Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

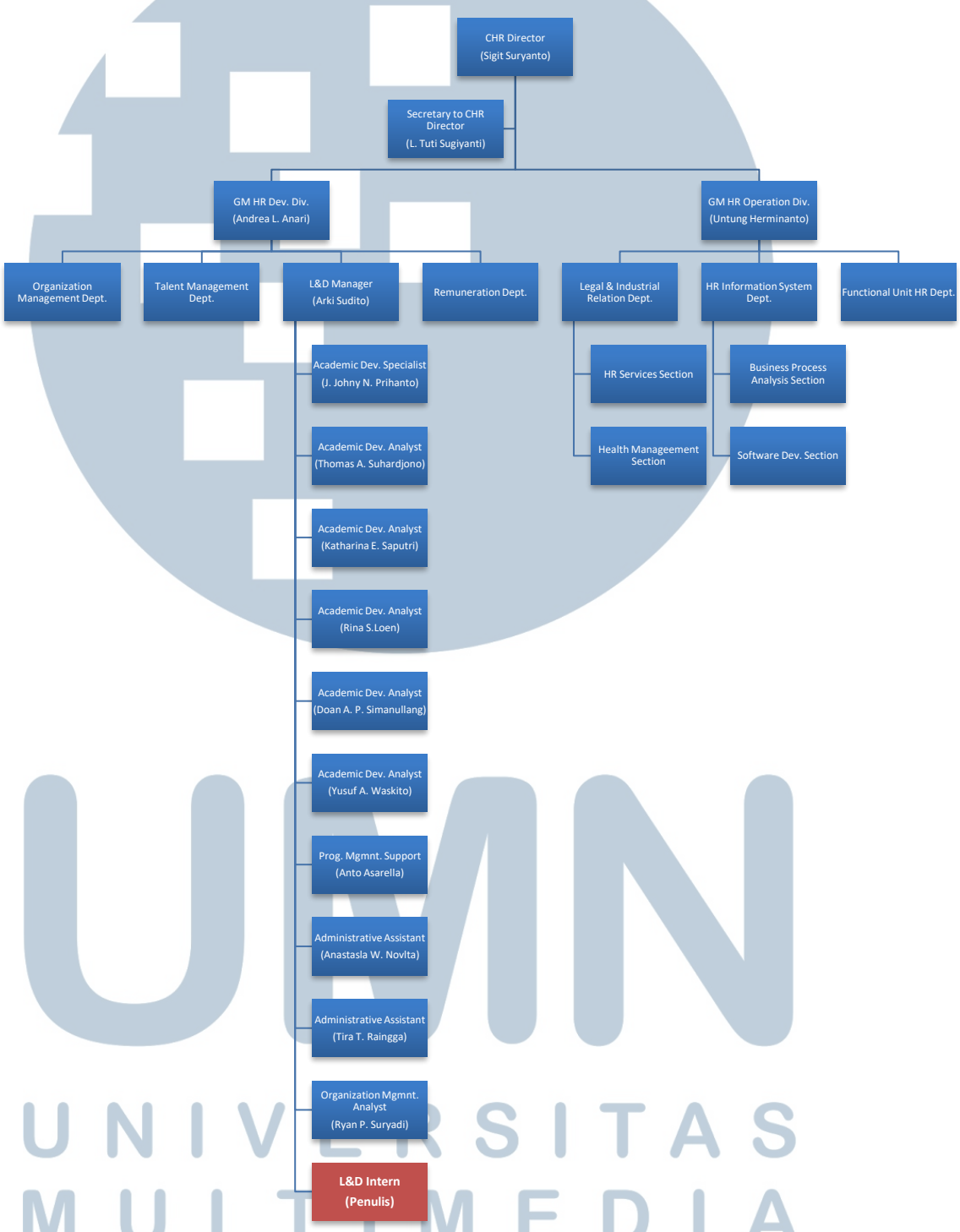
This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

BAB III

PELAKSANAAN KERJA MAGANG

3.1. Kedudukan dan Koordinasi



Sumber: Data CHR Kompas Gramedia (Data diolah oleh Penulis)

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi CHR Kompas Gramedia

Selama menjalankan praktek kerja magang, penulis berada dalam departemen *Learning & Development* di *Corporate Human Resources*. Penulis membantu *project* "KG University" terutama pada bagian pengembangan "Learning Journey". Terdapat proyek lain seperti pemetaan kompetensi dalam proyek "Sinergi" yaitu mengelompokkan kompetensi SKKNI pada bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dan kompetensi *Human Resource Management* Fakultas Bisnis UMN (Universitas Multimedia Nusantara) berdasarkan Kompetensi yang ada di *CHR* Kompas Gramedia. Kegiatan yang cukup rutin dilakukan oleh departemen *L&D* adalah *deliverying training* dan evaluasi *training* termasuk di dalamnya *NEO (New Employee Orientation)*. *Learning Journey* di *CHR* Kompas Gramedia juga sudah mulai mengembangkan dan menerapkan konsep *e-learning.* Penulis dipercaya untuk mengembangkan katalog *training* "Learning Journey", beberapa modul training dan analisa *e-learning* yang digunakan oleh CHR Kompas Gramedia.

3.2. Tugas yang dilakukan

Selama praktek kerja magang yang dilakukan sejak pada tanggal 9 Februari 2017 hingga 31 Mei 2017, terdapat beberapa tugas yang dilakukan penulis yang terlampir pada laporan realisasi mingguan praktek kerja magang. Berikut beberapa tugas yang diberikan oleh pembimbing lapangan selaku *Organization Management Analyst* dan *Academic Developmet Analyst* di departemen *Learning & Development* kepada penulis sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Rincian Tugas yang dilakukan

No	Jenis Pekerjaan	Koordinasi	Keterangan
1	Membuat Katalog *Learning Journey*	1. *Organization Management Analyst* (Ryan P. Suryadi) 2. *Academic Development Analyst* (Yusuf A. Waskito)	*Development*
2	Mendesain modul training "*Highly Effective Personality*"	*Academic Development Analyst* (Yusuf A. Waskito)	*Development*

Proses pelaksanaan learning..., Gregorius Ternando Kariady Malatanang, FB UMN, 2017

3	Membuat konsep baru: *New Concept of NEO (E-NEO)* Kompas Gramedia	1. *Academic Development Analyst* (Rina S.Loen) 2. *Administrative Assistant* (Tira T. Raingga)	*Development*
4	Menganalisa dan mendesain Sinergi: "Standarisasi *Competency Model*" CHR Kompas Gramedia dengan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) Bidang Manajemen Sumberdaya Manusia dengan Kompetensi HRM Prodi Manajemen UMN.	1. *Organization Management Analyst* (Ryan P. Suryadi) 2. *Academic Development Analyst* (Katharina E. Saputri)	*Development*
5	Menganalisa kebutuhan *E-Learning* dan membuat MOOCs (*Massive Open Online Courses*) KG University	3. *Organization Management Analyst* (Ryan P. Suryadi) 4. *Academic Development Analyst* (Yusuf A. Waskito)	*Development*
6	Mempersiapkan, mengobservasi dan mengevaluasi NEO (*New Employee Orientation*) *Batch* 42 : Maret 2017	1. *Organization Management Analyst* (Ryan P. Suryadi) 2. *Administrative Assistant* (Tira T. Raingga)	*Training*
7	Mempersiapkan, mengobservasi dan mengevaluasi NEO *Batch* 43 : April 2017	1. *Organization Management Analyst* (Ryan P. Suryadi) 2. *Administrative Assistant* (Tira T. Raingga) 3. *Administrative Assistant* (Anastasla W. Novita) 4. *Prog. Mgmnt. Support*	*Training*

