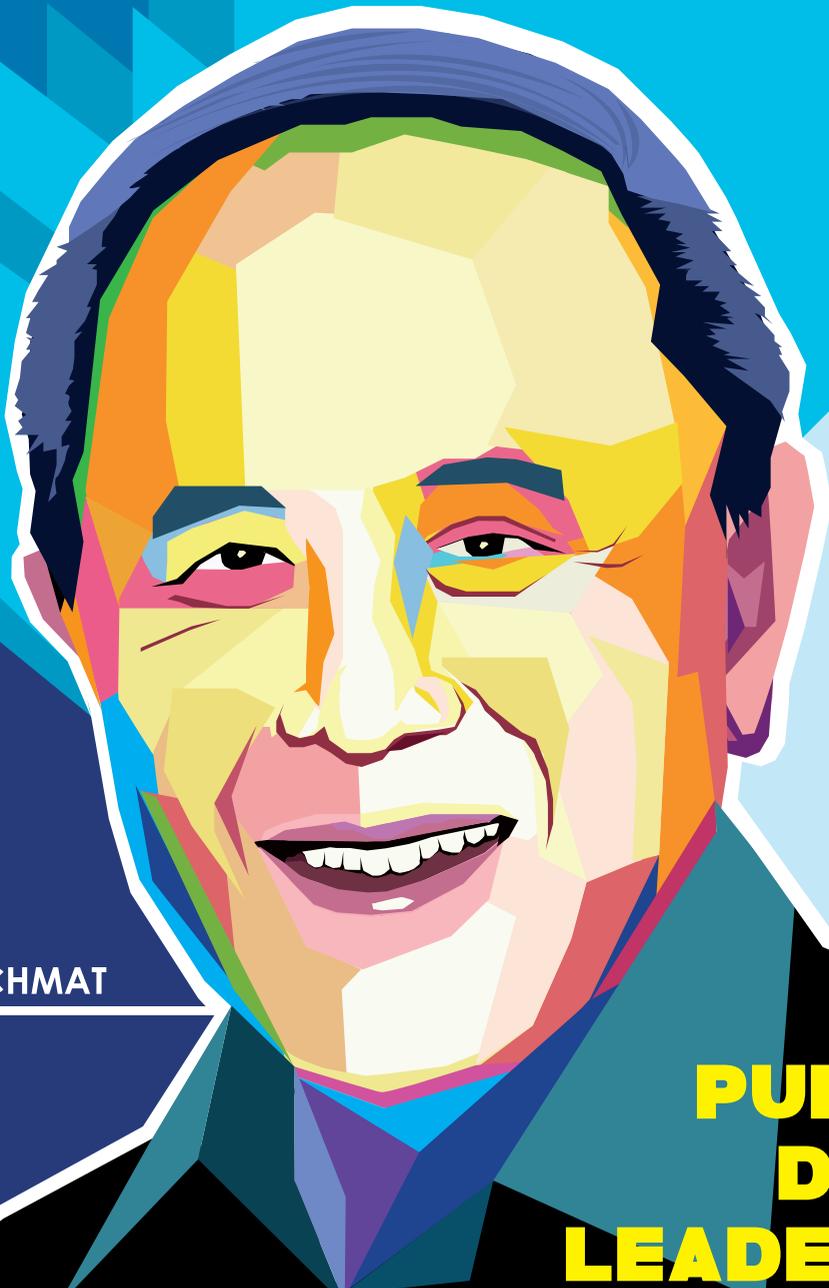


TREN



T. P. RACHMAT

PURPOSE DRIVEN LEADERSHIP

What is your life purpose?
How do you put your purpose into action?

VALINO
D O N N A

VALINO



VALINO Stores :

Kota Kasablanka Mall Jakarta
Metropolitan Mall Bekasi
Margocity Depok
Cibubur Junction
BSD Plaza Serpong
Istana Plaza Bandung
SKA Pekanbaru
Panakukang Mall Makassar

Department Stores :

Matahari
Centro
Sogo
Metro
Debenhams
Star
Keris Galery
etc

 VALINO

 VALINO_PROFESSIONAL

 @VALINOprofessio



PT BINABUSANA INTERNUSA



Susunan Pengurus Majalah TREN Periode Mei 2015 – Desember 2016

Penasehat

T.P. Rachmat
Hadi Kasim

Pemimpin Umum/Penanggung Jawab

Aribowo Mondrowinduro

Pemimpin Redaksi

Immanuel Adi P.

Redaktur Pelaksana

Rine

Redaktur

I Wayan Maryasa
Althesia S.

Fotografer

Suko Drajat
Alain Delon

Koresponden

Danny Sanjaya
Mirza Abdillah
Binda Linatas
Dian Sucihati
Rudy Noviar
Fachrudi Fahim
Dewa P. Christian
Marshall K. Vianata
Himawan Primayudha
Jeremy Alvinto
Selly Angriani
Sandreswana
Irwan Sufento
Tomi Arif W
Purnama Y

Pemimpin Bagian Umum

Habil Lokadjaja

Wakil Pemimpin Bagian Umum

Vinka Armelia

Sekretaris Umum/Redaksi

Vincentia Claudia
Tiur Minarma Sirait

Kuangan

Priska Paramita S.

Cover & layout

Yoke Ranlym

Printing

Kompas Gramedia

Content

3 Headlines

- A Walk with T.P. Rachmat
- *Purpose-driven leadership* by CEO Triputra Group



23 Leader's Profile

- Christofer Gunawan (*Lead by Heart*)



26 Inside Triputra

- Triputra Appreciation Day 2015
- Joint Venture BBI Group & Parkson Holdings Sdn Bhd
- Joint Venture Puninar Group & Kerry Logistic Network



43 Snapshot

- Ricky Fernando (*berkarya sepenuh hati*)



45 Lifestyle

- Jelajah Kuliner dan Wisata Muara Teweh Banjarmasin
- Tips Agar Terhindar dari Kejahatan Begal di Jalan



47 Triputra Cares

- Miliader Dermawan



50 Do You Know??

- Kepuasan dalam Berkarier



52 E-Voice

- TREN Testimonial



Salam Tren!

Senang bisa kembali menyapa para pembaca TREN (Triputra Excellence News) melalui edisi kali ini. Pada TREN Edisi ke-24 ini terasa berbeda, TREN hadir dalam format yang baru dari segi tampilan maupun isi agar dapat lebih mengena dan bermanfaat bagi seluruh Keluarga Besar Triputra Group. Secara ringkas, *look & feel* menjadi konsep pembaruan TREN. Edisi ini sekaligus menjadi edisi perdana bagi Pengurus TREN periode 2015-2016 yang berupaya penuh menjadikan TREN dapat lebih relevan dan mempersatukan Keluarga Besar Triputra Group.

Pembaruan dari segi tampilan dirasa perlu dilakukan untuk menambah daya tarik pembaca, mengingat semakin banyak Keluarga Besar Triputra Group yang berusia muda dan dinamis. Tidak lengkap rasanya jika hanya dari segi tampilan yang berubah. Kami juga memperbarui isi TREN agar dapat memenuhi kebutuhan informasi seiring dengan dinamika, perkembangan, dan perubahan yang sedang terjadi di Triputra Group.

Dalam edisi ini, tema yang diangkat adalah *Purpose-driven Leadership*. Apabila ditanyakan kepada pendiri Triputra Group, T.P. Rachmat, untuk tujuan apa Triputra Group didirikan? Maka sejak awal berdirinya Triputra Group sampai saat ini jawaban beliau masih sama, yaitu agar beliau dan seluruh Keluarga Besar Triputra Group dapat memberikan sumbangsih pada bangsa Indonesia dalam perjalanan bangsa ini menuju Indonesia yang Raya.

Kita semua tentunya sepakat, bahwa perjuangan perusahaan di tempat kita berkarya tidak pernah mudah. Kadang terasa begitu sulit dan melelahkan. *Values* dan *purpose* dari jajaran pemimpin menjadi hal yang sangat penting dalam organisasi, menjadi suluh yang menerangi dan mengarahkan.

