

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pembelajaran dapat disimpulkan sebagai proses menjadikan individu untuk memperoleh kepandaian atau ilmu. Pembelajaran juga dapat didefinisikan dari tiga sudut pandang. Secara behavioristik, pembelajaran dapat diartikan proses perubahan sikap individu melalui lingkungan yang optimal sebagai stimulus dalam belajar, secara bertahap dan terperinci. Dalam sudut pandang kognitif, pembelajaran diartikan sebagai proses pembelajaran yang telah dibuat sedemikian rupa untuk mengembangkan cara berpikir dan meningkatkan kemampuan individu dalam menerima pengetahuan baru. Terakhir, dalam sudut pandang interaksional pembelajaran diartikan sebagai proses interaksi pendidik dengan peserta yang dididik, disertai dengan sumber pembelajaran. (Nurdyansyah & Fahyuni, 2016).

Pembelajaran dapat disimpulkan bahwa pembelajaran merupakan proses berkembangnya individu untuk memperoleh pengetahuan baru, disertai dengan sumber pembelajaran secara bertahap dan terperinci. Berdasarkan definisi pembelajaran dalam sudut pandang interaksional, terdapat interaksi antara peserta dengan pendidik dalam proses pembelajaran. Namun, apa yang harus dilakukan ketika peserta dan pendidik tidak dapat berinteraksi secara langsung? Seperti halnya pandemi COVID-19 yang memaksakan masyarakat di seluruh dunia untuk mengurangi aktivitas di luar ruangan. Sehingga, proses pembelajaran pun harus beradaptasi dengan hal tersebut. Oleh sebab itu, pembelajaran jarak jauh menjadi cukup populer dengan munculnya banyak *platform* pembelajaran secara daring (*online*) di Indonesia, seperti Ruangguru, Zenius, Kuncie, Kelas.com, Quipper, dan sebagainya.

Pembelajaran secara daring adalah pembelajaran di mana peserta didik serta pendidik melakukan proses belajar-mengajar dalam tempat dan waktu yang berbeda. Penggunaan media pembelajaran sangatlah penting dalam mendukung

proses pembelajaran secara daring, seperti modul pembelajaran, video pembelajaran, kuis, dan sebagainya. (Nurdyansyah & Fahyuni, 2016).

Growth Center merupakan perusahaan atau sub bisnis dari *Corporate Human Resources* (CHR) di bawah naungan Kompas Gramedia. Growth Center berfokus dalam perkembangan pengetahuan manusia melalui pembelajaran. Growth Center memiliki produk yang bernama Kognisi, sebagai *platform* pembelajaran secara daring (asinkronus) dengan kursus-kursus pembelajaran yang dimilikinya, serta kurikulum yang dibangun sedemikian rupa dengan mengedepankan *growth mindset*, yang dapat diakses oleh seluruh masyarakat Indonesia melalui situs <https://kognisi.id/>. Tidak hanya itu, sebagai sub bisnis di bawah *Corporate Human Resources* (CHR), Growth Center juga bertanggung jawab dalam perkembangan dan kualitas pengetahuan seluruh karyawan yang ada di Kompas Gramedia. Growth Center menghadirkan pembelajaran secara asinkronus dengan konten video pembelajarannya yang diunggah di *learning management system* milik Kompas Gramedia, yaitu <https://kognisi.mykg.id/>. Serta sinkronus yang dapat dihadiri secara *hybrid*, karyawan dapat menghadiri seminar secara langsung di kantor, dan juga menghadiri seminar secara daring melalui Zoom Meeting. Hal ini disebabkan karena karyawan Kompas Gramedia itu tersebar di seluruh Indonesia, sehingga tidak semua karyawan Kompas Gramedia dapat menghadiri seminar secara langsung.

Penulis melaksanakan program magang di Growth Center, tepatnya dalam divisi produksi, yang bertanggung jawab atas proses pembuatan konten video pembelajaran baik untuk internal maupun eksternal dari Kompas Gramedia, serta memberikan layanan *hybrid* seminar kepada seluruh karyawan Kompas Gramedia.

## **1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang**

Penulis melaksanakan program magang di Growth Center dengan maksud dan tujuan sebagai berikut:

1. Penulis ingin belajar dan mencari pengalaman di dunia industri profesional.
2. Mengetahui proses produksi, khususnya dalam media video pembelajaran.