		(Anto Asarella)	
8	Mempersiapkan, mengobservasi dan mengevaluasi NEO *Batch* 44 : Mei 2017	1. *Organization Management Analyst* (Ryan P. Suryadi) 2. *Administrative Assistant* (Tira T. Raingga)	*Training*
9	Mengunggah soal pada portal *E-Learning* Kompas Gramedia.	*Academic Dev. Analyst* (Doan A. P. Simanullang)	*Development*
10	Mengobservasi *training*: *Train The Trainer Organizational Management* Level 2 (untuk Layer 3: *Manager* HR Kompas Gramedia) Kamis, 8 Maret 2017.	*Academic Dev. Analyst* (Doan A. P. Simanullang)	*Training*
11	Mengobservasi *training*: *Performance Management – Making Strategy as Everyone's Job* (untuk Layer 4: *HR Analyst*) Rabu, 15 Maret 2017.	*Academic Dev. Analyst* (Doan A. P. Simanullang)	*Training*
12	Mengobservasi *training*: *Managerial Competency HR Manager Batch 1* (Layer 3) Kamis-Jumat, 4 - 5 April 2017.	*Academic Dev. Analyst* (Doan A. P. Simanullang)	*Training*
13	Mengobservasi *training*: *Managerial Competency Analyst* (Level 1, Layer 4) Kamis – Jumat, 20 April – 21 April 2017.	*Academic Dev. Analyst* (Doan A. P. Simanullang)	*Training*

Sumber: Data diolah oleh Penulis

Proses pelaksanaan learning..., Gregorius Ternando Kariady Malatanang, FB UMN, 2017

3.3. Uraian Pelaksanaan Kerja Magang

3.3.1. Pengembangan Katalog *Learning Journey*

Learning Journey merupakan kumpulan *training & development program* yang komperhensif untuk seluruh karyawan Kelompok Kompas Gramedia di setiap posisi jabatan struktural maupun profesional. Buku ini digunakan sebagai katalog dari setiap *training* dan *program* yang dimiliki KG yang dilengkapi dengan deskripsi, kompentensi yang dicapai dan *roadmap* pengembangan diri *talent* KG di setiap jenjang karir.

Sumber: Data CHR Kompas Gramedia (Data diolah oleh Penulis)

Gambar 3. 2 *Cover* Katalog *Learning Journey*

Tugas penulis pada *project* ini adalah membuat konten dari katalog "*Learning Journey"* dengan rincian bagian sebagai berikut:

1. **Kata Pengantar *Learning Journey***

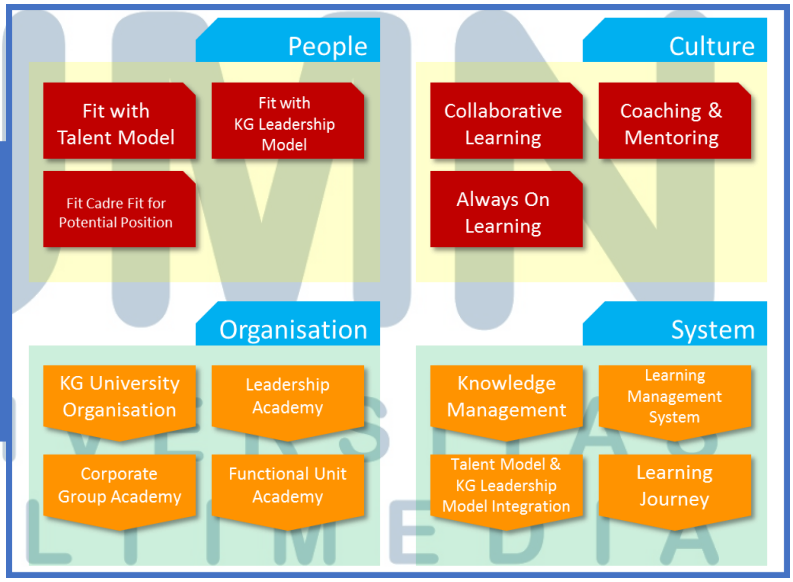
   Kata pengantar ini berisi tentang gambaran secara umum tentang isi dari katalog *Learning Journey.* Katalog ini berisi hampir 70 *training* atau *events*. Di dalam kata pengantar tersebut ditekankan bahwa pentingnya peran *learning and development* di Kompas Gramedia dalam menghadapi era bisnis yang semakin menantang. Alasannya dikarenakan untuk mencapai visi dan misi, dengan cara menjalankan

aktivitas-aktivitas dalam menumbuh kembangkan keahlian, pengetahuan dan wisdom baik individu maupun organisasi.

Learning Journey menggunakan metode pendekatan 70:20:10 *Model for Learning and Development*. Maksud dari model 70:20:10 ini adalah pembelajaran yang diperoleh oleh peserta komposisinya terdiri dari 70% *Experiential Learning* seperti on the job training, 20% dilakukan dengan *Social Learning* yang terdiri dari *coaching, counseling* dan *mentoring* dan 10% merupakan *Formal Learning*. *Formal Learning* sendiri lebih difokuskan pada metode *E-learning* agar proses pembelajaran dapat diikuti oleh sebanyak-banyaknya karyawan dan di sisi lain efisiensi waktu serta biaya dapat tercapai.

2. **Penjelasan singkat *"KG University"***

KG University (KGU) merupakan sarana strategis Kompas Gramedia yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang mendorong pembelajaran dan peningkatan pengetahuan individu dan organisasi melalui *Learning & Development Department*. KGU meningkatkan karyawan untuk mengembangkan diri sendiri melalui *Learning Experiences, Learning Journey, Knowledge Management, & Stakeholder Engagement*.



Sumber: Data CHR Kompas Gramedia (Data diolah oleh Penulis)

Gambar 3. 3 Pilar KG University

Proses pelaksanaan learning..., Gregorius Ternando Kariady Malatanang, FB UMN, 2017

Penulis membuat penjelasan tentang KGU sebagai gambaran umum proyek *corporate university* yang sedang dikembangkan oleh Kompas Gramedia. KGU memiliki 4 pilar yaitu 2 pilar *enabler*: *Organisation and System* dan 2 pilar *output*: *People and Culture* seperti terlihat pada Gambar 3.3.

3. Pembuatan "*Learning Journey Roadmap*"

"Learning Journey Roadmap" merupakan sebuah pemetaan *learning and development* bagi seluruh karyawan Kompas Gramedia berdasarkan jabatan struktural dan profesional yang dimiliki. *Roadmap* tersebut memperlihatkan *training/program* yang harus diambil setiap karyawan pada setiap jenjang jabatan struktural mulai dari *administrator, officer, superintendent, manager, general manager* hingga *director*. Begitu juga dengan jabatan profesional mulai dari *junior analyst, analyst* (setara *superintendent*), *specialist, consultant* hingga *advisor*. Klasterisasi *training/program* yang meliputi *managerial competencies, business acumen, technical competencies,* dan *culture* seperti terlihat pada Tabel 3.2.

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Proses pelaksanaan learning..., Gregorius Ternando Kariady Malatanang, FB UMN, 2017

