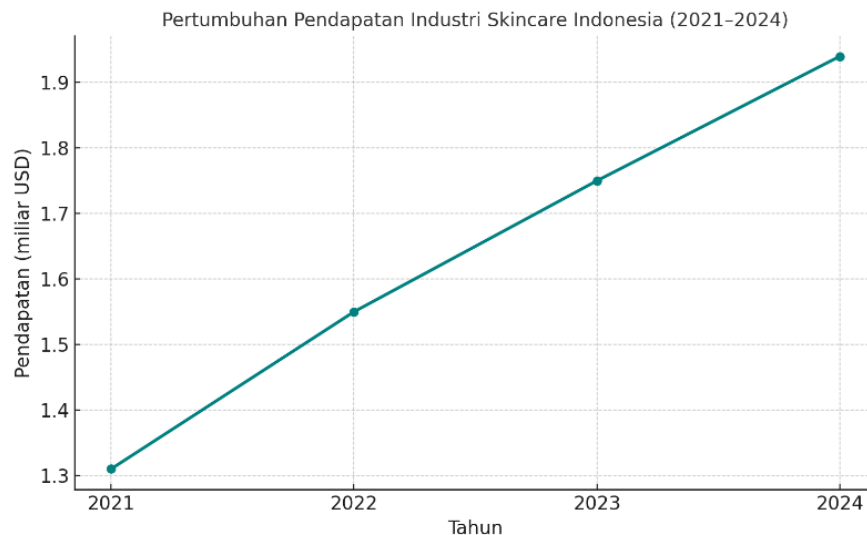


BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industri *skincare* dan perawatan wajah di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang sangat pesat dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan data Statista yang dirujuk oleh Kementerian Perindustrian, pendapatan industri perawatan wajah di Indonesia melonjak hingga 48% dari USD 1,31 miliar pada 2021 menjadi USD 1,94 miliar atau sekitar Rp31,77 triliun di tahun 2024 (indonesia.go.id, 2024). Tren ini diprediksi terus meningkat dengan proyeksi pertumbuhan tahunan sebesar 5,35% hingga 2028 (Statista, 2024). Pertumbuhan ini menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan yang bergerak di sektor *skincare* memiliki potensi besar untuk berkembang, terutama jika didukung oleh strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat agar tercapainya visi dan misi bisnis jangka panjang.

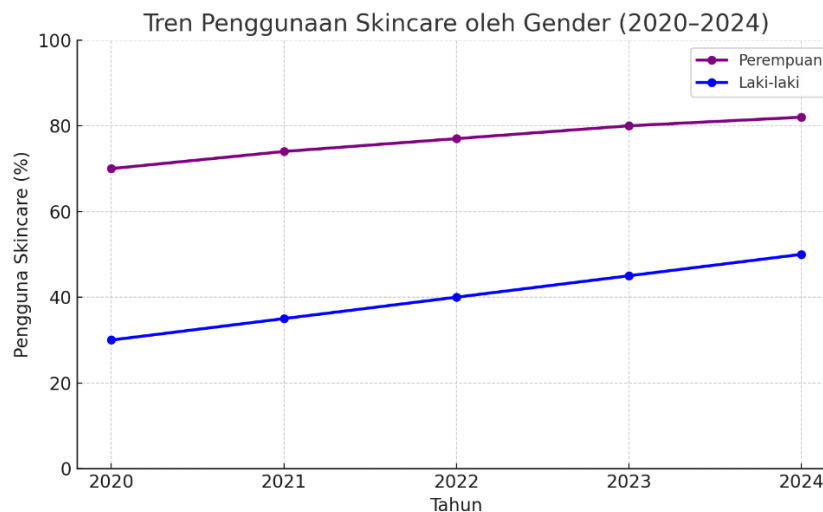


Gambar 1.1

(Sumber: indonesia.go.id, 2024)

Selain itu industri *skincare* dan perawatan wajah ini memiliki karakteristik bisnis yang unik, dimana produk-produk dalam industri ini tidak hanya dituntut untuk berkualitas tinggi dan aman digunakan, namun juga harus mampu menjawab

tren pasar yang berubah cepat serta preferensi konsumen terhadap bahan alami dan berkelanjutan (PT Cosmar, 2024). Konsumen, baik perempuan maupun laki-laki, kini semakin sadar akan pentingnya perawatan kulit sebagai bagian dari gaya hidup (Murnicare.co.id, 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun keunggulan tidak hanya dari sisi produk, tetapi juga dari sisi kapabilitas tim *internal*. Di sinilah peran *Human Capital* menjadi krusial khususnya dalam memastikan bahwa setiap individu di perusahaan memiliki kompetensi yang relevan dengan dinamika pasar yang sedang dan terus akan berkembang.