Purpose driven leaders adalah pemimpin memberikan makna bagi organisasi yang dipimpinnya lebih dari sekedar mesin pencari uang, namun memiliki tujuan yang lebih mulia dan bermanfaat bagi entitas yang lebih luas (*greater purpose*). *Purpose-driven leaders* memastikan dimilikinya *values* dan *purpose* yang sama di organisasi, membangun energi yang kuat dan bulat dari seluruh bagian organisasi untuk mencapai *greater purpose*-nya.

Purpose-driven leaders tidak cepat puas, tidak tinggi hati, dan memimpin melampaui pencapaian angka. Kebanyakan dari mereka adalah pribadi yang 'sudah selesai dengan dirinya sendiri'. Tujuan kepemimpinannya melampaui tujuan dirinya secara pribadi. Tidak jarang pribadi seperti ini adalah pribadi yang menemukan keselarasan antara tujuan hidupnya secara pribadi dengan tujuan kepemimpinannya.

Triputra Group memerlukan pemimpin-pemimpin seperti ini. Bila kita menyatakan sepakat dengan tujuan luhur Triputra untuk berkontribusi nyata bagi terwujudnya Indonesia yang Raya, maka seharusnya kita sepakat bahwa adanya *purpose-driven leaders* adalah salah satu persyaratan utama dalam perjalanan Triputra Group.

Selamat membaca TREN edisi ke-24 ini.

**Immanuel Adi P.
Pimpinan Redaksi**

*"You have a dream.
You have a purpose in
your life. You have your
self-confidence. Make a
difference for yourself,
your community, and
your country. "
-T.P. Rachmat-*



A Walk with T.P. Rachmat

Penulis : Immanuel Adi P.

Dengan mata berkaca-kaca dan suara bergetar, T.P. Rachmat menjawab pertanyaan Andy F. Noya dalam acara Kick Andy 23 Januari 2015: "Mau lihat tidak ada kemiskinan di Indonesia lagi"

Jawaban tersebut konsisten dinyatakan oleh Pak Teddy dari waktu ke waktu. Tak lekang oleh panas, tak lapuk oleh hujan. Mata berkaca-kaca dan suara bergetar menjadi bukti bahwa T.P. Rachmat menjawab pertanyaan itu dengan sepenuh hati. Jawaban dari seseorang yang begitu menginginkan tidak ada kemiskinan di Indonesia, namun sadar bahwa keinginan itu sangat sulit dan mungkin

tidak pernah akan dapat dilihat dalam waktu dekat. Cita-cita itu pula yang mendorongnya untuk membangun Triputra Group, selepas masa karyanya di Astra International. Cita-cita yang membuatnya bertahan, jatuh bangun sepanjang perjalanan Triputra Group hingga saat ini. Triputra Group harus menjadi semakin besar dan sejahtera. Besar dan sejahteranya Triputra Group harus memberikan kontribusi bagi upaya bangsa ini, untuk menjadi bangsa yang Raya, bangsa yang berdaulat, sejahtera, dan jaya. Dapat dikatakan, itulah *purpose* seorang T.P. Rachmat dalam membangun Triputra Group.

Salah satu *significant person* dalam hidup Pak Teddy adalah seorang William Soeryadjaya. Pesan yang selalu dikenang oleh Pak Teddy

adalah: jika sudah sukses, jangan lupa kepada bangsa dan negara. Pesan tersebut benar-benar Pak Teddy pegang teguh, dan dinyatakan dalam pernyataan beliau, "Setiap bagian tubuh saya adalah Indonesia." Pernyataan itu Pak Teddy hidupi dan menjadi landasan baginya dalam menjalani hidupnya, sampai sekarang.

Jika diamati, pilihan bisnis Triputra Group adalah bisnis yang melibatkan banyak tenaga kerja. Dengan demikian, peluang Triputra Group untuk membuka lapangan kerja menjadi semakin besar. Semakin banyak tenaga kerja yang diserap, semakin besar juga peluang Triputra Group untuk membangun sumber daya manusia Indonesia yang memiliki *values & mindset* yang baik serta menguasai

bidangnya. Makin banyak sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas makin besar peluang Indonesia untuk dapat menjadi Indonesia yang Raya.

Apa yang disampaikan di atas terasa sederhana untuk dikatakan, tapi amat menantang untuk dilaksanakan. Meskipun demikian, tidak terlalu berlebihan rasanya kalau dinyatakan bahwa energi yang dimiliki Triputra Group untuk terus tumbuh berasal dari *purpose driven leadership* yang dinyatakan Pak Teddy melalui pikiran, perkataan, dan perbuatannya.

Purpose-driven leader adalah pimpinan yang menemukan bahwa tujuan kepemimpinannya jauh lebih mulia dan kekal daripada dirinya sendiri. *Purpose-driven leader* menemukan makna dan tujuan hidupnya dalam amanah memimpin yang diberikan kepadanya, serta berupaya mewujudkan tujuan hidupnya melalui kepemimpinannya. Pemimpin yang menemukan keselarasan antara *purpose of life*-nya dengan *purpose of leadership*-nya, dan terus berupaya agar *purpose* tersebut terwujud nyata dalam gerak langkah organisasi.

Purpose driven leaders akan menyatakan *purpose*-nya kepada organisasi, sehingga



menjadi satu *belief* yang diyakini bersama (*common belief*). Organisasi yang memiliki *common believe* akan mengeluarkan energi yang luar biasa, yang tidak jarang membuahkan hasil yang luar biasa dan membawa organisasi pada pertumbuhan yang berkelanjutan.

Purpose driven leaders tidak membatasi diri, tidak puas atau berhenti saat

keinginan dirinya terpenuhi, membangun organisasi untuk keberlangsungan jangka panjang, tidak puas dengan angka/nilai yang bagus yang kadang sifatnya sementara (*beyond numbers*), serta dengan jernih memisahkan *what* dari *how* (sehingga tidak terjebak pada kerumitan '*how*' yang seringkali membuat '*what*'-nya tidak terjadi).

Harapan Pak Teddy terhadap para pemimpin di Triputra Group,

jelas dan tegas tercermin dalam Triputra DNA (*Integrity and Ethics, Excellence, Compassion, Humility*). Jika direnungkan dengan sungguh-sungguh, keempat *values* tersebut adalah *values* Pak Teddy secara pribadi. Jika di awal tadi disimpulkan bahwa Pak Teddy adalah sosok pemimpin yang *value-driven*, maka tidak berlebihan untuk menyatakan bahwa Triputra DNA adalah *ingredients of value-driven leadership*.

Dalam kesehariannya, seluruh gerak langkah Pak Teddy adalah cerminan keempat DNA tersebut. Sesulit apapun situasinya, Pak Teddy selalu berupaya agar integritas dan etika tegak, walaupun beliau sadar betul bahwa tidak selalu mudah menegakkan kedua hal tersebut dalam kondisi bangsa yang belum sepenuhnya berintegritas dan beretika. Dalam hal *excellence*, ada satu contoh momen yang dapat diambil, manakala beliau meluangkan waktu berjam-jam melakukan *review* terhadap level operasional untuk menanamkan mentalitas *good is not enough*, dan bahwa sebagai profesional kita harus berani membandingkan kinerja kita dengan kompetitor (*outward looking*) dan tidak cepat puas terhadap pencapaian target yang ditetapkan secara internal (*inward looking*).

Jiwa welas asih (*compassionate*), terwujud nyata melalui berbagai upaya yang Pak Teddy

lakukan untuk membantu dan memberikan kesempatan kepada berbagai kalangan. *Less for self, more for others, enough for everyone*. Kalimat khas Pak Teddy ini adalah cerminan jiwa welas asihnya.

Ada sebuah cerita mengenai Pak Teddy yang bisa menjadi cerminan mengenai kerendahan hatinya (*humility*). Beberapa tahun yang lalu, beliau diminta untuk meresmikan sebuah gedung anak perusahaan di sebuah kota yang cukup jauh dari Jakarta. Saat itu beliau sedang kurang sehat dan karenanya anak perusahaan ini menawarkan kepada beliau, apakah mau disewakan helikopter agar tidak terlalu lama dan terganggu di perjalanan. Harga sewa helikopter ini sesungguhnya tidak terlalu besar, dan sangat masuk akal bagi seorang tokoh seperti Pak Teddy. Jawaban Pak Teddy sangat sederhana dan menggugah, "Saya naik kereta saja. Berikan saja uang untuk sewa helikopter untuk ibu-ibu pengusaha kecil..." Itulah Pak Teddy.