Tabel 3. 2 *Learning Journey Roadmap*

JABATAN	KODE	Managerial Competencies (Soft Competencies)					Business Acumen					Technical Competencies					Culture						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11.(...) 1	2	3	4	5	12	13	14	15	16	17	18
		TACTICS	GLADIUS	COLOURS	LEADERSHIP	MENCOCO	Finance	Marketing	Human Resource	Operation	Information Technology	Human Resource	Legal	Strategy Management	Sales Marketing	Finance	Culture Implementation	Executive Mentoring	People Oriented	Transformer	KG Ambassador		
Advisor / Director	F	TACTICS for Director / Advisor	GLADIUS for Director / Advisor	COLOURS for Director / Advisor	Professional Directorship Program		Forecasting Business Trend (Forum) (F.6)					HR Technical Competencies Seminar / Event for HR Director or Advisor	Legal Technical Competencies Seminar / Event for Legal Director or Advisor	Strategy Management Technical Competencies Seminar / Event for Strategy Management Director or Advisor	Sales Marketing Technical Competencies Seminar / Event for Sales Marketing Director or Advisor			Executive Mentoring for Director or Advisor	Leadership Series in People Oriented for Director or Advisor and General Manager or Consultant (14.E)	Leadership Series in Transformer for Director or Advisor and General Manager or Consultant (15.E)				Leadership Series in KG Ambassador for Director or Advisor and General Manager or Consultant (18.E)
Consultant / General Manager	E	TACTICS for GM / Consultant	GLADIUS for GM / Consultant	COLOURS for GM / Consultant	Executive Development Program	Mentoring Coaching & Counceling	Evaluating Business Performance (Forum) (E.6)					HR Technical Competencies Seminar / Event for HR General Manager or Consultant	Legal Technical Competencies Seminar / Event for Legal General Manager or Consultant	Strategy Management Technical Competencies Seminar / Event for Strategy Management General Manager or Consultant	Sales Marketing Technical Competencies Seminar / Event for Sales Marketing General Manager or Consultant			Executive Mentoring for General Manager or Consultant			Training for trainem for General Manager/Consultant and Manager/Specialist (D.16)	Writing Development General Manager/Consultant and Manager/Specialist (D.17)	
Specialist / Manager	D	TACTICS for Manager/ Specialist	GLADIUS for Manager/ Specialist	COLOURS for Manager/ Specialist	Effective Leadership Program		Finance for Non Finance Manager	Marketing for Non Marketing Manager	HR for Non HR Manager	Operation for Non Operation Manager	IT for Non IT Manager	HR Breakthrough for HR Manager or Specialist	Legal Breakthrough for Legal Manager or Specialist	Strategy Management Breakthrough for Strategy Management Manager or Specialist	Sales Marketing Breakthrough for Sales Marketing Manager or Specialist				Leadership Series in People Oriented for Manager or Specialist, Superintendent or Analyst and Junior Analyst (14.C)	Leadership Series in Transformer for Manager or Specialist, Superintendent or Analyst and Junior Analyst (15.C)				Leadership Series in KG Ambassador for Manager or Specialist, Superintendent or Analyst and Junior Analyst (18.C)
Analyst / Superintendent	C	TACTICS for Superintendent/ Analyst	GLADIUS for Superintendent/ Analyst	COLOURS for Superintendent/ Analyst	Leadership for Superintendent/ Analyst		Finance for Non Finance Superintendent	Marketing for Non Marketing Superintendent	HR for Non HR Superintendent	Operation for Non Operation Superintendent	IT for Non IT Superintendent	HR Exploration for HR Superintendent or Analyst	Legal Exploration for Legal Superintendent or Analyst	Strategy Management Exploration for Strategy Management Superintendent or Analyst	Sales Marketing Exploration for Sales Marketing Superintendent or Analyst					Focus on Inovation for Superintendent or Analyst (15.B)			
Junior Analyst	B	TACTICS for Junior Analyst	GLADIUS for Junior Analyst	COLOURS for Junior Analyst	Basic Leadership Program		NEO - Basic Business Acumen for Junior Analyst and Administrator (A.6)					HR Introduction for HR Junior Analyst and Administrator (A.11.1)	Legal Introduction for Legal Junior Analyst and Administrator (A.11.2)	Strategy Management Introduction for Strategy Management Junior Analyst and Administrator (A.11.3)	Sales Marketing Introduction for Sales Marketing Junior Analyst and Administrator (A.11.4)	Tax Sertification* (B.11.5)	NEO (KG Core Value Phylosophy, history, & SC) for Junior Analyst and Administrator (A.12)		Caring & Credible Event for Junior Analyst (14.A)	Focus on Improvement for Junior Analyst (15.A)	Learn & Share Habit for Junior Analyst (16.A)	EVP Event for Junior Analyst (17.A)	
Administrator	A																						

*Tax Certification merupakan program sertifikasi (brevet) yang dapat diambil oleh karyawan yang bekerja pada bidang perpajakan
*Topik Technical Competencies akan terus bertambah seiring dengan kelapan kamus kompetensi dan modul

Sumber: Data CHR Kompas Gramedia (Data diolah oleh Penulis)

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

4. **Pembuatan Deskripsi *Training***

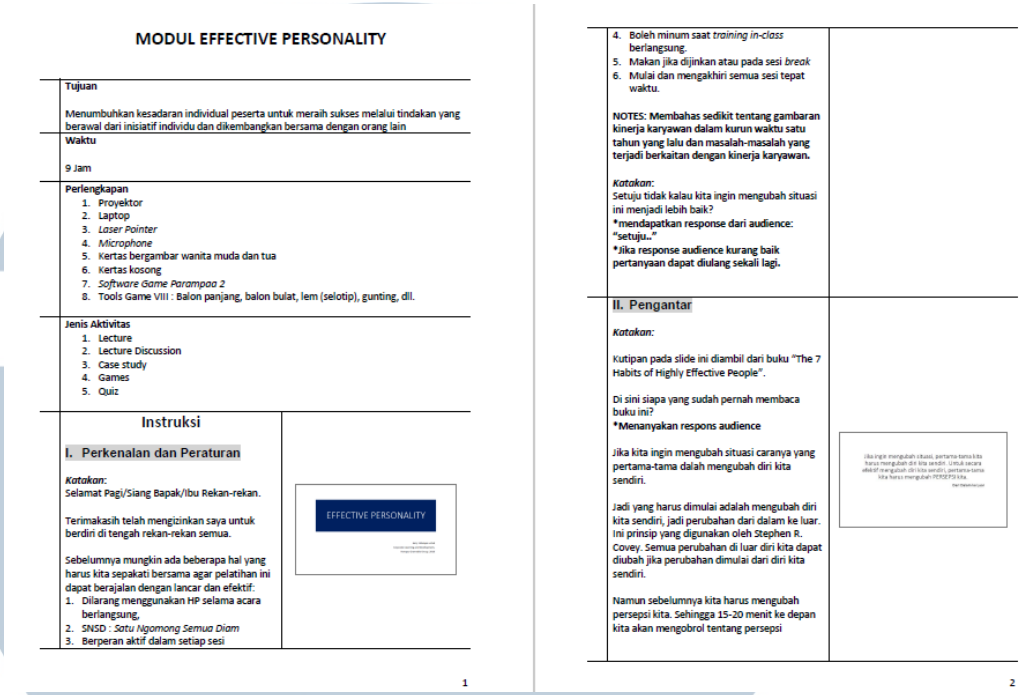
Penulis membuat seluruh deskripsi setiap *training/program* yang meliputi *managerial competencies, business acumen, technical competencies,* dan *culture* dengan total hampir 70 *training* dan masih akan terus bertambah. Dalam setiap *training* tidak hanya deskripsi namun juga dilengkapi dengan tujuan (kompetensi apa saja yang dicapai) dan juga *objective* (pencapaian yang didapatkan peserta setelah mengikuti *training*). Dalam *project* ini penulis harus memahami perbedaan struktur organisasi baik dari jabatan struktural maupun profesional yang digunakan oleh Kompas Gramedia. Selain itu, penulis juga harus memahami *competency model* yang ada di Kompas Gramedia dan juga perbedaan setiap *training* pada setiap *layer* jabatan berbeda.

Dalam pembuatan Katalog *Learning Journey* ini, penulis menggunakan banyak referensi mulai dari buku, jurnal, katalog *training*, artikel, *HR Technical Competencies* KG dan *HR Business Process* Kompas Gramedia (http://hrbuspro.kompasgramedia.com). Melalui berbagai referensi yang didapat, penulis merumuskan setiap deskripsi, tujuan dan *objective* dari setiap *training*.

Pada *project* Katalog *"Learning Journey"* ini penulis berkoordinasi dengan Ryan P. Suryadi (*Organization Management Analyst*) dan Yusuf A. Waskito (*Academic Development Analyst*). Peran penulis dalam pembuatan katalog, selain sebagai *content writer* dari katalog, penulis juga membantu mengarahkan *design* katalog ke *designer* sesuai dengan permintaan *L&D Manager*.