Gambar 1.2

(Sumber: Murnicare.co.id, 2024)

Fungsi *Human Capital* dalam industri *skincare* sekarang ini sudah tidak lagi sekadar menjalankan tugas administratif, tetapi juga berperan strategis dalam mendorong pertumbuhan perusahaan. Salah satu pilar utamanya adalah divisi *Learning & Development (L&D)*, yang berfokus pada peningkatan kemampuan karyawan agar mampu menghadapi perubahan teknologi, dinamika preferensi konsumen, dan intensitas persaingan pasar (*ExplodingTopics*, 2024). Melalui program pelatihan yang terstruktur, divisi L&D dapat meningkatkan performa tim lainnya seperti R&D, pemasaran, dan layanan pelanggan, sehingga perusahaan tetap kompetitif dan responsif terhadap tren yang terus berkembang.

Namun, besarnya potensi industri ini juga menyimpan risiko jika tidak diiringi dengan kesiapan SDM yang mumpuni. Banyak pelaku usaha, terutama di golongan kecil dan menengah, masih menghadapi keterbatasan dalam mengelola dan mengembangkan talenta (indonesia.go.id, 2024). Di sinilah peran strategis L&D semakin terasa, tidak hanya dalam meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif. Pembentukan kultur semacam ini sangat penting guna menjaga keberlangsungan dan daya saing perusahaan di bidang *skincare* yang penuh dinamika.

Dengan keunikan dan perkemabangan yang pesat dari industry *skincare* di Indonesia dan semakin dibutuhkannya peran *Learning & Development* di setiap perusahaan untuk mendukung pengembangan karyawan, penulis mendapat kesempatan yang berharga untuk melaksanakan praktik kerja magang di sebagai *Learning & Development* Intern di PT. Arya Noble Derma Ventura, penulis memperoleh pengalaman langsung dalam mendukung pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan. Dalam praktiknya, strategi L&D terbukti menjadi fondasi dalam menciptakan SDM yang adaptif terhadap transformasi industri. PT. Arya Noble Derma Ventura menyadari bahwa keunggulan bisnis tidak hanya terletak pada inovasi produk, tetapi juga pada kesiapan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, laporan magang ini disusun dengan judul “Peran *Learning & Development* dalam Mendukung Kesiapan SDM di Industri *Skincare* pada PT. Arya Noble Derma Ventura”, sebagai bentuk refleksi atas kontribusi L&D dalam memperkuat daya saing perusahaan.

1.2. Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Program magang ini dimanfaatkan sebagai sarana pembelajaran untuk memperdalam pemahaman di bidang sumber daya manusia. Selain itu, program ini juga memberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman langsung dalam dunia kerja profesional serta menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan. *human resource* yang sudah dipelajari di tempat kerja. Program kerja magang yang diikuti oleh penulis adalah Merdeka Belajar Kampus Merdeka (*Internship* MBKM Track I). Program pemagangan ini

merupakan kewajiban bagi seluruh mahasiswa Universitas Multimedia Nusantara sebagai bagian dari persyaratan kelulusan. Tujuan dari pelaksanaan program ini tidak hanya terbatas pada ketentuan administratif, tetapi juga mencakup hal-hal berikut:

1. Mendapatkan pemahaman dan pengalaman nyata dalam bekerja langsung di bidang yang berkaitan dengan human capital.
2. Melatih diri dalam menjalankan tanggung jawab dan menyelesaikan beban kerja yang diberikan selama masa magang.
3. Menerapkan berbagai pengetahuan dan konsep terkait human capital yang telah diperoleh selama masa perkuliahan ke dalam praktik di dunia kerja.
4. Mempelajari bentuk kegiatan atau inisiatif yang dapat dilakukan perusahaan untuk mendukung proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan karyawan.
5. Meningkatkan kemampuan soft skill yang relevan dalam bidang human capital, seperti penguasaan Microsoft Excel dan aplikasi penunjang lainnya.
6. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai sistem kerja di dunia human capital, yang masih kerap dianggap remeh oleh sebagian masyarakat.
7. Menyediakan wawasan dan referensi bagi kalangan akademisi mengenai praktik nyata bidang learning and development di perusahaan holding, khususnya yang bergerak dalam sektor kesehatan, kecantikan, dan kesejahteraan.
8. Memenuhi salah satu syarat kelulusan dari Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Multimedia Nusantara.

