkan seluruh divisi secara bersamaan, serta bonding individual yang dilakukan secara terpisah oleh masing-masing divisi. Skema ini dirancang untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dan jadwal tiap tim. Bonding besar bertujuan mempererat hubungan lintas divisi dan membangun semangat kolaboratif secara menyeluruh di lingkungan perusahaan. Sementara itu, bonding individual lebih difokuskan pada penguatan hubungan interpersonal dalam lingkup internal divisi masing-masing. Dengan pendekatan ini, kegiatan bonding dapat memberikan dampak yang lebih spesifik, mendalam, dan relevan terhadap permasalahan serta dinamika kerja yang dihadapi tiap divisi. Kedua skema ini saling melengkapi dan dirancang agar fleksibel namun tetap selaras dengan tujuan peningkatan sinergi

tim. Gambar 3. 5 Bonding Divisi Hubungan Masyarakat Sumber: Dokumentasi Divisi (2025) Dalam pelaksanaan bonding untuk setiap divisi, Divisi Organisasi menerapkan teknik “pick a number” sebagai metode interaks i untuk mencairkan suasana dan membangun keterbukaan antaranggota. Setiap peserta diminta memilih satu nomor secara acak, kemudian menjawab pertanyaan yang telah disesuaikan dengan nomor tersebut. Pertanyaan yang diberikan dirancang untuk menggali kepribadian, pengalaman kerja, hingga pandangan peserta terhadap dinamika tim. Setelah menjawab, peserta tersebut akan menunjuk rekan lainnya untuk melanjutkan giliran, sehingga tercipta alur komunikasi yang alami dan menyeluruh. Proses ini berlangsung selama kurang lebih satu jam dan mendorong partisipasi aktif seluruh anggota divisi. Teknik ini dinilai efektif dalam membangun suasana yang hangat dan akrab, sekaligus memberikan ruang bagi setiap individu untuk saling mengenal lebih dalam. Dalam kegiatan ini, praktikan berperan sebagai pengembang konsep kegiatan bonding sekaligus pemandu acara (MC/fasilitator) saat pelaksanaan. 21 Tugas-tugas praktikan antara lain: 49 1. Membantu menyusun ide dan alur kegiatan bonding yang kreatif, relevan, dan sesuai dengan karakteristik seluruh divisi. 2. Menyesuaikan konsep kegiatan dengan waktu pelaksanaan dan jumlah anggota divisi (baik bonding per divisi maupun gabungan). 3. Berperan sebagai pemandu acara dalam beberapa sesi bonding , menjaga suasana tetap hidup dan kondusif. 4. Mengumpulkan dan mendokumentasikan hasil kegiatan bonding , dalam bentuk dokumentasi untuk arsip divisi organisasi. Sebelum pelaksanaan, praktikan bersama rekan magang berkonsultasi dengan kepala divisi organisasi untuk mendapatkan persetujuan atas rancangan kegiatan bonding, seperti aktivitas dan bagaimana alur pelaksanaannya. Setelah bonding dilaksanakan, dokumentasi dikumpulkan sebagai arsip divisi organisasi. Selain itu, feedback dari peserta dikumpulkan sebagai bagian dari penilaian keberhasilan dan relevansi kegiatan terhadap kebutuhan divisi. Kegiatan ini dilandaskan pada prinsip inklusivitas, partisipatif, dan fleksibilitas. Tantangan utama yang dihadapi praktikan adalah mengatur