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

3.3.2. Modul training "*Highly Effective Personality*"



MODUL EFFECTIVE PERSONALITY

Tujuan

Menumbuhkan kesadaran individual peserta untuk meraih sukses melalui tindakan yang berawal dari inisiatif individu dan dikembangkan bersama dengan orang lain

Waktu

9 Jam

Perlengkapan

1. Proyektor
2. Laptop
3. *Laser Pointer*
4. *Microphone*
5. Kertas bergambar wanita muda dan tua
6. Kertas kosong
7. *Software Game Parampaa 2*
8. Tools Game VIII : Balon panjang, balon bulat, lem (selotip), gunting, dll.

Jenis Aktivitas

1. Lecture
2. Lecture Discussion
3. Case study
4. Games
5. Quiz

Instruksi

I. Perkenalan dan Peraturan

Katakan:
Selamat Pagi/Siang Bapak/Ibu Rekan-rekan.

Terimakasih telah mengizinkan saya untuk berdiri di tengah rekan-rekan semua.

Sebelumnya mungkin ada beberapa hal yang harus kita sepakati bersama agar pelatihan ini dapat berajalan dengan lancar dan efektif:

1. Dilarang menggunakan HP selama acara berlangsung,
2. SNSD : *Satu Ngomong Semua Diam*
3. Berperan aktif dalam setiap sesi

EFFECTIVE PERSONALITY

1

4. Boleh minum saat *training in-class* berlangsung.
5. Makan jika dijinkan atau pada sesi *break*
6. Mulai dan mengakhiri semua sesi tepat waktu.

NOTES: Membahas sedikit tentang gambaran kinerja karyawan dalam kurun waktu satu tahun yang lalu dan masalah-masalah yang terjadi berkaitan dengan kinerja karyawan.

Katakan:
Setuju tidak kalau kita ingin mengubah situasi ini menjadi lebih baik?
***mendapatkan response dari audience: "setuju.."**
***Jika response audience kurang baik pertanyaan dapat diulang sekali lagi.**

II. Pengantar

Katakan:

Kutipan pada slide ini diambil dari buku "The 7 Habits of Highly Effective People".

Di sini siapa yang sudah pernah membaca buku ini?
***Menanyakan respons audience**

Jika kita ingin mengubah situasi caranya yang pertama-tama dalah mengubah diri kita sendiri.

Jadi yang harus dimulai adalah mengubah diri kita sendiri, jadi perubahan dari dalam ke luar. Ini prinsip yang digunakan oleh Stephen R. Covey. Semua perubahan di luar diri kita dapat diubah jika perubahan dimulai dari diri kita sendiri.

Namun sebelumnya kita harus mengubah persepsi kita. Sehingga 15-20 menit ke depan kita akan mengobrol tentang persepsi

2

Sumber: Data CHR Kompas Gramedia

Gambar 3. 4 Modul Training Kompas Gramedia

Training ini muncul atas kebutuhan perusahaan untuk mengembangkan karyawan yang memiliki *personality* yang unggul sehingga tidak hanya mampu beradaptasi dengan lingkungan namun juga mampu menjadi pribadi yang inisiatif. Organisasi selalu berkaitan erat dengan individu yang ada di dalamnya. Kumpulan dari kekuatan individu yang ada di dalamnya akan menjadi kekuatan organisasi, yang akan menunjang kemampuan organisasi untuk tetap kompetitif. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya kemampuan untuk mempertahankan fokus agar tidak terdistraksi oleh konflik kepentingan dan ketidakjelasan obyektif serta hambatan dari keterbatasan komunikasi dan kepercayaan, untuk itulah *training* "Highly Effective Personality" digunakan dalam pengembangan *personality* dari *talents* Kompas Gramedia.

"Highly Effective Personality" merupakan salah satu *training* di CHR Kompas Gramedia yang bertujuan menumbuhkan kesadaran *talent* untuk meraih sukses melalui tindakan yang berawal dari inisiatif individu dan dikembangkan bersama dengan orang lain. Modul ini bertujuan menjadi

instructional guide agar training nantinya bisa dibawakan oleh siapa saja secara independent oleh *corporate*, *business unit*, dan *group of business unit* di Kompas Gramedia.

Peran penulis adalah membuat *instructional guide* agar ke depannya *training* "Highly Effective Personality" tersebut dapat dibawakan oleh *trainer* di kapan pun di setiap *business* atau *functional* unit. Modul tersebut mempermudah para *trainer* untuk membawakan *training* tersebut secara terstruktur dan bisa dibawakan di mana saja sehingga mengurangi *cost* akibat jarak.

3.3.3. *New Concept of NEO* (E-NEO) Kompas Gramedia

Sumber: Gambar diambil oleh Penulis

Gambar 3. 5 Suasana NEO Kompas Gramedia

New Employee Orientation merupakan sebuah *event* yang yang diselenggarakan oleh *Corporate Human Resources* KG bagi karyawan yang baru bergabung dengan Kompas Gramedia dengan bertujuan untuk memperkenalkan perusahaan mulai dari sejarah terbentuknya perusahaan, *corporate culture* (*values*), *functional unit* dan *business unit* dari Kompas Gramedia. Karyawan baru yang berasal dari berbagai *functional, business unit* dan dari berbagai sektor bisnis berbeda tersebut juga diajarkan tentang *health awareness* dan *personal financial awareness*. Selain itu terdapat sebuah sesi *executive sharing* yang bertujuan untuk membagikan kiat-kiat dan pengalaman

Proses pelaksanaan learning..., Gregorius Ternando Kariady Malatanang, FB UMN, 2017

seorang *executive* di Kompas Gramedia. Kegiatan NEO ini dimulai pada pukul 8 pagi hingga 5 sore dengan waktu efektif *training* kurang lebih 8 jam.

Kegiatan NEO tersebut yang sudah dilaksanakan sebanyak 44 *batch* hingga Mei 2017 dirasa tidak terlalu efektif dalam memfasilitasi banyaknya peserta dan tidak efisien secara finansial seturut bertambahnya jumlah karyawan Kompas Gramedia. Sehingga CHR Kompas Gramedia memutuskan untuk mengembangkan E-NEO yang merupakan konsep baru dari NEO konvensional KG yang mana E-NEO ini menekankan pada *self-learning based on technology devices* sehingga dalam pelaksanaan *training* karyawan baru akan diarahkan untuk menggunakan *e-learning* untuk mengakses bahan *training* berupa *video, e-book,* dan *file digital* lainnya di mana saja dan kapan saja.

Sumber: Gambar diambil oleh Penulis

Gambar 3. 6 *Executive Sharing* NEO Kompas Gramedia

Program ini merupakan respon dari perkembangan jaman yaitu kondisi di mana masuknya mayoritas generasi *millennial* ke dalam perusahaan dan tuntutan penggunaan teknologi yang efektif dan efisien. Sehingga program ini menitik beratkan pada Orientasi Karyawan Baru yang menyeimbangkan antara *e-learning* dan *in-class training* dengan nuansa yang lebih sesuai dengan

Proses pelaksanaan learning..., Gregorius Ternando Kariady Malatanang, FB UMN, 2017

generasi *millennial*. Dampak positif yang diharapkan adalah efisiensi *training* sehingga dapat mengoptimalkan *budget* yang ada serta konsep *training* yang lebih mengarah kepada 70:20:10 *Model for Learning and Development* sehingga waktu pada *in-class training* bisa ditekan yang semula *training* dilakukan dengan konsep *lecturing* 1 arah selama 8 jam kini berkurang menjadi 4 jam *in-class* dengan model *discussion* dan 1 jam *e-learning* yang lebih fleksibel (total 5 jam *learning*).