Proses tumbuh kembang Triputra Group masih panjang dan berliku. Dalam perjalanan panjangnya menjadi korporasi yang senantiasa berupaya memberikan manfaat bagi banyak pihak memerlukan jajaran pimpinan yang memiliki *value-driven leadership*. *Value* tersebut yang akan mengikat dan mempersatukan Triputra

Group, memberikan energi di saat-saat sulit dalam membangun organisasi, serta mempersatukan Triputra Group dalam perjalanan panjangnya menjadi berkat bagi Indonesia.

**"
Less for self,
more for others,
enough for everyone.
"**

~ T.P. Rachmat ~



Prodjo Sunarjanto, CEO PT Adi Sarana Armada Tbk

Gaya Kepemimpinan Harus Adaptive

Penulis : Jeremy Alvinto

“ Sebuah perusahaan tidak akan besar dan *sustainable* tanpa adanya budaya perusahaan yang menopangnya untuk maju. Membentuk budaya perusahaan, tidak bisa dilakukan sendiri oleh pemimpin dalam waktu singkat. Perlu proses dan keterlibatan setiap karyawan untuk menciptakan sebuah budaya yang kokoh dan langgeng. ”

Tanpa adanya budaya yang kuat, Hasilnya adalah perusahaan yang tanpa roh (*company without soul*). Karyawan bekerja mirip “zombie” yang di-*drive* hanya untuk gaji atau upah, tanpa ada rasa ingin memberikan yang terbaik, tidak memiliki empati, saling sikut dan menjatuhkan. Akhirnya menjadi virus dalam perusahaan. Jika sudah begini tidak akan tercipta kerjasama yang menimbulkan sinergi sehingga *value* yang positif



pun tidak terbentuk.

Di sinilah letak pentingnya seorang pemimpin sebagai penyatu visi. Bagaimana setiap komponen dalam perusahaan ini bisa bekerja sesuai dengan budaya perusahaan, bergerak selaras dan bertanggung jawab mencapai tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Terkait ***purpose driven leadership***, menurut saya pertama pemimpin harus bisa melakukan penyesuaian tujuan (*Goal Congruence*) antara pribadi-pribadi individu yang menjadi pemangku kepentingan perusahaan, agar terdapat budaya perusahaan yang terbentuk dengan langgeng. Visi misi dan *skill* sebagai seorang pemimpin harus kita bagi dan turunkan kepada yang lain.

Orang tidak selamanya di atas, ketika kita naik jabatan kita harus mempersiapkan kapan kita turun, sehingga ada yang bisa menggantikan kita. Kita harus bisa membangun kepercayaan (*trust*) dalam team. *Trust* itu tidak dapat diajarkan dalam kelas, tetapi harus dialami, ada *role model* yang membuat orang *trust*.

Kedua, pemimpin harus jeli membaca siklus perusahaan.

Keadaan tidak selalu sama dan gaya kepemimpinan kita harus *adaptive* tergantung fase perkembangan. Dulu ketika baru berdiri, ASSA menggunakan manajemen *top down*, semua keputusan masih sentralisasi ke manajemen pusat. Sekarang bisnis ASSA sudah berjalan baik, gaya kepemimpinan pun diubah. Segala keputusan terkait cabang bisa diambil oleh kepala cabang masing-masing, yang saya sebut sebagai CEO lokal, tidak perlu lagi oleh manajemen pusat.

Sebagai ukuran keberhasilan *purpose driven leadership* bagi

saya adalah adanya energi untuk menjadi yang terbaik, *pride to the company*, saling menghargai dan *empower* satu sama lain dan yang paling utama adalah rasa memiliki perusahaan. Jika ini sudah tercapai, maka bisnis apapun, tantangan seberat apapun dapat dilalui dengan ringan. Keberhasilan bukan lagi sesuatu yang berat untuk dicapai melainkan menjadi hasil akhir dari sebuah proses. Karyawan juga bisa melaksanakan setiap proses dan tugas dengan hati yang sukacita karena tahu kenapa mereka harus melakukannya. Dan hasilnya pasti akan luar biasa.

//

Keberhasilan bukan lagi sesuatu yang berat untuk dicapai melainkan menjadi hasil akhir dari sebuah proses. //



Lukas Lukman W.
CEO Binabusana Internusa Group

Leader's Value

Penulis : Danny Sanjaya A.



Lukas Lukman W. selaku CEO BBI Group memiliki tujuan mulia sebagai seorang *leaders* yaitu menghidupi seluruh karyawan yang ada dibawah pimpinannya. Berdasarkan proses *interview*, berikut ini *sharing values* yang beliau jalankan sebagai pemimpin.

1. Lakukan yang terbaik bagi perusahaan sehingga perusahaan tersebut menguntungkan, dan keuntungan tersebut dapat menghidupi seluruh karyawan.

Lebih kurang 7 tahun yg lalu saya pribadi membutuhkan dana dan saya datang ke Komisariss meminta saran, beliau memberikan kesempatan kepada saya untuk menggunakan dana yang saya butuhkan. Tanpa banyak tanya, sesudah mendapatkan ijin dari beliau saya mengucapkan terima kasih. Namun pada saat saya meninggalkan ruangan beliau, saya baru sadar kemana saya harus mengambil dana pinjaman yang telah beliau setujui. Lalu saya kembali keruangan beliau bertanya "Pak, dimana

saya dapat mengambil danya?" lalu beliau mengatakan "Ambil saja *free cash flow* dari perusahaan yang kamu pimpin" Saat itu saya bingung dengan yang disampaikan, lalu saya berpikir, saya harus membuat perusahaan mencapai keuntungan yang baik setelah itu saya dapat memperoleh dana dibutuhkan.

2. Pemimpin dapat mengetahui cara kerja dari setiap karyawan.

Waktu saya bekerja di *workshop trucking company*, saya suka mengamati cara kerja karyawan yang sedang melakukan tugasnya. Sebagai pemimpin saya selalu berprinsip, setiap pekerjaan dapat saya pahami secara detail. Sebagai contoh, saya harus mengetahui apakah seorang mekanik melakukan

tugasnya atau dia hanya berada di tempat bekerja tetapi tidak melakukan pekerjaan. Posisi bekerja seorang mekanik saat melakukan perbaikan truk, pada umumnya berada dalam kolong truk. Dari setiap mekanik saya perhatikan mana mekanik yang berada dikolong truk bekerja atau tidak. Setelah saya amati akhirnya saya menemukan cara untuk dapat mengetahuinya, bahwa seorang mekanik yang sedang bekerja di bawah sedang melakukan pekerjaannya apabila kakinya bergerak, tetapi apabila kakinya tidak bergerak berarti mekanik tersebut sedang tidur. Hal ini saya sampaikan keseluruhan mekanik sehingga mereka sadar bahwa setiap pekerjaan mereka dapat diawasi atasan

tanpa atasan tersebut ikut melakukan pekerjaan dengan mereka.

3. Pemimpin harus memberikan perhatian terhadap setiap karyawan.

Saya sedang antri di ATM Mandiri Mall Kelapa Gading hari Sabtu siang. Saat saya antri, ada seorang perempuan menghampiri dengan menangis dan memangil saya "Pak Lukas". Saya kaget kenapa perempuan ini kenal saya, dan saya tanyakan "Kamu siapa?" dan dia katakan "Saya operator di BBI Cakung". Saya tanyakan "Kamu kenapa", dia bilang "Saya sedang melakukan laporan ke Bank Mandiri dikarenakan tarikan dana yang dilakukan melalui ATM sebesar 1 juta rupiah tidak mengeluarkan uang tetapi rekening yang bersangkutan telah dipotong. Lalu saya bilang "kamu teruskan laporan ke bank dan saya jamin uang kamu pasti kembali, jika tidak saya yang akan menggantikannya dengan catatan kamu tidak berbohong". Pada Senin pagi, hal pertama yang saya lakukan adalah memanggil bagian Personalia saya untuk memastikan karyawan tersebut telah mendapat uang ganti dari bank.