waktu pelaksanaan bonding yang harus disesuaikan dengan kesibukan masing-masing divisi, serta menyusun aktivitas yang menarik namun tetap relevan dengan tujuan pembentukan tim. Selain itu, menjaga keterlibatan aktif dari seluruh anggota selama bonding juga menjadi perhatian tersendiri. Melalui kegiatan bonding ini, praktikan mendapatkan pengalaman dalam merancang dan melaksanakan kegiatan pengembangan tim. Praktikan juga belajar memahami dinamika kelompok, serta meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal maupun tim. Kegiatan ini turut memperluas wawasan praktikan tentang pentingnya budaya organisasi yang sehat dalam membentuk kinerja tim yang efektif. Pelaksanaan kegiatan bonding membuktikan bahwa hubungan interpersonal yang baik dalam tim merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi. Keterlibatan praktikan dalam proses ini tidak hanya memberi kontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas kerja tim, tetapi juga memperkaya pemahaman praktikan akan pentingnya pendekatan humanis dalam manajemen organisasi. Pengalaman ini menjadi bekal penting dalam pengembangan kompetensi praktikan di bidang sumber daya manusia dan dinamika organisasi. 3.2.3 Rapat Pleno sebagai Jembatan Evaluasi Kinerja Setiap Divisi Evaluasi rutin merupakan elemen penting dalam menjaga akuntabilitas dan efektivitas kinerja organisasi. Di PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN), evaluasi ini diwujudkan dalam bentuk Rapat Pleno yang diselenggarakan setiap bulan. Rapat ini berfungsi sebagai ruang terbuka bagi seluruh divisi untuk menyampaikan laporan perkembangan kerja, hambatan yang dihadapi, serta strategi penyelesaian yang telah dilakukan. Tujuan utama dari rapat pleno adalah untuk menciptakan transparansi antar divisi, memperkuat koordinasi lintas fungsi, serta sebagai media refleksi atas strategi kerja yang telah dilakukan dalam periode berjalan. Selain itu, pleno juga berfungsi sebagai ruang validasi performa divisi secara kolektif serta untuk menyerap masukan dalam meningkatkan kualitas kerja ke depan. Prinsip yang dijunjung dalam pelaksanaan rapat pleno adalah transparansi, objektivitas, dan kolaborasi. Dengan adanya forum ini, setiap divisi diharapkan dapat

saling belajar, mengevaluasi, dan bertumbuh secara bersama. 51 Gambar 3. 6 Rapat Pleno Bulan Maret 2025 Sumber: Dokumentasi Divisi (2025) Dalam pelaksanaan rapat pleno, praktikan berperan sebagai fasilitator kegiatan. Meskipun rapat secara keseluruhan dipimpin oleh kepala divisi organisasi, praktikan turut membantu dalam menjaga kelancaran, alur, dan suasana rapat agar tetap kondusif. Peran ini mencakup mengatur waktu, memastikan setiap divisi mendapat giliran berbicara, serta membantu mencatat poin-poin penting dalam diskusi. Tantangan yang sering muncul antara lain adalah keterbatasan waktu dalam menyampaikan semua laporan divisi, rendahnya partisipasi aktif dari beberapa divisi, serta kecenderungan pembahasan yang melebar dari topik utama. Dalam menghadapi situasi tersebut, praktikan dituntut untuk sigap dalam menjaga ritme rapat dan membantu peserta tetap fokus pada agenda. Kemampuan untuk mengelola dinamika rapat menjadi aspek penting dalam memastikan rapat berjalan secara efektif dan efisien. Selain itu, sikap netral dan komunikatif sangat dibutuhkan untuk menghindari kesalahpahaman antar peserta. Melalui pengalaman ini, praktikan memperoleh keterampilan dalam mengelola dinamika rapat serta meningkatkan kemampuan fasilitasi dan komunikasi lintas divisi. Praktikan juga belajar bagaimana menciptakan ruang diskusi yang produktif dan tidak menegangkan, meskipun topik yang dibahas berkaitan dengan capaian kerja atau kendala operasional. Rapat pleno bukan hanya agenda administratif, tetapi juga merupakan wadah penting untuk memperkuat kolaborasi, akuntabilitas, dan budaya reflektif di lingkungan perusahaan. Praktikan memahami bahwa keberhasilan koordinasi organisasi tidak hanya bergantung pada struktur formal, tetapi juga pada efektivitas interaksi dalam forum-forum seperti pleno. Peran praktikan dalam mendukung keberlangsungan rapat ini menunjukkan bahwa kontribusi non- struktural seperti fasilitasi juga memiliki dampak signifikan terhadap kemajuan organisasi. Pengalaman ini menjadi bekal penting dalam pengembangan kompetensi praktikan di bidang manajemen organisasi dan komunikasi strategis. 6 3.3 Kendala yang Dihadapi 3.3 1 Minimnya