1.3. Waktu dan Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

1.3.1 Waktu Kerja Magang

Program Kerja Magang ini dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara, yaitu minimal 640 jam kerja. Pelaksanaan kerja magang dilakukan secara *hybrid* (2-3 hari *work from office*) setiap minggu. Berikut merupakan rincian dari waktu pelaksanaan kerja magang penulis:

Nama Perusahaan : PT. Arya Noble Derma Ventura
Alamat : *Treasury Office Tower, 36-37th floor, SCBD Lot 28, RT.5/RW.3, Senayan, Kebayoran Baru, South Jakarta City, Jakarta 12190*
Periode Pelaksanaan : 03 Februari - 02 Agustus 2025
Waktu Pelaksanaan : Hybrid (2-3 hari *work from office*)/minggu pukul 08.30 – 17.30
Posisi Magang : *Learning & Development Intern*

1.3.2 Prosedur Pelaksanaan Kerja Magang

Prosedur pelaksanaan magang dilakukan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Universitas Multimedia Nusantara dan PT Arya Noble. Adapun tahapan-tahapan yang dijalankan adalah sebagai berikut:

1. Tahap Pelamaran
 - a. Mahasiswa mencari posisi magang yang sesuai dengan latar belakang dan kualifikasinya melalui berbagai platform pencarian kerja seperti LinkedIn, Jobstreet, Glints, Kalibrr, Magenta, serta situs resmi perusahaan.
 - b. Setelah menemukan posisi yang relevan, mahasiswa menghubungi pihak rekruter melalui kontak yang tersedia dan mengirimkan curriculum vitae (CV) sebagai bentuk lamaran.
 - c. Mahasiswa menemukan lowongan untuk posisi *Learning and Development Intern* di PT Arya Noble melalui platform LinkedIn.

- d. Setelah pengiriman CV, pihak rekruter dari PT Arya Noble menghubungi mahasiswa melalui WhatsApp untuk menyampaikan informasi lanjutan terkait proses seleksi magang.
- e. Selanjutnya, rekruter mengadakan *quick call* melalui WhatsApp untuk melakukan verifikasi awal, dan menyampaikan bahwa CV mahasiswa telah sesuai dengan kualifikasi yang dicari oleh user, sehingga proses dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

2. Tahap *Recruitment*

- a. Setelah dinyatakan bahwa curriculum vitae (CV) telah sesuai dengan kebutuhan user, rekruter menjadwalkan sesi wawancara yang dilaksanakan bersama user pada hari Jumat, 17 Januari 2025.
- b. Usai wawancara, pada tanggal 23 Januari 2025, penulis menerima konfirmasi penerimaan sebagai *Learning & Development* Intern dengan tanggal mulai kerja yang ditetapkan pada 03 Februari 2025.
- c. Periode pelaksanaan magang dimulai pada 03 Februari 2025 dan berlangsung hingga 02 Agustus 2025.

3. Tahap Pengajuan

- a. Penulis melakukan proses registrasi melalui situs resmi Kampus Merdeka UMN dengan mengisi surat pengantar magang (MBKM Form 01) yang kemudian diserahkan kepada Universitas Multimedia Nusantara.
- b. Mahasiswa menerima MBKM Form 02 berupa kartu magang, yang selanjutnya diberikan kepada pihak perusahaan sebagai dokumen pendukung pelaksanaan magang.
- c. Mahasiswa mengisi MBKM Form 03 berupa catatan tugas harian (*daily task*), yang mencatat seluruh aktivitas selama program

magang untuk memastikan pemenuhan persyaratan minimum 640 jam kerja.

- d. Mahasiswa juga melengkapi MBKM Form 04, yakni lembar verifikasi sebagai bagian dari laporan akhir magang.

4. Tahap Akhir

- a. Selama menjalani program magang, penulis secara bertahap mulai menyusun laporan magang yang nantinya akan diajukan ke universitas sebagai syarat untuk mengikuti sidang magang.
- b. Penyusunan laporan dilakukan dengan mengikuti format dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak universitas.
- c. Dalam proses penulisan laporan, penulis mendapatkan pendampingan dari dosen pembimbing yang telah ditunjuk oleh program studi guna memastikan laporan tersusun dengan baik.
- d. Penulis mengikuti sesi bimbingan dengan dosen pembimbing sebanyak minimal delapan kali, yang difokuskan pada pembahasan setiap bab dalam laporan serta menerima masukan dan revisi untuk penyempurnaan isi.
- e. Setelah laporan dinyatakan selesai, penulis mengajukan laporan tersebut untuk proses sidang magang.