4. Tanggung jawab dan disiplin dalam melakukan setiap pekerjaan.

Sebagai contoh, pada malam hari saat semua keluarga

sudah tidur terdengar ada tetesan air dari dapur. Karena suara tersebut, orangtua saya terbangun dan mengecek darimana asal suara tetesan air. Setelah itu orangtua saya bangunkan seluruh keluarga di rumah untuk menanyakan siapa yang terakhir menggunakan kran di dapur dan kenapa tidak ditutup dengan rapat, yang dapat menyebabkan ada tetesan air. Ini merupakan bentuk sikap tanggung jawab kedisiplinan terhadap lingkungan yang ditanamkan orang tua saya sejak kecil keseluruh anaknya. Dari pengalaman tersebut saya secara pribadi selalu menanamkan sikap tanggung jawab dan disiplin terhadap lingkungan baik di keluarga maupun di perusahaan.

5. Mencari akar dari setiap permasalahan yang ada.

Di tahun 1987 saya sebagai manajer *workshop* di *trucking coy* yang mempunyai 900 unit truk pengangkut semen, saya dihadapkan dengan ulah mekanik yang setiap istirahat siang minum minuman keras di mushola. Memecat karyawan tersebut tidaklah susah namun saya berusaha untuk mengetahui bagaimana alkohol bisa sampai ke mushola? Saya melakukan observasi setiap pagi apa yang dibawa oleh mekanik tersebut, ternyata dia membawa kantong plastik berisi cairan warna coklat tua dengan sedotan layaknya seperti teh, lalu pada hari

ke 3 saya tegur kenapa dia setiap pagi membawa teh di kantong plastik? Padahal di *workshop* sudah disiapkan air teh? Lalu saya meminta dia untuk menunjukkan ke saya apa khasiat teh yang dia bawa, ternyata kantong itu berisi anggur cap Orang Tua.

6. Berusaha sebaik mungkin untuk dapat mengatasi setiap halangan dari tujuan.

Filosofi hidup saya adalah : Kebetulan saya seorang yang beragama Katolik , saya mengenal trilogi ajaran agama saya yaitu IMAN, HARAPAN dan KASIH dari ketiganya yang tertinggi adalah KASIH. Demikian juga dalam berkarier dan berusaha, trilogi sukses adalah KEMAUAN, KESEMPATAN dan KEPINTARAN dan yang tertinggi adalah KEMAUAN. Ini saya alami sendiri pada saat saya kuliah dan saya bukan termasuk mahasiswa yang PINTAR, kalau boleh dibilang pas-pasan, tapi saya mendapat KESEMPATAN berkarya di BBI mulai tahun 1992, dan saya yakin karena KEMAUAN saya yang sungguh-sungguhlah yang membawa BBI sampai hari ini.



Krisgianto Lilikwarga, CEO Daya Group

Excellence Drives Sustainability

Penulis : Erick

Seorang *leader* yang memiliki *purposes* yang jelas dapat *drive* karyawannya bersama – sama menuju pencapaian visi perusahaan, karena organisasi tidak dapat bergerak ke tujuan yang diharapkan bila karyawan tidak memahami untuk apa mereka ke sana dan *value* apa yang dapat menjadi pedoman dalam menjalankan pekerjaannya. Proses *alignment* ini yang menjadi proses kunci dalam suatu organisasi dan merupakan tanggung jawab dari seorang *leader*.



Keberadaan PT Daya Adicipta Mustika (DAM) sampai saat ini sehingga menjadi salah satu *Main Dealer* Sepeda Motor Honda terbaik di Indonesia tentunya tidak terlepas dari proses *alignment* yang dilakukan Krisgianto Lilikwarga, CEO yang sering disapa dengan panggilan Kris ini, telah bergabung sejak tahun 2004.

Periode dari tahun 2004 sampai saat ini industri otomotif roda dua mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Di tahun 2004 DAM setiap bulannya

dapat menjual 26,289 unit motor dengan 145 jaringan di Jawa Barat, di tahun 2014 penjualan per bulan mencapai angka 74.492 dengan 224 jaringan *dealer*, 516 jaringan AHASS, dan 843 *part shops*, secara penjualan mengalami pertumbuhan sekitar 183%, dengan *market share* Honda sudah menembus angka 70.3% pada bulan Maret 2015. Pencapaian ini di apresiasi oleh AHM, Triputra dan Nasional dengan beberapa penghargaan antara lain *Best Market Share All Type Full Year 2014* untuk region Jawa 1, *Best Parts Main Dealer*

(2009 - 2014), *Triputra Excellence Award* (2013 & 2014), dan *People Management* dalam *Human Resource Excellence* dan *Indonesia Human Capital Study Awards*.

Pertumbuhan yang pesat ini tentunya harus direspon dengan perkembangan organisasi yang efektif dan efisien untuk menjaga *sustainability* perusahaan. Untuk mengantisipasi hal tersebut beliau menerapkan suatu sistem manajemen yang dilengkapi karakter *leadership* yang berlandaskan pada *value – value* yang dimilikinya. *Value* utama

yang selalu ditekankan adalah *excellence*, yang berarti setiap orang yang ada di DAM harus memiliki semangat untuk menjadi *excellence* baik dalam melaksanakan perkerjaannya maupun sebagai individu.

Hal utama yang harus diperhatikan adalah *process* yang *excellence*, hal ini tercermin bahwa dalam setiap pekerjaan harus memiliki standar kerja (SOP) dan harus ada mekanisme yang memastikan standar kerja tersebut dijalankan dengan baik, oleh karena itu setiap karyawan didorong untuk secara konsisten memutar roda PDCA dan SDCA. Dalam memutar roda PDCA dan SDCA selalu ditekankan bahwa setiap usulan, strategi, harus dianalisa dengan detail dan berdasarkan data yang akurat, bila diperlukan turun ke lapangan (*genba*) untuk mencari informasi

jangan hanya berdasarkan pada intuisi atau pengalaman saja.

Sisi lain yang penting adalah bahwa di DAM tidak ada bagian yang menjadi “anak emas”, di organisasi ini selalu ditanamkan bahwa harus ada sinergi antar divisi. Dalam keseharian aktivitas Kris sebagai *leader* selalu memperlakukan setiap divisi secara sama sehingga terjadi sistem yang *balance* antara bagian operasional dan *support*.

Selain dari sisi proses, Kris juga sangat *concern* terhadap *people* yang ada di perusahaan. Setiap individu di DAM selalu dituntut untuk menjadi *people* yang *excellence*, hal ini coba ditanamkan melalui beberapa *values* seperti : kedisiplinan, dimana tingkat kedisiplinan setiap karyawan masih

diukur dan di-*review* secara berkala bahkan sampai *level management*, pengembangan pola pikir jangan pernah merasa bahwa yang dilakukan saat ini sudah yang terbaik, setiap karyawan diminta untuk terus menerus belajar terhadap *best practices* di bidangnya masing – masing.

Dan tentunya hal yang paling penting adalah bagaimana memastikan nilai-nilai tersebut terinternalisasi pada seluruh karyawan. Prinsip “*walk the talk*” adalah cara beliau untuk memastikan *values* tidak hanya dikomunikasikan, namun bersama-sama dengan jajaran *management*, memberikan contoh implementasinya sehingga dapat terinternalisasi dengan maksimal di seluruh elemen organisasi dan dapat menjadi faktor yang membuat DAM dapat tetap *sustain* di industri otomotif.

Prinsip “*walk the talk*” adalah cara beliau untuk memastikan *values* tidak hanya dikomunikasikan, namun bersama-sama dengan jajaran *management* memberikan contoh implementasinya.



Irianto Santoso, CEO Dharma Group

Nilai - nilai Kehidupan Akan Menentukan Keberhasilan Seorang Pimpinan

Penulis : Rudy Noviar



Di dalam "*leadership*" sesungguhnya nilai-nilai yang tertanam dalam kehidupan dan gaya kepemimpinan dari seorang Pimpinan akan sangat mempengaruhi budaya dan jalannya operasional perusahaan yang dipimpinnya.

1. *Anything in your mind and believe, it can be achieved* (Apa yang kita bayangkan dan yakini, pasti dapat dicapai).

Impian seorang manusia apabila ditunjang keinginan yang kuat (*passion*) untuk mencapainya, pasti akan mampu menggapai impian tersebut. Walau menghadapi kendala atau halangan yang ada, dengan menerjemahkan impian tersebut dalam suatu rencana tindakan yang sistematis dan disiplin dalam mengeksekusi setiap rencana tindakan, pasti segala haral-rintang akan mampu dilaluinya. Setiap pencapaian suatu impian akan menjadi pijakan keimpian lainnya yang lebih tinggi sehingga akan selalu mendapatkan yang lebih baik lagi.