Penjelasan Spesifik Mengenai Jobdesk Praktikan mengalami kesulitan dalam memahami tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan karena kurangnya penjelasan yang jelas dari pembimbing kerja yaitu kepala divisi. Hal ini menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Praktikan merasa perlu untuk lebih memahami ekspektasi yang diharapkan dari mereka. Situasi ini menuntut praktikan untuk bersikap lebih proaktif dalam mencari informasi. Tanpa arahan yang jelas, praktikan harus berinisiatif untuk menggali informasi dari berbagai sumber. Ketidakjelasan ini juga dapat menghambat produktivitas dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi praktikan untuk menemukan cara untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. 3.3.2 Dinamika Kelompok dalam Kegiatan Bonding Selama pelaksanaan kegiatan bonding , praktikan menghadapi tantangan dalam mengelola dinamika kelompok. Terkadang, terdapat konflik kecil yang muncul di antara anggota tim yang perlu diatasi dengan bijaksana. Praktikan juga harus memastikan bahwa semua anggota terlibat aktif dalam kegiatan tersebut. Mengelola interaksi antaranggota menjadi kunci untuk 53 menciptakan suasana yang harmonis. Praktikan berusaha untuk menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka dan saling pengertian. Dengan pendekatan yang tepat, praktikan dapat membantu memperkuat hubungan interpersonal di dalam tim. 3.3.3 Pengelolaan Data Sensitif dalam 360 Degree Feedback Praktikan harus memastikan kerahasiaan informasi yang sensitif selama proses pengumpulan dan analisis data feedback. Hal ini menjadi tantangan tersendiri, terutama ketika berurusan dengan umpan balik dari berbagai pihak. Praktikan perlu menjaga integritas data dan memastikan bahwa semua responden merasa aman untuk memberikan penilaian yang jujur. 8 Proses ini memerlukan ketelitian dan kehati-hatian agar tidak terjadi kebocoran informasi. Selain itu, praktikan juga harus mampu menyajikan hasil evaluasi secara akurat dan transparan kepada manajemen. 4 6 22 3.4 Cara Mengatasi Kendala 3.4 1 Proaktif dalam Mencari Informasi Untuk mengatasi minimnya penjelasan mengenai jobdesk, praktikan mengambil

inisiatif untuk berkomunikasi dengan koordinator dan rekan kerja lainnya. Praktikan berusaha untuk menggali informasi lebih lanjut mengenai tugas yang harus dijalankan. Dengan cara ini, praktikan dapat memahami ekspektasi yang diharapkan dari mereka. Proaktif dalam mencari informasi juga membantu praktikan untuk lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja. Selain itu, pendekatan ini meningkatkan rasa percaya diri praktikan dalam menjalankan tugas. Praktikan belajar bahwa komunikasi yang baik adalah kunci untuk mengatasi ketidakpastian. 3.4.2 Mengatur Waktu dan Fokus dalam Rapat Praktikan berperan aktif dalam menjaga kelancaran rapat dengan mengatur waktu dan memastikan setiap divisi mendapat giliran berbicara. Dengan cara ini, praktikan dapat membantu menjaga fokus pada agenda dan meningkatkan efisiensi rapat. Mengatur waktu dengan baik juga memungkinkan semua isu penting untuk dibahas. Praktikan belajar untuk mengelola dinamika diskusi agar tetap produktif dan terarah. Selain itu, sikap netral dan komunikatif sangat dibutuhkan untuk menghindari kesalahpahaman antar peserta. Pengalaman ini mengajarkan pentingnya keterampilan menjadi fasilitator dalam rapat. Praktikan menyadari bahwa keberhasilan rapat sangat bergantung pada manajemen waktu dan interaksi yang baik. 3.4.3 Menjaga Kerahasiaan dan Integritas Data Praktikan belajar untuk mengelola data sensitif dengan penuh integritas, menjaga kerahasiaan responden, dan menyajikan hasil evaluasi secara akurat. 8 Proses ini memerlukan ketelitian dan kehati-hatian agar tidak terjadi kebocoran informasi. Praktikan juga harus mampu menyajikan hasil evaluasi secara transparan kepada manajemen. Pengalaman ini memperkuat pemahaman praktikan tentang pentingnya etika dalam pengelolaan data. Selain itu, praktikan belajar untuk menghargai privasi dan kepercayaan yang diberikan oleh rekan-rekan kerja. Dengan cara ini, praktikan dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan tim. 3.5 Kontribusi Dalam rangka meningkatkan kualitas evaluasi kinerja yang lebih komprehensif dan objektif, PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) menerapkan metode 360 Degree Feedback sebagai alat evaluasi lanjutan bagi seluruh anggota di setiap