Sumber: Data CHR Kompas Gramedia (Data diolah oleh Penulis)

Gambar 3. 7 Cuplikan *video* KG *Profile*

E-NEO tersebut akan terdiri dari *e-learning* dan *in-class learning*. *E-learning* pada E-NEO akan terdiri dari:

1. PPT E-NEO
2. Video KG Profile (*company profile video* dari Kompas Gramedia)
3. Video falsafah perusahaan KG
4. Video nilai keutamaan *5C* KG
5. Video *talent model* dan KG *leadership model*
6. Video KG Fit
7. *E-Book:* struktur Organisasi Kompas Gramedia (Gambar 3.8)
8. *E-Book: Employee Value Proposition* (EVP) Kompas Gramedia
9. *E-Book: Financial Awareness*
10. Artikel: implementasi sistem manajemen dan proses bisnis KG

Sumber: Data CHR Kompas Gramedia (Data diolah oleh Penulis)

Gambar 3. 8 *Cover E-book* NEO: struktur organisasi KG

Sedangkan *in-class learning* akan terdiri dari beberapa sesi antara lain:

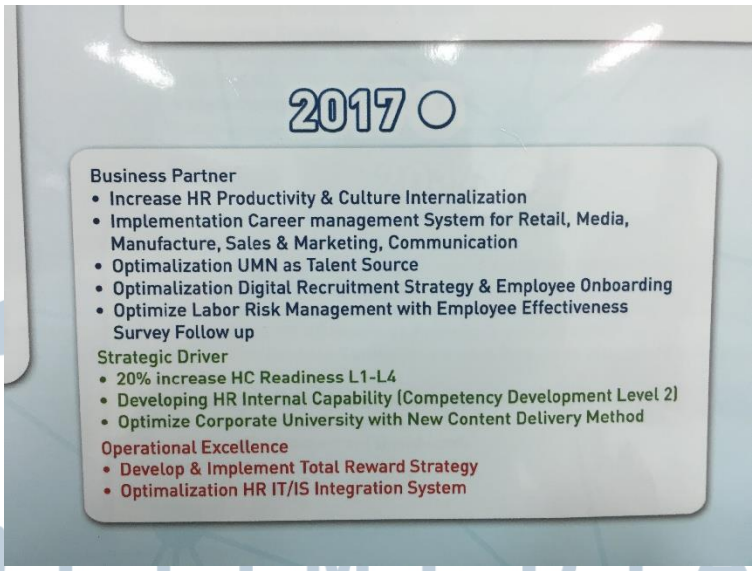
1. *Conditioning* seluruh peserta dengan *games* agar peserta membaur
2. Diskusi dan *games* berkaitan dengan topik-topik *e-learning* yang sudah dipelajari peserta seperti: sejarah perusahaan, falsafah, nilai keutamaan, *talent & leadership model*, KG Fit, struktur organisasi, EVP, *financial awareness* dan sistem manjemen Kompas Gramedia.
3. "*Inspiring Session*" merupakan sesi *sharing* dan diskusi bersama pemimpin-pemimpin muda dan *employee* yang berprestasi di Kompas Gramedia.
4. *Pre-test* dan *post-test quiz* dengan menggunakan *Google form.*

Pada *project* E-NEO ini penulis terlibat mengembangkan dari awal eksekusi program-program pada silabus, pengembangan konsep hingga pembuatan konten *e-learning*. Penulis berkoordinasi langsung dengan Ibu Rina S.Loen (*Academic Development Analyst*) selaku *project manager* E-NEO. Penulis juga dibantu oleh Tira T. Raingga (*Administrative Assistant*) dan Anggi D. T. Hutagalung (*L&D Intern*) dalam mengembangkan E-NEO terutama pada pengembangan *e-learning content* dan *instructional guide*.

3.3.4. Sinergi: "Standarisasi Kompetensi"

Karyawan Kompas Gramedia secara umum memiliki dua jalur karir yaitu jabatan secara struktural dan profesional. Jabatan struktural terdiri dari 5 *layer* yaitu: *Director, General Manager, Manager, Superintendent* dan *Officer* sedangkan jalur profesional terdiri dari *Advisor, Consultant, Specialist, Analyst,* dan *Junior Analyst*. Setiap jenjang karir tersebut memiliki *competency model* yang disesuaikan dengan pangkat atau jabatan yang diemban oleh karyawan.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 307 Tahun 2014 yang bersisi tentang penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) kategori jasa profesional, ilmiah dan teknis golongan pokok kegiatan kantor pusat dan konsultasi manajemen bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) maka CHR Kompas Gramedia juga dirasa perlu untuk menyesuaikan atau menstandarisasi *competency model* yang sudah dimiliki dan dikembangkan selama ini. Pada Gambar 3.9 terlihat bahwa CHR Kompas Gramedia memiliki misi untuk mengoptimalkan Universitas Multimedia Nusantara sebagai *talent source* dari Kompas Gramedia. Berdasarkan alasan-alasan tersebut maka dimulailah *project* yang kita sebut dengan "Sinergi".



Sumber: Data CHR Kompas Gramedia

Gambar 3. 9 *Strategy Map* CHR KG 2017

Standarisasi Kompetensi ini merupakan *project* untuk mengidentifikasi apakah Kompetensi dan Komponen-komponen yang ada di dalam CHR Kompas Gramedia sudah sesuai dengan SKKNI bid. Manajemen Sumber Daya Manusia yang ditetapkan oleh Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia. Selanjutnya kompetensi dari CHR KG diselaraskan dengan capaian kompetensi yang diterapkan oleh Prodi Manajemen pada peminatan HRM di Universitas Multimedia Nusantara, alasannya guna mencapai salah satu *mission statement* CHR "*Optimalization UMN as Talent Source"* seperti yang terlihat pada Gambar 3.9 dan juga untuk menstandarisasi kompetensi dari HR *Practioners* lulusan UMN yang sudah sesuai dengan *HR competency model* Kompas Gramedia.

Tabel 3. 3 Katalog Kompetensi CHR KG

	KOMPAS GRAMEDIA		UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA		SKKNI	
No	BUSINESS PROCESS CHR - KG	Jumlah Business Process	Jumlah Kompetensi UMN terhadap KG	Persentase Kompetensi UMN terhadap KG	Jumlah Kompetensi SKKNI terhadap KG	Persentase Kompetensi SKKNI terhadap KG
1	HRIS	6	1	16,67%	2	33,33%
2	Remuneration	5	2	40,00%	2	40,00%
3	Industrial Relation	11	2	18,18%	9	81,82%
4	People Development	5	4	80,00%	4	80,00%
5	Recruitment and Selection	3	2	66,67%	2	66,67%
6	Talent Management	6	1	16,67%	5	83,33%
7	Performance Management	3	1	33,33%	2	66,67%
8	Organizational Management	8	6	75,00%	5	62,50%
9	Human Resources Operations Management	6	0	0,00%	0	0,00%
	TOTAL	53	19	35,85%	31	58,49%

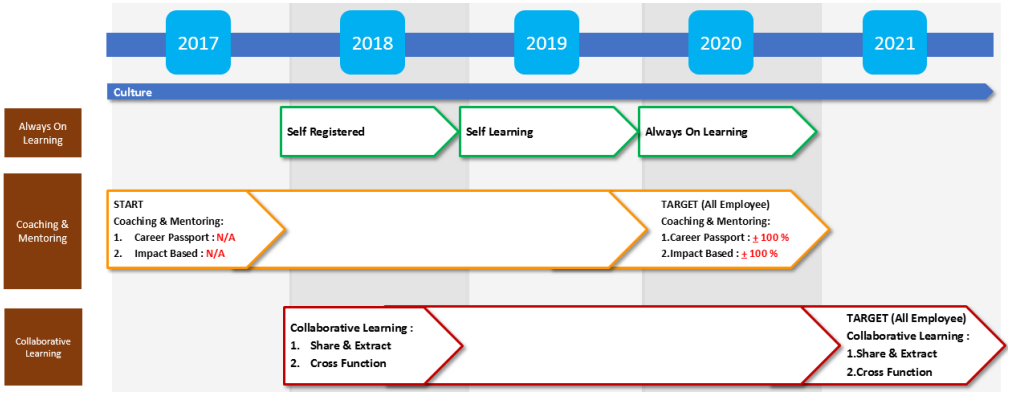
Sumber: Data CHR Kompas Gramedia (Data diolah oleh Penulis)

Peran penulis dalam proyek ini adalah memahami *HR competency model* yang ada di CHR Kompas Gramedia melalui *HR Business Process*. Kemudian memahami seluruh kompetensi yang ada pada SKKNI MSDM dan juga memahami kompetensi yang ada di dalam setiap mata kuliah konsentrasi *Human Resource Management* UMN. Selanjutnya penulis mencocokkan setiap kompetensi yang ada di SKKNI MSDM dan HRM UMN ke dalam *HR competency model* Kompas Gramedia. Tujuannya yang pertama adalah untuk melihat sejauh mana kesesuaian kompetensi SKKNI MSDM dan HRM UMN terhadap *HR competency model* Kompas Gramedia seperti terlihat pada Tabel 3.3. Kemudian khusus untuk kompetensi HRM UMN, bahwa manfaat dari *project* ini kedepannya lulusan-lulusan dari program studi Manajemen jurusan *HRM* dan kompetensi yang sudah mereka dapatkan di Universitas akan diakui atau disetarakan sesuai dengan standar *HR competency model* Kompas Gramedia.