2. *Leadership is about taking responsibility, not making excuses*. (Ambil tanggung jawab, bukan membuat alasan).

Ketidakberhasilan dalam mencapai tujuan bukanlah akhir dari suatu perjalanan, tetapi menjadi pemicu motivasi untuk memperbaiki diri menjadi lebih baik. Tidak perlu mencari alasan kenapa tidak berhasil, tetapi kita tetap bertanggung jawab untuk tetap fokus dalam mencapai tujuan dengan memperbaiki dan mencari jalan keluar terbaik serta menentukan tindakan apa lagi yang harus dilakukan selanjutnya.

3. *Give trust to your subordinates* (Memberikan kepercayaan kepada bawahan).

Kepercayaan kepada anggota *team* yang kita pimpin adalah mutlak. Dengan memberikan kepercayaan yang besar dan kontrol yang baik, setiap rencana kerja yang telah disusun bersama pasti akan dijalankan dengan sungguh-sungguh disetiap level organisasi. Dengan memberikan kepercayaan yang besar berarti kita juga melatih anggota *team* untuk memikul tanggung jawab yang besar dengan menjalankan segala aktivitas sesuai dengan kreativitas masing-masing individu sehingga organisasi akan berjalan efektif & efisien untuk mencapai tujuan atau *goal* dari perusahaan. Kami percaya bahwa dengan memberikan kepercayaan yang besar pada anggota *team* akan lahir pimpinan-pimpinan yang unggul.

4. *Work with heart* (Bekerja dengan hati).

Bekerja dengan hati akan menimbulkan kecintaan pada pekerjaan yang kita geluti. Semua aktivitas yang dijalankan akan lebih terasa ringan dan mampu melihat harapan-harapan yang lebih baik di masa yang akan datang. Kita akan memberikan karya yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua permasalahan yang dihadapi akan terasa mudah untuk kita selesaikan dengan baik. Bekerja dengan hati, kita juga akan mampu menelaah masalah yang sesungguhnya terjadi pada anggota *team* dan memberikan motivasi untuk mampu berprestasi.

Martinus S. Sinarya, CEO Kirana Megatara Group

Integritas yang Paling Utama

Penulis : Tim Kirana Megatara

“Integritas adalah awal dari segala - segalanya kalau kita mau beraktivitas,” ujar CEO Kirana Megatara Group Martinus S. Sinarya. “Percuma saja kita melakukan berbagai kegiatan atau membangun suatu proyek bila mengabaikan aspek integritas.”



Integritas yang diadopsi dari Bahasa Inggris, *integrity*, sebetulnya berasal dari kata Latin, *integer*, yang bermakna utuh atau lengkap. Integritas adalah keutuhan atau konsistensi antara tindakan dan nilai-nilai atau prinsip. Integritas, yang dalam etika dimaknai sebagai kejujuran atau kebenaran tindakan, menjadi karakter kunci dari seseorang, terutama pemimpin.

Bukan hanya saat memimpin perusahaan, nilai luhur tersebut juga diterapkannya di lingkungan keluarga. “Integritas yang paling utama. Integritas

melahirkan reputasi dan reputasi melahirkan kepercayaan,” ujar Martinus.

Dia menyadari tidak mudah untuk menanamkan integritas yang baik kepada bawahan atau anak dan istri. Menurut dia, “Harus dimulai dari saya dulu. Atasan atau kepala keluarga harus memberikan contoh. Tidak bisa menunggu saja bawahan untuk memiliki integritas yang baik. Makanya, aspek integritas menjadi PR terbesar bagi pimpinan perusahaan.”

Pembentukan insan berintegritas jauh lebih sulit

ketimbang melatih mereka keterampilan teknis dalam bekerja. “Kita bisa membeli orang pandai, tapi tidak mudah mencari karyawan berintegritas. Orang pandai mudah didapat, orang baik susah,” kata Martinus berfilosofi.

Perusahaan bisa membuat peraturan, misalnya waktu kerja mulai jam 8 hingga 17. Apakah setiap karyawan menepatinya. Kalau terlambat sekali-dua kali karena banjir atau macet masih bisa ditoleransi. Yang penting ada upaya untuk memperbaiki diri.

“Leader memberi warna. Lingkungan dapat mempengaruhi, namun leader sangat menentukan,”

Martinus meminta seluruh jajaran KM Group untuk benar-benar menyadari dan menerapkan pentingnya integritas dalam kehidupan keseharian, baik di rumah maupun di lingkungan pekerjaan. Untuk membangun integritas pribadi dalam pekerjaan, hindari beberapa hal, seperti berbohong, mengingkari janji, dan mengkhianati kepercayaan yang diberikan. “Berbicaralah sesuai kenyataan alias jujur. Betul, butuh keberanian untuk mengungkapkan segala sesuatunya sesuai dengan kenyataan. Selain itu, tepatilah janji bila Anda tidak ingin gagal dalam memenuhi tanggung jawab,” katanya.

Mereka yang memiliki integritas adalah pribadi yang selalu menepati janji yang telah dibuatnya. Ketika memberikan janji, dia sudah memperhitungkan segala sesuatunya sesuai kemampuannya. Dalam pekerjaan, mereka dituntut untuk senantiasa melaksanakan sesuai kesepakatan, baik dalam hubungan dengan sesama rekan kerja, atasan, bawahan, ataupun kepada pemasok dan konsumen. Integritas saja memang belum cukup. “Kita juga perlu melengkapi diri dengan nilai-nilai luhur yang lain, seperti menjadi yang terbaik, memiliki

empati dan ketulusan hati, saling menghargai serta selalu bersyukur,” kata Martinus.

Untuk menjadi yang terbaik, KM Group senantiasa melakukan *improvement* di seluruh pabrik atau kebun. Hasilnya berbagai *tips* atau kiat hasil inovasi baru bisa dilihat dari penampilan tim anak-anak perusahaan dalam Kirana Improvement Forum, yang diadakan tiap tahun.

Selain memiliki integritas, setiap insan juga harus saling menghargai antar-sesama, saling menjaga silaturahmi dan saling bantu. Martinus memang dikenal dekat dengan seluruh jajaran di perusahaan. Tak heran bila dia sering dijumpai ‘blusukan’ bersama staf-nya makan di warung tegal di sekitar kantor di Mega Kuningan.

Sebagai wujud rasa syukur, manajemen KM Group meminta anak perusahaan untuk menuangkannya dalam berbagai kegiatan membantu masyarakat di sekitar lokasi pabrik, terutama di bidang kesehatan, pendidikan, infrastruktur dan kegiatan lainnya. Aplikasi dari nilai-nilai luhur tersebut dapat tergantung dari pimpinan. “*Leader* memberi warna. Lingkungan dapat mempengaruhi, namun *leader* sangat menentukan,” ujar Martinus.

Albert Sudarto, Vice President Pako Group

Can Do Thing Right

Penulis : M. Armen Lukman & Dewa P. Christian

“As you become more present in your own life, you will begin to enlighten others by your example.”

Germany Kent

Itulah pesan dari Albert Sudarto saat diwawancarai koresponden TREN. Pesan tadi menegaskan bahwa setiap orang harus mampu bertindak dengan tujuan yang benar. Albert begitu ia biasa disapa, sejak tahun 2010 bergabung di Triputra Group. Saat ini Albert menjabat sebagai Board of Director Member, merangkap sebagai Vice President Pako Group. Di tengah kesehariannya yang cukup sibuk, koresponden TREN diberikan kesempatan oleh Albert untuk *sharing* dan belajar dari pengalamannya.