divisi. Menurut Formplus (n.d.), 360 Degree Feedback merupakan metode evaluasi yang 55 mengumpulkan umpan balik dari berbagai pihak yang berinteraksi dengan individu yang dinilai, sehingga memberikan gambaran kinerja yang lebih menyeluruh dan objektif. Praktikan menginisiasi penerapan metode 360 Degree Feedback sebagai bentuk evaluasi lanjutan di PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN) (RKN). Ide ini muncul dari kebutuhan untuk menilai kinerja individu secara lebih holistik, tidak hanya berdasarkan sudut pandang atasan, tetapi juga dari rekan sejawat dan bawahan. Pendekatan ini dianggap mampu mengurangi bias dan memberikan gambaran performa kerja yang lebih akurat. Sebagai metode yang banyak digunakan dalam manajemen modern, 360 Degree Feedback mengintegrasikan beragam perspektif untuk menciptakan evaluasi yang adil dan seimbang. Praktikan mengusulkan penerapan ini kepada divisi organisasi dan mendapatkan persetujuan untuk mengelolanya secara penuh. Implementasi ini sekaligus menjadi strategi untuk memperkuat budaya kerja yang terbuka terhadap umpan balik. Dengan inisiatif ini, perusahaan memiliki alat evaluasi yang lebih relevan dan efektif dalam pengembangan sumber daya manusia. Gambar 3. 7 Indikator 360 Degree Feedback Sumber: Dokumen Divisi (2025) Praktikan mengambil peran utama dalam merancang sistem 360DF mulai dari penyusunan instrumen hingga penyampaian hasil akhir. Formulir penilaian yang digunakan disusun secara sistematis, terdiri atas 15 indikator kinerja berdasarkan kompetensi utama yang dibutuhkan perusahaan. Indikator tersebut meliputi aspek seperti kerja tim, komunikasi, pengambilan keputusan, inisiatif, dan profesionalisme. Setelah penyusunan formulir selesai, praktikan juga bertanggung jawab dalam proses distribusi kepada seluruh anggota lintas divisi. Setiap responden dipastikan relevan dan memiliki interaksi kerja langsung atau tidak langsung dengan individu yang dinilai. Proses ini dilakukan dengan menjaga kerahasiaan data dan memastikan partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi. Dengan demikian, pengumpulan data berjalan secara efektif dan mencerminkan kondisi kinerja yang sebenarnya. Gambar 3. 8