Dalam pengerjaan proyek tersebut penulis berkoordinasi langsung dengan Ryan P. Suryadi (*Organization Management Analyst*) dan Katharina E. Saputri (*Academic Development Analyst*). Penulis juga dibantu oleh beberapa rekan-rekan *intern* di L&D *department* yaitu Anggi dan Radit.

3.3.5. MOOCs dan *E-Learning* : "Learning Journey"

MOOCs atau yang biasa dikenal dengan *Massive Open Online Course* merupakan sistem pembelajaran yang ideal yang harus sudah mulai diterapkan oleh perusahaan sebesar Kompas Gramedia. Alasannya adalah karena Kompas Gramedia memiliki perkembangan yang cukup pesat baik dari sektor bisnis maupun perkembangan sumber daya manusianya. Sehingga tuntutan untuk mengakomodasi pembelajaran yang terstruktur dan komprehensif serta mudah diakses kapan saja dan di mana saja harus segera dikembangkan. CHR Kompas Gramedia melalui L&D *department* mengembangkan KG University yang menggunakan pendekatan 70:20:10 *Model for Learning and Development* yang berbasis teknologi sehingga ingin membangun budaya *always on learning*, meningkatkan budaya *coaching & mentoring* dan *collaborative learning* yang melibatkan seluruh lapisan karyawan seperti terlihat pada Gambar 3.10.



Sumber: Data CHR Kompas Gramedia (Data diolah oleh Penulis)

Gambar 3. 10 Tujuan *Culture* KGU

MOOCs dan *E-Learning* pada *Learning Journey* merupakan *project assigment* menganalisa *availability* seluruh *training and development program* yang dimiliki oleh Kompas Gramedia untuk ditransformasikan dalam bentuk *e-learning based on technology*. Kedepannya *project* ini akan diselesaikan

hingga tahap eksekusi yaitu mentransformasi seluruhnya setiap *training* yang dimiliki CHR Kompas Gramedia ke dalam bentuk *e-learning* dan dimulai dengan *pilot project* : E-NEO yang sudah mulai dipersiapkan konten-kontennya.

Terdapat hampir 70 training atau events (akan terus bertambah) yang sedang dikembangkan modulnya pada *Learning Journey*. Peran penulis pada proyek ini sebagai *Instructional Designer* yaitu melakukan analisa dan memetakan *learning material* dalam modul yang sudah dikembangkan oleh *Subject Matter Expert* (SME) menjadi model konten *e-learning* yang lebih interaktif, mudah dipahami dan menarik. *Pilot project* pada *project* MOOCs ini adalah E-NEO yang juga dikembangkan oleh penulis. Kedepannya hingga semester kedua tahun 2017 *project* ini akan terus berjalan dengan lebih banyak modul dalam *Learning Journey* disiapkan konten *e-learning*nya dan dilakukan *deployment*.

3.3.6. *New Employee Orientation* (*Batch 42, 43,* dan 44)

Sumber: Gambar diambil oleh Penulis

Gambar 3. 11 Sesi *EVP* NEO Kompas Gramedia

New Employee Orientation merupakan program penyambutan karyawan baru untuk menjadi bagian Kompas Gramedia. Program NEO ini dilaksanakan sebagai sarana bagi karyawan baru untuk berkenalan dengan karyawan baru lainnya yang berasal dari unit bisnis lain. Akan tetapi, tujuan utama dari acara ini adalah untuk memperkenalkan sejarah, nilai, budaya, struktur organisasi, sistem manajemen, dan *employee value proposition* Kompas Gramedia. Selain itu terdapat *executive sharing* yang dibawakan oleh karyawan dari layer satu atau dua. Tujuan dari *executive sharing* ini adalah memberikan gambaran perjalanan karir selama menjadi bagian dalam perusahaan Kompas Gramedia. Selain diperkenalkan mengenai gambaran perusahaan Kompas Gramedia, melalui acara ini, karyawan baru dibekali pengetahuan untuk menunjang kesejahteraan finansial dan kesehatan fisik maupun psikis. Pengetahuan untuk menunjang kesejahteraan finansial yang dimaksud adalah pengelolaan keuangan dan sarana untuk berinvestasi. Sedangkan pengetahuan mengenai kesehatan fisik dan psikis berkaitan pola hidup, makanan sehat, olahraga dan pengelolaan stres.

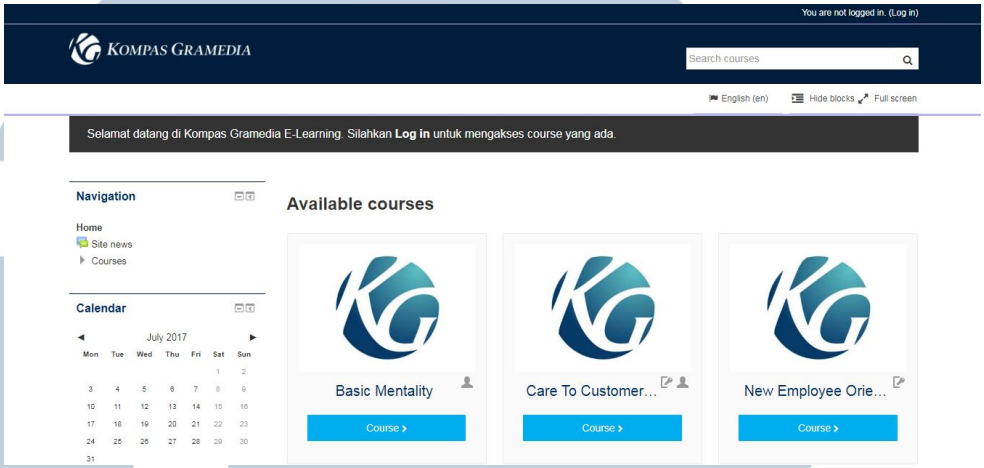
Peran penulis dalam kegiatan tersebut terutama pada NEO *batch* 42, 43 dan 44 adalah mulai dari mempersiapkan NEO pada hari H, yaitu membuka pendaftaran dan memberikan form *pretest* pada pukul 08.00. Selanjutnya penulis juga menjadi *time keeper* dan membantu perlengkapan agar acara berjalan dengan lancar seperti menyebarkan form *pre* dan *post test* serta form evaluasi. Setelah kegiatan NEO selesai membantu membuat Berita Acara Kegiatan dari NEO yang terdiri dari: *rundown*, daftar presensi kehadiran, hasil *pre* dan *post test* peserta, rekapan evaluasi pelatihan untuk keseluruhan acara dan fasilitator.

3.3.7. Unggah soal *E-Learning* Kompas Gramedia.

Departemen *Learning and Development* berusaha memberikan kemudahan bagi karyawan Kompas Gramedia untuk mempelajari pengetahuan terkait pekerjaan. Hal ini diwujudkan dengan cara membangun *e-learning* sebagai wadah pembelajaran yang dapat diakses menggunakan jaringan internet. *E-learning* Kompas Gramedia menyediakan modul pembelajaran dengan berbagai topik pengetahuan dan soal latihan untuk mengevaluasi pembelajaran yang sudah dilakukan. Soal latihan tersebut dikelompokkan berdasarkan

Proses pelaksanaan learning..., Gregorius Ternando Kariady Malatanang, FB UMN, 2017

pengetahuan yang dievaluasi. Sehingga ketercapaian pembelajaran diukur secara terperinci. Berikut bentuk *e-learning* Kompas Gramedia seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3.12.