Cara Albert Sudarto Memimpin PT Pakoakuina

Apabila membicarakan Pako, maka kakek empat cucu ini lebih memilih ke semua *operation*. Baik *operation* PT Pakoakuina – Divisi Car Wheel, PT Pakoakuina – Divisi Motorcycle maupun PT Inkoasku. Albert memimpin Pako Group dengan gaya yang sama seperti gaya memimpin PT Tri Dharma Wisesa. Bagi Albert, hal itu dilakukannya karena pada dasarnya yang diurus sama saja, yaitu *manufacturing*. Albert memimpin dengan cukup keras, dalam artian tegas dan jelas. Apa yang diinginkan adalah agar manajemen Pako Group dapat cepat mandiri dalam menjalankan *manufacturing operation* dengan baik. Albert ingin Pako Group *can do things right*. *Manufacturing operations* yang baik itu menurut Albert adalah semua proses harus terkontrol dan tervisualisasi dengan rapi. Wajib untuk mudah dilihat apa yang harus dilakukan dan kenyataannya yang telah dilakukan. Biasanya apa yang harus dilakukan dan



apa yang dalam kenyataannya dilakukan tidak selalu sama. “Kalau semua proses divisualisasikan dengan baik, maka semua penyimpangan akan mudah teridentifikasi,” katanya lagi. “Jadi yang berikutnya hanya bagaimana manajemennya merespon *abnormality* yang teridentifikasi tadi,” sambungnya.

Albert menghendaki Pako Group terampil dalam melakukan *improvement activity*, terutama *quality*. Dia berpikir 90% masalah di *manufacturing* berkisar pada masalah *quality*. Hal ini lah yang beliau ingin jalankan untuk keseluruhan *manufacturing operation* di Triputra. Selama ini yang dilakukan Albert di Pako secara garis besar ada dua hal; pertama, membangun sistem dan membiasakan metodologinya. Kedua, melakukan *improvement activity* itu. Ada caranya, ada metodologinya.

Pria penikmat musik ini ingin pimpinan di Pako Group dapat mandiri dan harus dapat merubah kebiasaan hidupnya. Dia mengatakan saat menjadi direksi di perusahaan yang lama, seluruh *improvement activity* diperhatikan oleh *manager* atau *middle management*. Kondisi saat ini di Pako Group diakuinya masih belum optimal. Lelaki yang selalu tampak bugar ini ingin *middle management* PAKO Group mempunyai rasa ingin tahu dan rasa memiliki perusahaan. Dia ingin para pimpinan Pako Group *can do things right*, tidak sekadar menjadi pimpinan yang hanya menyuruh anak buahnya saja, namun kurang terlibat. “Sebagai pemimpin, sebelum memerintahkan kita harus tahu apa yang anak buah kita lakukan. Pemimpin harus

terus-menerus mensosialisasikan caranya, setiap lini harus meniru model lain yang benar, sehingga semua pimpinan dapat mempelajari dari lini yang baik tersebut,” urai Albert lagi.

Pandangan Pimpinan yang berorientasi pada tujuan, bukan profit

Dalam berbisnis, tujuan memang penting. Namun karena yang diurus adalah lembaga bisnis, maka pasti orientasi akhirnya mengandung unsur profit juga. “Kalo tidak ada profit pasti perusahaannya akan hancur,” kata Albert. Namun Albert menegaskan bahwa untuk bisa mendapatkan profit, perusahaan harus punya pondasi yang baik dengan menjalankan *manufacturing* dengan baik. “Kalau *operation*-nya berantakan, *maintenance*-nya berantakan, disiplinnya berantakan, mana mungkin dapat profit. Membangun *manufacturing competence* itu butuh waktu lama,” sambung Albert lagi.

Bagi Albert, *manufacturing* itu laksana petani. Untuk mendapatkan hasil petani perlu waktu yang lama. Harus menanam dulu, setelah ditanam pun belum selesai, karena harus dirawat. Kalau hasil rawatannya baik, nanti hasil panennya juga akan baik. Jadi kita tidak bisa mengharapkan *manufacturing* bisa memberi hasil seperti layaknya pemburu. Hari ini keluar rumah, tembak rusa dihutan, bawa pulang. Keluarga bisa makan, hasil langsung dinikmati hari itu juga.

Albert juga menyadari bahwa Petani tidak bisa melakukan hal yang diupayakannya tersebut secara cepat, jadi dibutuhkan kemampuan dan kemauan, kesabaran dan konsistensi yang kuat untuk membangun kompetensi di *manufacturing operation*. Pada saat ini, dimana kompetisi sangat ketat, *manufacturing competence*, *operation management*, dan efisiensi menjadi modal utama untuk *survive*. Operation yang efisien harus dibangun. Albert mengingatkan bahwa *operation* yang efisien tidak datang dengan sendirinya. Pimpinan yang berorientasi tujuan juga harus pintar. Pintar bukan berarti kita harus *hire* orang yang mempunyai kriteria kecerdasan yang tinggi, namun orang yang mau belajar.

Visi Albert Sudarto dalam mengembangkan Pako Group

Membangun Pako Group membutuhkan waktu yang relatif lama karena yang dibangun adalah kompetensi manufaktur. Semua level manajemen dan semua pihak yang terlibat dalam *operation* harus menyadari dan menyatukan pola pikirnya dengan visi ini. Dia mengatakan yang paling penting mau belajar, mau mengubah pola kerja dan pola pikir. Semua unsur di Pako Group juga harus mau memperbaiki *team work* sehingga menciptakan sinergi. Hanya dengan *team work* yang baik, kita dapat mempercepat keberhasilan kita. Saat Albert melaksanakan *checking* saat *genba*, dia mengharapkan semua berjalan di *genba*. Pola pikir yang diperlukan dari semua level di Pako Group, kita harus kerja keras membangun kompetensi dan *improvement* di *operation*. Dengan membangun kompetensi, *improvement* dan sistem, maka dikemudian hari akan muncul jiwa *leadership* di *manufacturing*. *Build team work* merupakan syarat utama.

Nilai Terpenting bagi Albert Sudarto

Albert selalu memperlakukan anak buahnya seperti anaknya sendiri. Bila marah dia bukan marah kepada orangnya, namun pada kesalahannya. Dia selalu menjelaskan mengapa marah, apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Pria yang rutin berolah raga ini mempunyai pandangan hidup, yaitu keseimbangan. Albert meyakini bahwa dalam alam ini struktur yang paling seimbang adalah segitiga. Segitiga keseimbangan itu yang dijadikan *value* yang selalu ingin diterapkan dalam kehidupannya,

Kaki pertama kata Albert adalah kesehatan, kaki kedua adalah karir, dan kaki ketiga keluarga. Bila satu kaki dipatahkan maka akan terjadi ketidakseimbangan. Pada intinya untuk membangun keseimbangan, bila ingin sehat berolahraga yang teratur, untuk menjaga karir yang baik kita harus kerja keras, dan untuk keluarga harus mengupayakan menjaga agar tetap harmonis. Keseimbangan 3 (tiga) K di dalam tiga elemen : kesehatan, karir dan keluarga itulah yang selalu diupayakan Albert Sudarto dalam menajalani aktivitas hidupnya.



Sandy Setiawan L., CEO Padang Karunia Group

Membangun Keluarga yang Peduli

Penulis : Sandy Setiawan L.

Di PADANG KARUNIA (PK), kami percaya bahwa kasih—kepedulian—dan saling menghargai satu sama lain sebagai bagian dari satu keluarga, akan mampu mendorong organisasi untuk memberikan yang terbaik demi kepentingan bersama.

Setiap organisasi dan pemimpin mempunyai cara masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kami di PK berusaha membangun satu keluarga yang saling mengasihi, peduli dan menghargai satu sama lain. Dimulai dari keluarga terkecil, yaitu organisasi kami sendiri, kami yakin bahwa jika setiap karyawan merasakan dirinya merupakan bagian dari suatu keluarga yang peduli dan menghargai satu sama lain, maka mereka akan terdorong untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan, pemegang saham dan masyarakat sekitar. Sikap mengasihi, peduli dan menghargai orang lain ini juga dapat menghilangkan adanya birokrasi, *politicking* dan kepentingan pribadi di organisasi. Selain itu dengan semangat satu super *team* akan jauh lebih efektif dalam mencetak prestasi dibandingkan kompetensi dan talenta individu yang bekerja untuk kepentingannya masing-masing. Tidak hanya dalam keluarga kami sendiri di PK, kami juga menerapkan nilai-nilai tersebut ke keluarga yang lebih besar misalnya masyarakat di sekitar tambang Padang Karunia.