Gform 360 Degree Feedback Sumber: Dokumen Divisi (2025) Setelah data terkumpul, praktikan mengolah dan menganalisisnya menggunakan Microsoft Excel dengan rumus penilaian yang telah distandarisasi. Penilaian dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berasal dari skala Likert 1–4 pada tiap indikator, sedangkan data kualitatif mencakup masukan dan refleksi dari para responden. Hasil pengolahan ini tidak hanya menunjukkan nilai individu, tetapi juga memunculkan pola-pola performa yang penting untuk dianalisis lebih lanjut. Praktikan kemudian menyusun laporan evaluasi individu dan divisi secara 57 ringkas dan jelas untuk disampaikan kepada manajemen. Proses ini dilakukan dengan mempertimbangkan prinsip transparansi dan integritas dalam penyampaian data. Evaluasi ini menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan dan pembinaan anggota. Gambar 3. 9 Raport Hasil Penilaian 360 Degree Feedback Sumber: Dokumentasi Divisi (2025) Selanjutnya, hasil evaluasi juga dimanfaatkan sebagai bentuk apresiasi terhadap individu dan divisi yang menunjukkan performa unggul. Praktikan mengidentifikasi individu dan divisi dengan nilai tertinggi untuk diberikan penghargaan secara terbuka. Bentuk penghargaan disampaikan melalui poster digital yang menarik dan dipublikasikan melalui Instagram Stories (IGS) resmi PT RKN. Hal ini bertujuan untuk membangun semangat kompetisi sehat serta meningkatkan motivasi kerja seluruh anggota. Selain itu, pengumuman tersebut menjadi sarana komunikasi yang efektif dalam memperkuat budaya apresiasi di lingkungan kerja. Praktikan turut berperan dalam desain visual dan narasi konten yang digunakan dalam pengumuman. Langkah ini memperlihatkan bahwa program 360DF tidak hanya bersifat evaluatif, tetapi juga mendorong budaya kerja positif dan produktif. Melalui keterlibatannya dalam program ini, praktikan memperoleh pengalaman penting dalam mengelola proses evaluasi berbasis data secara menyeluruh. Praktikan belajar bagaimana menjaga kerahasiaan responden, menyampaikan data secara objektif, dan menyusun hasil dengan ketelitian tinggi. Pengalaman ini meningkatkan pemahaman praktikan terhadap

pentingnya evaluasi multidimensional dalam manajemen sumber daya manusia modern. Selain aspek teknis, praktikan juga mengembangkan kemampuan komunikasi, koordinasi, dan tanggung jawab dalam proyek yang berdampak langsung terhadap organisasi. Inisiatif ini menjadi salah satu kontribusi strategis praktikan dalam mendukung pengembangan SDM yang berkelanjutan. Dengan metode 360 Degree Feedback , organisasi memiliki fondasi yang lebih kuat dalam membangun tim kerja yang adaptif dan berorientasi pada peningkatan kinerja. 5 Secara keseluruhan, program ini tidak hanya memberikan manfaat bagi perusahaan, tetapi juga memperkaya kompetensi profesional praktikan secara signifikan. 6 3.6 Pembelajaran Yang Diperoleh dari Kerja Profesi 3.6 1 Pentingnya Proaktivitas dan Kemandirian dalam Dunia Kerja Selama menjalani kerja profesi, praktikan menyadari bahwa sikap proaktif dan mandiri sangat penting, terutama saat menghadapi ketidakjelasan tugas. Minimnya arahan yang spesifik dari pembimbing menuntut praktikan untuk mengambil inisiatif dalam mencari informasi, berkomunikasi dengan tim, dan menggali pemahaman tentang ekspektasi kerja. Hal ini mengajarkan praktikan bahwa keberhasilan di dunia kerja tidak hanya bergantung pada instruksi, tetapi juga pada kemampuan untuk beradaptasi, mengambil inisiatif, dan menyelesaikan masalah secara mandiri. 59 3.6.2 Keterampilan Interpersonal sebagai Kunci Keberhasilan Kolaborasi Tim Pengalaman dalam mengelola dinamika kelompok saat kegiatan bonding memberikan pemahaman mendalam kepada praktikan tentang pentingnya komunikasi efektif, empati, dan kemampuan menyelesaikan konflik. Praktikan belajar bagaimana menciptakan suasana kerja yang inklusif dan harmonis, serta menyadari bahwa kerja tim yang solid membutuhkan upaya untuk menjaga interaksi yang sehat antaranggota. Keterampilan interpersonal ini menjadi aset penting dalam menjalani peran profesional, terutama di lingkungan yang menekankan kolaborasi. 3.6.3 Etika dan Ketelitian dalam Pengelolaan Data Evaluasi Kinerja Melalui pengelolaan program 360 Degree Feedback , praktikan memperoleh wawasan berharga mengenai pentingnya etika kerja, integritas, dan akurasi dalam menangani data sensitif. Praktikan belajar