Sumber: Data CHR Kompas Gramedia (Data diolah oleh Penulis)

Gambar 3. 12 Penampakan *E-Learning* Kompas Gramedia

Peran penulis dalam kegiatan tersebut adalah penulis membantu mengunggah soal pada *e-learning* seperti soal *Pre-Test: Group Study* tentang *Change Management*, soal Pengantar Pengelolaan Iklim Kerja Yang Kondusif, soal Pengantar Peraturan Perundang-Undangan Hubungan Industrial, sub modul 2: Pengantar Pengelolaan Iklim Kerja yang Kondusif, soal *Introduction to HR Audit*, soal *Introduction to HR Data Analytics*, dan soal *Test Introduction to Individual Performance Management*.

3.3.8. *Train The Trainer Organizational Management* Level 2

Sumber: Gambar diambil oleh Penulis

Gambar 3. 13 Foto peserta *training TTT Org. Management*

Train the Trainer – Operation Managemet merupakan *training* bagi *Human Resource Manager* (*layer 3*) Kompas Gramedia tentang *Organizational Management*. *HR Manager* Kompas Gramedia dituntut mampu menjalankan fungsi dan tugas *Human Resources Department* pada *functional unit* dan *business unit* masing-masing. *Training* dilaksanakan dengan metode *lecturing*, *game*, *case study* dan *discussion* dan dibawakan oleh Pak Ferdi seorang *trainer* dari Fakultas Psikologi Universitas Soegijapranata Semarang. Terlihat pada Gambar 3.13 kegiatan *training* melibatkan *HR Manager* dari berbagai *Business Unit* dan *Functional Unit* dari Kompas Gramedia.

Desain Program

III. GAMIFICATION Point Rule

ITEMS	POINT
Kehadiran (Case Study)	10
Keaktifan di dalam kelas	10 (Bertanya, Menanggapi & Menjawab)
Sharing insight setiap program	20
Membaca Modul HR Level 1 OM	20 / set
Mengerjakan latihan soal HR Level 1 OM sampai mendapat nilai 100	50 / set
Hasil Case Study Terbaik	50
Menerima Kudo Cards (Recognition)	20 / kartu
Kehadiran (Sebagai Fasilitator / Mentor)	50
Penggunaan Mindmarker	20% dari total poin yang didapat

Note : Total Point dapat ditukarkan dengan reward menarik di akhir program Train The Trainer OM Level 2

Sumber: Data CHR Kompas Gramedia (Data diolah oleh Penulis)

Gambar 3. 14 Peraturan *Gamification* pelatihan

Pada kegiatan ini peran penulis menjadi seorang *observer* yang mengobservasi beberapa peserta. Tugas tersebut dilakukan dengan maksud untuk mengetahui perilaku, keaktifan dan interaksi peserta terhadap rekan dan *trainer* pada saat pelatihan berlangsung. Setiap kali peserta berargumen, bertanya, menyanggah, mempresentasikan hasil, memimpin diskusi serta melakukan tindakan inisiatif akan diberikan poin tambahan yang akan diakumulasikan di setiap pertemuan selanjutnya. Pengaturan pemberian poin atau *gamification* mengikuti aturan seperti yang terlihat pada Gambar 3.14.

3.3.9. *Performance Management – Making Strategy as Everyone's Job*

Sumber: Gambar diambil oleh Penulis

Gambar 3. 15 Foto bersama peserta *training Performance Management*

Performance Management merupakan *training* bagi *Human Resource Analyst* (*layer 4*) pada *pada functional unit* dan *business unit*. Topik yang diangkat yaitu *"Making strategy as everyone's job"* berbicara tentang penentuan strategi untuk manajemen kinerja dan bagaiman cara pengukurannya. *Training* dilaksanakan dengan metode *lecturing*, *game*, *case study* dan *discussion*.

Pada pelatihan *Performance Management – Making Strategy as Everyone's Job* peran penulis menjadi seorang *observer* yang mengobservasi beberapa peserta. Tugas tersebut dilakukan dengan maksud untuk mengetahui perilaku, keaktifan dan interaksi peserta terhadap rekan dan *trainer* pada saat pelatihan berlangsung. Setiap kali peserta berargumen, bertanya, menyanggah, mempresentasikan hasil, memimpin diskusi serta inisiatif akan diberikan poin tambahan yang akan diakumulasikan dan akan diberikan *reward* untuk setiap pencapaian masing-masing.

Proses pelaksanaan learning..., Gregorius Ternando Kariady Malatanang, FB UMN, 2017

3.3.10. *Managerial Competency - HR Manager Batch 1*

Sumber: Gambar diambil oleh Penulis

Gambar 3. 16 Foto bersama peserta *training Managerial Competency*

Managerial Competency untuk *HR Manager* (*layer* 3) *batch* 1 merupakan *training* tentang kompetensi *managerial competency*. *Managerial competency* merupakan *training* pengembangan *HR Manager* Kompas Gramedia dalam memenuhi tuntutan *managerial competencies* sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya, dimulai dari bagaimana menganalisis permasalahan, mengelola sumber daya dalam mengeksekusi strategi, meningkatkan kerja sama mitra bisnis hingga mengembangkan bisnis untuk menghasilkan SDM yang handal agar perusahaan tetap produktif dan berdaya saing.

Peran penulis pada pelatihan *Managerial Competency* untuk *HR Manager* (*layer* 3) menjadi seorang *observer* yang mengobservasi beberapa peserta. Tugas tersebut dilakukan dengan maksud untuk mengetahui perilaku, keaktifan dan interaksi peserta terhadap rekan dan *trainer* pada saat pelatihan berlangsung. Setiap kali peserta berargumen, bertanya, menyanggah, mempresentasikan hasil, memimpin diskusi serta inisiatif akan diberikan poin tambahan yang akan diakumulasikan di setiap pertemuan selanjutnya. Terlihat

pada Gambar 3.16 di atas peserta *training* pelatihan *Managerial Competency* untuk *HR Manager*.

3.3.11. *Managerial Competency for HR Analyst* (Level 1, Layer 4)

Sumber: Gambar diambil oleh Penulis

Gambar 3. 17 Foto *training Managerial Competency* untuk *HR Analyst*

Managerial Competency merupakan *training* yang diadakan untuk pengembangan para *HR Analyst* pada *managerial competency*. *Training* yang dibawakan hampir mirip dengan *managerial competency* untuk *HR Manager* (*layer* 3) namun perbedaannya terletak pada model diskusi yang dipandu oleh *manager* dari *business unit* masing-masing dan melibatkan para *HR analyst* yang menjadi peserta. Para peserta diberikan *game, lecturing*, dan *case study* yang akan berjalan dalam beberapa bulan dan dimentori oleh *HR Manger* setiap unit.

Peran penulis pada pelatihan *Managerial Competency* untuk *HR Analyst* menjadi seorang *observer* yang mengobservasi beberapa peserta. Tugas tersebut dilakukan dengan maksud untuk mengetahui perilaku, keaktifan dan interaksi peserta terhadap rekan dan *trainer* pada saat pelatihan berlangsung. Setiap kali peserta berargumen, bertanya, menyanggah, mempresentasikan hasil, memimpin diskusi serta melakukan tindakan inisiatif akan diberikan poin tambahan yang akan diakumulasikan di setiap pertemuan *training*.

3.4. Kendala yang Ditemukan dalam Praktek Kerja Magang

1. Kendala pada Pengembangan Katalog *Learning Journey*

Pada *project* pengembangan katalog *Learning Journey* terdapat sedikit kendala karena *training* yang ada di dalam *Learning Journey* saat dibuatnya katalog masih terus dikembangkan sehingga membuat jumlah *training* terus bertambah. Sehingga membuat banyaknya revisi yang dilakukan terhadap konten katalog *Learning Journey* tersebut. Selanjutnya, berkaitan dengan *design* dari buku katalog *Learning Journey* tersebut dikarenakan *L&D department* tidak memiliki *talent* khusus yang mengurusi *design* untuk setiap *project* sehingga penulis sulit melakukan pengerjaan *design* katalog dan harus menggunakan vendor dari luar perusahaan, akibatnya koordinasi sering terhambat (sehingga menyebabkan banyak revisi) dan pengerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama.