Seperti halnya sebuah keluarga yang terdiri dari orangtua dan anak-anak, pimpinan perusahaan seringkali harus menjalankan perannya sebagai orangtua yang membimbing anak-anaknya untuk mencapai prestasi yang terbaik dan masa depan yang cerah. Pimpinan harus memberikan contoh dalam mempraktekkan *values* perusahaan C.H.A.M.P.I.O.N (*Commitment, Humility, Accountability,*

Mutuality, Passion, Integrity, Optimism, Nurturance) karena karyawan akan lebih mudah untuk mencontoh perilaku daripada sekedar membaca atau mendengar. Pimpinan di Padang Karunia berusaha mendorong karyawan untuk selalu berprestasi dengan rasa kasih—bukan rasa takut, dengan rasa nyaman—bukan terbebani dan dengan rasa damai—bukan konflik. Nilai-nilai tersebut diwujudkan dalam aktivitas nyata untuk menggalang semangat kepedulian, kebersamaan dan kekeluargaan. Pimpinan berusaha menciptakan hubungan kerja yang tidak berjarak dari lini atas sampai dengan lini bawah sehingga menciptakan kedekatan secara personal satu sama lainnya tanpa mengesampingkan profesionalisme dan sikap saling menghormati antar pimpinan dan bawahan.

PK menyelenggarakan berbagai aktivitas yang dapat membangun semangat kepedulian, kebersamaan, kekeluargaan dan motivasi bagi seluruh karyawan (*head office & site area*) dan masyarakat sekitar. Padang Karunia menyelenggarakan aktivitas yang diinisiasi langsung oleh pimpinan secara pribadi untuk menggalang kepedulian kebersamaan dan kekeluargaan. Contoh yang paling nyata adalah aktivitas *jogging* sore bersama di Gelora Bung Karno yang diadakan secara rutin setiap minggunya. Aktivitas yang baik bagi kesehatan ini ditutup dengan acara makan bersama di warung tenda sekitar. Dalam acara makan bersama ini, pimpinan, *middle management*, dan para staff berbaur, mengobrol santai dan saling bercanda seperti layaknya sebuah keluarga yang akrab satu sama lain.



Selain itu secara periodik, pimpinan juga tak segan-segan mengajak karyawan secara bergantian untuk makan siang bersama dalam usaha untuk membangun kepedulian, kebersamaan dan kekeluargaan. Kedua aktivitas tersebut menunjukkan suatu penghargaan pribadi yang diberikan secara tulus dan muncul dari hati.

Secara rutin, pimpinan melakukan kunjungan ke *site area* di Kalimantan untuk melakukan review, *genba* dan memberikan arahan dan *coaching & counseling* kepada para pimpinan *site area* lalu ditutup dengan makan malam bersama. Kunjungan ini tentunya berdampak positif karena karyawan merasakan kepedulian pimpinan pusat terhadap mereka.

Dalam membangun dan meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan selalu memberikan arahan, motivasi, *coaching* dan *counseling* bagi seluruh lapisan karyawan. Pemimpin juga menularkan semangat *improvement* ke seluruh karyawan sehingga dapat membuat mereka bertumbuh ke arah yang lebih baik. Hal yang terpenting adalah pimpinan menyempatkan waktu untuk mendengarkan harapan, usulan, kesulitan dan apa yang mereka rasakan.

Peningkatan kinerja karyawan tentunya tidak lepas dari pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi baik yang berada di *head office* maupun di *site area*. Bagi karyawan di *head office*, pemberian penghargaan diberikan pada saat acara "*Coffee Morning*" setiap bulannya disaksikan oleh seluruh karyawan. Pada acara bulanan ini, Pimpinan juga memberikan informasi mengenai pencapaian kinerja perusahaan sehingga diharapkan akan membentuk fokus bersama, membangun rasa saling percaya antar bagian, dan pesan kepada seluruh karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi Perusahaan. Cerita-cerita inspiratif sering dibagikan untuk membangun dan mendorong motivasi karyawan.

Selain itu, Perusahaan juga memberikan penghargaan kepada Champion Hero of The Year tahun 2014 yang dilakukan di *site area*. Cerita tentang bagaimana sang Champion Hero memberikan contoh nyata dalam menjalankan *values* C.H.A.M.P.I.O.N, dan semangat yang tinggi dalam melakukan *improvement* di usia yang sudah tidak muda lagi, mampu menjadi inspirasi bagi karyawan lainnya. Acara pemilihan Champion Hero of The Year ini diharapkan dapat membangkitkan semangat dan memberikan inspirasi bagi seluruh karyawan.

Program-program yang telah dilakukan PK dalam membangun semangat kepedulian, kebersamaan, kekeluargaan dan motivasi bagi seluruh karyawan mulai membuahkan hasil. Hal ini terlihat dari sikap karyawan yang terbuka dan menerima rekan kerjanya sebagai pemenang acara penghargaan yang diselenggarakan setiap bulan dan tahunnya. Tidak terlihat sikap cemburu, melainkan memberikan dukungan, apresiasi kepada karyawan karyawan yang berprestasi, bahkan dengan tidak ragu, mereka menyatakan bahwa mereka ingin mencontoh sang Champion Hero.

Bentuk kepedulian lain bagi masyarakat sekitar daerah tambang khususnya dibidang pendidikan, PK berkontribusi melalui program Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di desa Sabuh dan desa Bintang Ninggi dalam bentuk renovasi gedung sekolah, pemberian buku, alat tulis dan bantuan lainnya. Meningkatnya semangat kebersamaan dan kekeluargaan ini tentunya dapat mendorong kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada beberapa *testimony* para pimpinan tambang pada saat dilakukan *coaching* dan *counseling*. Mereka merasakan dengan suasana kekeluargaan, kepedulian dan sikap saling menghargai membuat mereka sangat terpacu untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Bahkan apabila terdapat permasalahan, akan dilakukan perbaikan secara bersama-sama sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan.

Dengan kondisi industri batubara yang terpuruk saat ini memberikan keterbatasan kita dalam mengaplikasikan kepedulian kepada masyarakat sekitar tambang. Oleh sebab itu, pimpinan menekankan perlunya melakukan terobosan dan mencetak prestasi keuangan dalam kondisi yang sulit ini agar mampu berbuat lebih dalam meningkatkan kesejahteraan dan pendidikan anak-anak di sekitar tambang, dan juga kesejahteraan karyawan PK. Hal ini selaras dengan *value* N (*Nurturance*) dari C.H.A.M.P.I.O.N yaitu "Berkontribusi nyata bagi pengembangan potensi insan PK Group, komunitas, dan lingkungan sekitar.

Kami sebagai keluarga besar PK Group percaya bahwa rasa kasih dan kepedulian merupakan kekuatan yang dapat mendorong seseorang berbuat yang terbaik, bahkan melebihi dari apa yang diyakini mampu dilakukan sebelumnya, dengan demikian akan mendorong organisasi untuk memberikan yang terbaik demi kepentingan bersama.

Don't Fire Them, Fire Them Up

Penulis : M. Ikrar Pramadi



Hertanto Mangkusasono, mengawali karirnya sebagai Sales Trainee di PT. Astra Graphia, Tbk di tahun 1978, dan terus berkecimpung di area Sales & Marketing hingga mencapai puncak karir sebagai Vice President Director (1999 s.d. 2011). Selanjutnya setelah memasuki masa purna bakti di Astra Group, beliau bergabung di Triputra Group diawali dengan menjadi CEO Lemindo Group (2011 s.d. 2013) dan saat ini adalah CEO Puninar Group.

Her, demikian beliau biasa dipanggil, merupakan sosok yang ceria, hangat dan ramah. Karakter inilah yang menghiasi nilai-nilai beliau yaitu semangat untuk berbagi, disiplin dan komitmen yang tinggi, serta konsisten dalam menjalankan tugas. Nilai-nilai yang selalu diyakininya dalam menjalani kehidupan pribadi dan kepemimpinan organisasi. "Jangan bekerja setengah-setengah dan do the best even beyond", menjadi motto yang selalu disematkan dalam berbagai kesempatan.

Purpose-driven Leadership dipandang beliau sebagai *Transformational Leadership*, dimana pemimpin terus-menerus menggerakkan *Winning Team*-nya untuk berubah, membawa organisasi dan kepentingan orang banyak melampaui kepentingan dirinya sendiri, ke suatu tingkat keberhasilan bersama yang lebih tinggi. *Transformational Leadership* menjadi sangat penting untuk dapat bertahan serta dapat menjembatani dan menghadapi tantangan perubahan dan masa sulit.