menyusun instrumen evaluasi, mengolah data kuantitatif dan kualitatif, serta menyusun laporan yang informatif dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, praktikan juga memahami bagaimana evaluasi berbasis data dapat digunakan tidak hanya untuk menilai, tetapi juga untuk memberikan apresiasi dan memotivasi karyawan. Hal ini memperkuat pemahaman praktikan tentang peran strategis evaluasi dalam pengembangan sumber daya manusia. 3.6.4 Pembuatan Alat Ukur Evaluasi Kinerja Dalam proses kerja profesi, praktikan memperoleh pengalaman penting dalam menyusun alat ukur evaluasi kinerja yang sistematis dan relevan dengan kebutuhan perusahaan. Penyusunan alat ukur ini dilakukan melalui pembuatan formulir penilaian online yang memuat 15 indikator kompetensi dan perilaku kerja, seperti inisiatif, kerjasama tim, komunikasi, pengambilan keputusan dan lainnya. Praktikan merancang butir- butir penilaian menggunakan skala Likert 1–4 untuk memperoleh hasil kuantitatif yang dapat diolah secara objektif. Selain itu, praktikan juga menyertakan ruang isian terbuka sebagai bagian dari penilaian kualitatif untuk menggali masukan, saran, dan refleksi dari para responden. Dalam proses ini, praktikan belajar bahwa alat ukur yang baik harus jelas, terstruktur, dan dapat direspons secara efisien oleh seluruh anggota organisasi. Pengalaman ini memperkuat pemahaman praktikan mengenai prinsip-prinsip dasar dalam perancangan instrumen evaluasi, seperti validitas isi dan kejelasan bahasa. Melalui kontribusi ini, praktikan mampu menggabungkan pengetahuan akademik dengan kebutuhan praktis dunia kerja secara langsung. BAB IV PENUTUP 4.1 Kesimpulan Selama melaksanakan kerja profesi di PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN), praktikan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kompetensi praktis dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia. Kegiatan yang dilakukan mencakup evaluasi kinerja melalui 360 Degree Feedback , serta penyusunan berbagai dokumen perusahaan. Melalui keterlibatan langsung dalam kegiatan tersebut, praktikan memahami pentingnya ketelitian, konsistensi, serta kemampuan koordinasi dalam pengelolaan SDM yang efektif. Pengalaman ini memperkuat pemahaman praktikan mengenai bagaimana