3. Merasakan pengalaman produksi audio-visual yang *fast-paced*. Sehingga dapat memberikan tekanan positif terhadap penulis, dengan harapan penulis dapat berkembang lebih baik lagi dalam hal manajemen waktu, efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.
4. Mengembangkan *hard skill* serta *soft skill* yang dimiliki oleh penulis.
5. Mencari koneksi di lingkungan kerja profesional.
6. Memenuhi salah satu syarat kelulusan untuk mencapai gelar Sarjana Seni (S.Sn.) di Universitas Multimedia Nusantara.

### **1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang**

Sebelum melakukan program magang, penulis mengajukan beberapa perusahaan di situs <https://merdeka.umn.ac.id/> yang sedang membuka lowongan magang, untuk mendapatkan surat pengantar magang. Penulis pun melamar ke dua tempat, yaitu Growth Center dan DECA Group. Sebelum mengirim CV dan portofolio, penulis melakukan *research* terhadap kedua perusahaan tersebut, dari segi produk, visi dan misi perusahaan. Penulis lalu mengirimkan CV dan portofolio kepada perusahaan tersebut, penulis pun melaksanakan *interview HR* melalui Google Meet dengan kedua perusahaan tersebut. Setelah melakukan *interview* dengan DECA Group, penulis mengetahui bahwa program magang dilaksanakan selama 3 bulan, yang mana hal tersebut tidak bisa dijadikan program magang untuk MBKM karena membutuhkan 800 jam atau selama kurang lebih 6 bulan kontrak kerja. Penulis melakukan negosiasi dengan HR tersebut, namun tetap tidak dapat memberikan kontrak kerja selama 6 bulan. Oleh sebab itu, penulis pun memilih Growth Center sebagai pilihan pertama sebagai tempat pelaksanaan program magang. Penulis juga tertarik dengan Growth Center karena visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan, dan penulis merasa bisa mendapatkan banyak pengetahuan untuk berkembang dan bertumbuh menjadi manusia yang lebih baik lagi.

Penulis mengirimkan CV dan portofolio melalui situs Kalibr.com. Setelah beberapa hari, penulis mendapatkan *e-mail* balasan dan diundang untuk melakukan *interview HR*, penulis pun diundang untuk mengikuti *interview user*

melalui Google Meet di minggu depannya. Beberapa hari kemudian setelah *interview user*, penulis mendapatkan *acceptance letter* beserta *offering letter* melalui *e-mail*. Penulis diminta untuk menandatangani *offering letter* tersebut. Beberapa hari kemudian, penulis mendapatkan surat perjanjian kerja yang harus ditandatangani. Setelah penulis menandatangani surat tersebut, penulis pun resmi menjalankan magang di Growth Center, dan menjalankan proses *onboarding*.

Program magang di Growth Center berlangsung selama 6 bulan, mulai dari 3 Juli 2023 sampai dengan 3 Desember 2023. Hingga saat ini, Growth Center memiliki sistem kerja *hybrid arrangement* atau bekerja secara *hybrid* (daring dan luring). Growth Center juga memiliki jam kerja selama 8 jam sehari, yaitu 09:00 s/d 18:00 WIB dari hari Senin sampai Jumat. Namun, tidak menutup kemungkinan penulis bekerja lebih dari 8 jam karena kebutuhan setiap proyek berbeda-beda dan terkadang membutuhkan waktu yang lebih pada satu harinya.

Tanggung jawab utama penulis sebagai *video editor* adalah mengedit video untuk kebutuhan konten pembelajaran, seperti *video course* atau video kursus pembelajaran, konten sosial media (*post-event publication*), video *webinar* beserta *webinar summary*, dan kebutuhan video lainnya yang diperlukan oleh *stakeholder* di luar Growth Center. Selain menjadi *video editor* di Growth Center, penulis diberikan kesempatan untuk mengeksplor dan mendalami peran lainnya, seperti sutradara, videografer, dan *live stream operator*. Peran yang berbeda-beda ini merupakan salah satu kesempatan yang diberikan oleh *user* kepada penulis, untuk mengembangkan *hard skill* penulis.

U M W N  
U N I V E R S I T A S  
M U L T I M E D I A  
N U S A N T A R A