2. Kendala pada Modul training "*Highly Effective Personality*"

Pada *project* pembuatan modul *training "Highly Effective Personality"* tidak ditemukan kendala yang berarti. Penulis harus *memahami* tentang buku-buku *7 habits of highly effective peoples* dan juga memahami verbatim dari *video* pelatihan yang sudah dilakukan sebelumnya baru kemudian menuangkan semua ide kembali ke dalam *instructional guide*. Kendala yang dihadapi oleh penulis seperti seperti membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan *feedback* dan validasi terhadap *instrctional guide* ke *superintendent*.

3. Kendala pada *New Concept of NEO (E-NEO)* Kompas Gramedia

New concept of NEO atau E-NEO merupakan *training* yang penulis kembangkan dari awal, sehingga pengembangannya masih terus dilakukan dan masuk ke dalam tahap validasi dan pembuatan *e-learning* konten. Kendala yang dialami oleh penulis dikarenakan luasnya cakupan konten yang ada namun jumlah waktu *in-class training* harus dipersingkat maka sehingga membuat penulis cukup kesulitan untuk memformulasi *training* tersebut menjadi model baru. Selanjutnya karena merupakan *pilot project*

Proses pelaksanaan learning..., Gregorius Ternando Kariady Malatanang, FB UMN, 2017

yang dijadikan *e-learning* di KG University sehingga seturut berjalannya waktu akan terus terjadi penambahan konten dan penyempurnaan membuat *project* ini masih belum bisa dilaksanakan sesuai jadwal yang ditargetkan semula. Kendala lainnya adalah untuk melengkapi pembuatan konten-konten *e-learning* pada E-NEO masih dibutuhkan banyak tenaga *video maker* dan *graphic designer*.

4. Kendala pada Sinergi: "Standarisasi Kompetensi"

Pada *project* Sinergi tidak ditemukan kendala yang berarti namun menurut penulis Sinergi ini memang merupakan *project* yang membutuhkan ekstra waktu dan pemahaman terhadap seluruh *HR competency model* yang ada di seluruh *HR Business Process* Kompas Gramedia, kompetensi pada SKKNI MSDM dan kompetensi di *HRM* Universitas Multimedia Nusantara.

5. Kendala pada MOOCs dan *E-Learning* : "Learning Journey"

Project MOOCs dan *E-Learning* dari Learning Journey merupakan sebuah *project* jangka panjang. Kendala yang dirasa saat melakukan pekerjaan ini adalah dikarenakan pengembangan modul *Learning Journey* dan pengembangan MOOCs dilakukan secara bersama-sama menyebabkan beberapa modul masih belum siap untuk dianalisa konten MOOCs-nya. Selain itu dalam menganalisa konten *e-learning* dan berperan sebagai *instructional design*, penulis merasa cukup kesulitan karena tidak menemukan standar yang baku dalam menentukan analisa yang baik dan tepat agar konten modul *training* dari *SME* (*Subject Matter Expert*) dapat dijadikan konten *e-learning* yang lebih interaktif, mudah dipahami dan menarik. Contoh tugasnya seperti sebuah modul *training "Emotional Inteligence"* harus dipahami dan dianalisa *design* penyajiannya, sehingga setiap konten harus ditentukan mana yang lebih efektif untuk disajikan melalui *video*, *e-book*, artikel, *game* atau bentuk *e-learning* lainnya.

Proses pelaksanaan learning..., Gregorius Ternando Kariady Malatanang, FB UMN, 2017

3.5. Solusi atas Kendala yang Ditemukan

1. **Solusi atas Kendala pada Pengembangan Katalog Learning Journey**

   Kendala terhadap pengembangan katalog *Learning Journey* adalah jumlah *training* masih terus dikembangkan dan terus bertambah menyesuaikan kebutuhan dan perubahan zaman. Sehingga solusi yang diberikan adalah dengan membuat e-katalog di mana dalam katalog yang berbentuk data digital tersebut dapat di-*update* sewaktu-waktu menyesuaikan dengan jumlah *training* yang dikembangkan oleh KG University. Pada kendala kedua yaitu tentang kebutuhan *designer* untuk *project* yang ada di *L&D department* kemudian diberikan solusi untuk membuka program *internship* sebagai *designer* sehingga untuk ke depannya segala bentuk *project* yang membutuhkan tenaga *design* dapat terselesaikan dengan baik.

2. **Solusi atas Kendala pada Modul training *"Highly Effective Personality"***

   Dalam pembuatan modul *"Highly Effective Personality"* terdapat kendala membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan *feedback* dan validasi terhadap *instrctional guide* ke *superintendent*. Namun penulis menemukan solusinya dengan melakukan koordinasi setiap tiga hari sekali untuk *update progress* dan melakukan diskusi bersama untuk setiap *progress* yang sudah dilakukan. Solusi tersebut menurut penulis cukup efektif dalam mempersingkat waktu dan mengontrol kualitas modul sesuai dengan target yang diharapkan.

3. **Solusi atas Kendala pada *New Concept of NEO (E-NEO)* Kompas Gramedia**

   Luasnya cakupan konten dan selalu bertambahnya konten yang dimasukkan (menyebabkan banyaknya revisi dan tidak selesai tepat waktu) ke dalam E-NEO dan kebutuhan *designer* dan *video maker* menjadi kendala tersendiri. Namun kendala tersebut dapat diselesaikan dengan membuat standar konten dan *time table* dalam pengerjaan E-NEO sehingga nantinya

Proses pelaksanaan learning..., Gregorius Ternando Kariady Malatanang, FB UMN, 2017

dapat terselesaikan tepat waktu. Sedangkan untuk kebutuhan *designer* dan *video maker* berkaitan dengan konten *e-learning* dari E-NEO penulis bersama tim memutuskan untuk menggunakan *video maker dan designer* profesional dalam pengerjaannya.

4. Solusi atas Kendala pada Sinergi: "Standarisasi Kompetensi"

Luasnya cakupan *HR competency model* yang ada di *HR Business Process* Kompas Gramedia, kompetensi SKKNI MSDM, dan kompetensi *HRM* Universitas Multimedia Nuantara membutuhkan beberapa *talent* agar mampu memahami kompetensi secara keseluruhan dan mampu menghemat waktu. Sehingga dengan dibantu rekan-rekan *internship* yang lain dan berjalannya koordinasi yang baik maka kendala-kendala tersebut dapat teratasi.

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

5. **Solusi atas Kendala pada MOOCs dan *E-Learning* : "Learning Journey"**

Sumber: Gambar diambil oleh Penulis

Gambar 3. 18 *External Meeting* bersama pihak UMN

Pengembangan MOOCs dan Modul *Learning Journey* yang dilakukan secara bersamaan dan standarisasi untuk berperan menjadi *instructional design* merupakan beberapa kendala yang penulis hadapi. Dalam mengatasi kendala tersebut penulis melakukan skala prioritas untuk mendahulukan menganalisa modul-modul yang sudah siap terlebih dahulu dan lebih memprioritaskan *training* untuk layer 4 (*superintendent*) dan 5 (*officer*) dikarenakan bahwa jumlah karyawan terbanyak ada di *layer* 4 dan 5 tersebut. Kemudian untuk pemahaman lebih dalam tentang *instructional design* penulis dan tim melakukan pencarian referensi dan coba melakukan *benchmarking* terhadap organisasi yang sudah mulai menggunakan *e-learning* seperti terlihat pada Gambar 3.18, penulis melakukan *external meeting* dengan Bapak Marcel Bonar Kristanda (*Lecturer of Computer Science*) untuk membahas *e-learning* yang sudah dilakukan oleh Universitas Multimedia Nusantara.