teori di kelas menjadi aksi nyata dalam lingkungan organisasi. Praktikan juga belajar mengelola dinamika kerja tim dan komunikasi lintas divisi secara profesional. Kerja profesi ini juga menjadi sarana yang efektif untuk mengaplikasikan teori manajemen SDM dan organisasi yang telah dipelajari selama perkuliahan. Praktikan mempraktikkan teori seperti 61 manajemen kinerja, komunikasi organisasi, dan perencanaan strategis dalam pelaksanaan kegiatan divisi. Selain itu, keterlibatan dalam digitalisasi serta pemberdayaan UMKM melalui sistem yang lebih efisien membuktikan bahwa teori yang dipelajari memiliki relevansi tinggi di dunia kerja. Praktikan menyadari bahwa pemahaman teoritis menjadi lebih bermakna ketika diterapkan secara nyata yang penuh tantangan. Berdasarkan pengamatan, analisis, dan keterlibatan langsung selama magang, praktikan menyusun sejumlah rekomendasi yang berbasis data untuk meningkatkan efektivitas kinerja Divisi Organisasi dalam mendukung PT Ruang Kolaborasi Karya Nusantara (RKN). Rekomendasi tersebut mencakup penguatan sistem dokumentasi internal, optimalisasi pelaporan kinerja, serta peningkatan peran koordinatif Divisi Organisasi sebagai penghubung antar divisi di RKN. Seluruh rekomendasi ini dirancang tidak hanya sebagai bentuk kontribusi praktikan terhadap perusahaan, tetapi juga sebagai refleksi atas pengalaman belajar yang diperoleh selama kerja profesi. Dengan demikian, keseluruhan tujuan kerja profesi dapat dicapai secara optimal, sekaligus menjadi bekal yang berharga dalam mengembangkan kompetensi profesional di masa depan. 4.2 Saran 4.2.1 Bagi Perusahaan 1. Memberikan ruang kolaboratif bagi mahasiswa praktik dalam kegiatan strategis seperti pelatihan dan penyusunan sistem kerja, agar pengalaman mereka bermanfaat timbal balik. 2. Instansi perlu mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan tim. 3. Mengimplementasikan metode evaluasi kinerja yang komprehensif, seperti 360 Degree Feedback , dapat membantu instansi dalam mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan dalam tim. 4.2.2 Bagi Universitas 1. Menyesuaikan kurikulum dengan

perkembangan dunia kerja, terutama dalam bidang transformasi digital dan pengelolaan SDM berbasis data, agar mahasiswa lebih siap terjun langsung. 2. Menjalin lebih banyak kerja sama dengan perusahaan sosial dan startup UMKM, sebagai sarana kerja profesi yang relevan dengan perkembangan ekonomi kerakyatan. 3. Mendorong mahasiswa membuat laporan kerja profesi berbasis data dan refleksi kritis, sehingga hasilnya tidak hanya administratif, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan keilmuan dan rekomendasi riil. 4.2.3 Bagi Praktikan 1. Proaktif dalam Mencari Informasi Mahasiswa disarankan untuk aktif mencari informasi terkait tugas dan tanggung jawab yang diberikan. 4 Komunikasi yang terbuka dengan atasan dan rekan kerja sangat penting dalam memahami ekspektasi serta menghindari kesalahpahaman. 2. Kembangkan Keterampilan Interpersonal Penting bagi mahasiswa untuk terus mengasah keterampilan interpersonal dan komunikasi, khususnya dalam situasi kerja kelompok. Kegiatan bonding dan kolaboratif dapat dimanfaatkan sebagai ajang memperkuat hubungan dan meningkatkan kerja sama tim. 3. Manajemen Waktu yang Efektif Penting bagi mahasiswa untuk belajar mengatur waktu dengan baik, terutama dalam situasi yang memerlukan penyampaian informasi secara efisien. Keterampilan ini akan sangat berguna dalam dunia kerja. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan mahasiswa dapat lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja melalui pengalaman 63 praktis yang relevan dan bermakna. Universitas pun diharapkan dapat terus memperkuat kolaborasi dengan dunia industri agar kurikulum dan praktik lapangan semakin sinkron. Sementara itu, instansi atau perusahaan diharapkan memberikan ruang belajar yang suportif, sekaligus mengoptimalkan kontribusi mahasiswa dalam mendukung operasional perusahaan. Kolaborasi yang baik antara ketiga pihak ini akan menciptakan ekosistem pembelajaran yang berkelanjutan dan berdampak nyata. Selain itu, hasil dari kerja profesi dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi bersama dalam pengembangan SDM dan program pemberdayaan UMKM yang lebih strategis. Dengan sinergi yang kuat, transformasi digital dan peningkatan daya saing perusahaan pun

menjadi lebih mudah dicapai.

REPORT #27413071

# Results

Sources that matched your submitted document.

IDENTICAL CHANGED TEXT

| | | |
|---|---|---|
| 1. | INTERNET SOURCE<br>**1.28%** rkn-ina.co.id<br>*https://rkn-ina.co.id/f-a-q/* | ● ● |
| 2. | INTERNET SOURCE<br>**0.48%** eprints.upj.ac.id<br>*https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10299/13/13.%20BAB%20III.pdf* | ● |
| 3. | INTERNET SOURCE<br>**0.46%** eprints.upj.ac.id<br>*https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6770/11/BAB%20II.pdf* | ● ● |
| 4. | INTERNET SOURCE<br>**0.35%** eprints.upj.ac.id<br>*https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9845/12/BAB%20III.pdf* | ● ● |
| 5. | INTERNET SOURCE<br>**0.28%** repository.mediapenerbitindonesia.com<br>*http://repository.mediapenerbitindonesia.com/290/1/%28%2BISBN%29T279%2..* | ● |
| 6. | INTERNET SOURCE<br>**0.25%** eprints.upj.ac.id<br>*https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/1383/1/Ari%20Firdianto%20-%202016011003....* | ● ● |
| 7. | INTERNET SOURCE<br>**0.23%** ojs.umada.ac.id<br>*https://ojs.umada.ac.id/index.php/Paraduta/article/download/913/673/3059* | ● |
| 8. | INTERNET SOURCE<br>**0.2%** arista-bodicat.co.id<br>*https://arista-bodicat.co.id/2023/03/12/masking-dalam-proses-cat-mobil/* | ● |
| 9. | INTERNET SOURCE<br>**0.2%** eprints.upj.ac.id<br>*https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3671/13/13.%20BAB%20III.pdf* | ● |

REPORT #27413071

INTERNET SOURCE

10. **0.19%** fisika.fkip.untad.ac.id
*https://fisika.fkip.untad.ac.id/2025/02/21/mengungkap-rahasia-sukses-proposa…*

INTERNET SOURCE

11. **0.18%** jurnal-stiepari.ac.id
*https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/jispendiora/article/download/1235/1118/…*

INTERNET SOURCE

12. **0.17%** core.ac.uk
*https://core.ac.uk/download/pdf/159371125.pdf*

INTERNET SOURCE

13. **0.16%** jptam.org
*https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/7534/6233/14195*

INTERNET SOURCE

14. **0.14%** rkn-ina.co.id
*https://rkn-ina.co.id/*

INTERNET SOURCE

15. **0.13%** eprints.upj.ac.id
*https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7396/37/BAB%20I-1.pdf*

INTERNET SOURCE

16. **0.13%** www.kompasiana.com
*https://www.kompasiana.com/ericksila5517/66a1aed8ed64157b8e37e992/tuga…*

INTERNET SOURCE

17. **0.12%** www.kaniki.co.id
*https://www.kaniki.co.id/single-post/rahasia-sukses-membangun-tim-yang-soli…*

INTERNET SOURCE

18. **0.11%** journal.unj.ac.id
*https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/snppm/article/download/51327/18666/1…*

INTERNET SOURCE

19. **0.1%** jim.stebisigm.ac.id
*https://jim.stebisigm.ac.id/index.php/jkpm/article/download/600/318*

INTERNET SOURCE

20. **0.08%** journal.yp3a.org
*https://journal.yp3a.org/index.php/akua/article/download/4288/1411/17756*

REPORT #27413071

INTERNET SOURCE

21. **0.04%** ftp.idu.ac.id

*https://ftp.idu.ac.id/wp-content/uploads/ebook/ip/BUKU%20MANAJEMEN%20P..*

INTERNET SOURCE

22. **0.02%** eprints.upj.ac.id

*https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10307/13/13.%20BAB%20III.pdf*

## QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0.04%** eprints.upj.ac.id

*https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6770/11/BAB%20II.pdf*