Purpose-driven Leadership tidak lepas dari pengalaman beliau saat menjabat sebagai Operation Director dan Managing Director di PT. Astra Graphia, Tbk - Document Solution. Pada saat itu Xerox mengalami perubahan teknologi dari analog ke digital sehingga harus melakukan banyak perubahan dari *business process, system, people* hingga teknologi. Perubahan mendasar

dari *hardware based services* menjadi *solution based services* berdampak kepada bagaimana mengganti ratusan ribu mesin analog di lapangan (*machine in field*) menjadi mesin digital. Menciptakan *service* baru dimana penjualan mesin digital dibungkus dengan *value added service* dan *IT based solution*. Perubahan juga berdampak pada penguasaan *skill people* yaitu mensertifikasi *mechanical engineer* menjadi *digital engineer* yang harus memiliki pengetahuan *IT Technical* termasuk *Software, Hardware* dan *Network*. Perubahan proses ini didukung dengan banyak dilakukannya *change management*. Berkaitan dengan perubahan ini, selain mendapatkan *massive & intensive training* dan pembekalan oleh Fuji Xerox Asia Pacific yang berhubungan dengan perubahan tersebut, beliau juga mendapatkan pendidikan *Transformational Leadership* dengan topik *Achieving Outstanding Performance* di INSEAD Fountainebleau, Paris - France.

Pengalaman dan pembekalan ini menempa beliau dalam mengelola perubahan yang dilakukannya dengan pertimbangan seksama dan matang, menekankan cara-cara bijak dan tidak dengan cara reaktif, serta menghindari ada yang merasa menjadi korban dari perubahan tersebut. Dengan pendekatan ini akan mengantarkan setiap orang termotivasi untuk berkontribusi melakukan yang terbaik bahkan lebih, baik dari aspek hasil kerja maupun cara kerja, dengan semangat kerja, lebih keras, lebih cerdas dan lebih bekerjasama. Dari pengalaman itu pulalah didapatkan

sisi lain bahwa kita akan sulit memaksakan perubahan tanpa mengimplementasikan teknologi dengan disiplin. Akhirnya setiap pemimpin juga harus meninggalkan *legacy* di masa mendatang yaitu budaya yang *sustain* dan *compliance* terhadap aturan dan tata kelola perusahaan yang baik. Namun yang terpenting adalah jangan alergi terhadap perubahan dan untuk berubah. Saat ini sebagai CEO Puninar Group, beliau juga menggagas bagaimana Puninar dibangun kedepannya. New Puninar akan dibangun menjadi *Integrated Logistics Services & Solution* dengan sistem yang lebih mumpuni dan menggunakan teknologi sebagai *enabler* perubahan tersebut. New Puninar akan menghasilkan *value added* dan efisiensi pada proses yang selama ini masih dirasakan belum memanfaatkan teknologi secara optimal.

Perubahan ini mutlak karena industri logistik telah berubah! Dahulu industri ini lebih dikenal masyarakat sebagai industri pengangkutan dan pergudangan (*land lord*) yang menekankan hanya pada *asset based*. Namun saat ini industri logistik berperan dalam mata rantai pasok setiap industri yang berkembang apalagi dengan pesaing global yang *borderless*. Tantangan yang dihadapi adalah bahwa kompetisi yang digeluti tidak terbatas kepada pemenuhan harapan pelanggan terhadap *basic performance* saja seperti kualitas, tepat waktu dan *safety*, namun berkembang kepada kemampuan perusahaan logistik atau *Logistics Service Provider* (LSP) untuk memberikan *services & solution* yang tepat, efisien dan terintegrasi dalam rantai pasok yang dijalani oleh pelanggan dengan standar global.

Kemampuan tersebut harus dibangun dengan memetakan '*business process* pelanggan', menstandarkan dan selanjutnya memberikan *value added* yang aplikatif. *Services & solution* inilah yang layak dijual kepada pelanggan. Menjadi tantangan tersendiri bahwa begitu banyak industri yang memiliki '*business process*' unik dan kita memiliki peluang untuk memberikan *value added* pada proses tersebut. Secara singkat tujuan yang diarahkan oleh beliau adalah terus-menerus mendorong semangat perubahan untuk membawa organisasi dan individu yang terlibat di dalamnya ke percepatan pertumbuhan Puninar yang lebih *sustain* dan sehat.

Peran kepemimpinan beliau sebagai CEO Puninar Group dijalankan sesuai dengan *values* yang diyakini dan dijabarkan dalam gaya kepemimpinan yang telah bertahun-tahun dilakoni dalam kapasitasnya sebagai pimpinan semenjak berkiprah di PT. Astra Graphia, Tbk. hingga saat ini, yaitu :

- Pemberdayaan *winning team* melalui pendelegasian wewenang (*empowerment*) tanpa melepaskan tanggung jawab beliau. Salah satu yang diyakini beliau adalah bahwa integritas itu adalah '*default*'. Orang pintar tanpa integritas adalah *nothing*, sedangkan pintar itu bisa dengan belajar. Setiap orang dapat berkembang asalkan diberikan kepercayaan.
- Mendorong setiap anggota dari *winning team* untuk mengeluarkan ide-ide baru dan berani menyampaikan dan mempertanggungjawabkannya. Diharapkan sikap ini mendorong banyak orang untuk tidak takut bermimpi, mengeluarkan pendapat, berbicara dan berkreasi.
- Mendorong setiap anggota dari *winning team* untuk bangga, menguasai dan mencintai pekerjaannya. Kebanggaan kepada pekerjaan akan mendorong untuk menguasai pekerjaan. Sehingga dengan penguasaan pekerjaan, seseorang akan bersemangat untuk 'bermain' atau menjalankan fungsi dalam pekerjaannya, yaitu *Planning, Executing, Monitoring, Controlling* dan *Reviewing*. Cinta dan bangga kepada pekerjaan merupakan kunci dalam *Purpose-driven Leadership*.
- Saling membagi pengetahuan dan mendorong setiap orang untuk mempelajari hal-hal baru. *Knowledge Management* merupakan hal yang selalu didengungkan oleh beliau. Hingga saat ini beliau pun tetap konsisten setiap Senin pagi mengirimkan secuplik kisah inspirasional/motivasi melalui BBM dan *Whatsapp* kepada rekan kerja dan *winning team* dalam komunitas beliau.

Beliau meyakini bahwa saat ini peran tersebut juga harus dilandasi oleh Triputra DNA dan *values* Puninar I CARE for U, sebagai budaya yang harus terus-menerus dikembangkan. Kalau boleh disebutkan bahwa kepedulian kepada hal-hal kecil dan rasa menghargai kepada orang lain juga bisa menjadi daya dorong kepada *Purpose-driven Leadership* sebagai satu nilai keteladanan. "*Tidak perlu melakukan hal besar untuk membahagiakan orang lain, dengan hal kecil pun kita bisa*" pesan Hertanto.



TRIPUTRA AGRO PERSADA

Arif P. Rachmat, CEO Triputra Agro Persada Group

Succeed in Making Others Successful

Penulis : Tim Culture TAP

April 2015, MediaCorp Singapore - Channel News Asia, menayangkan figur-figur pemimpin di organisasi besar di Indonesia dan menyebutnya para Tycoons Indonesia karena menunjukkan ide - ide baru dan berani melakukan terobosan dalam menjalani proses bisnis dan mempergunakan teknologi terkini untuk menjadi yang terdepan dan terbaik.



Kita patut bangga, karena CEO TAP, Bapak Arif P. Rachmat adalah salah satu Tycoons yang diwawancarai oleh Channel News Asia dan membahas bagaimana beliau memimpin TAP yang April 2015 lalu merayakan ulang tahun ke-10. Sebuah prestasi luar biasa yang dicapai dengan 3T – *teamwork, trustworthy, transparency* dan tentunya dengan nilai-nilai TAP PRIDE yang membudaya di perusahaan.

Ini menjadi topik yang menarik untuk dipahami lebih lanjut, apa yang menjadi tujuan mendasar dan motivasi bagi seorang Arif P. Rachmat dalam memimpin organisasi dan membawa TAP untuk menjadi yang terdepan dan terbaik.

Bagaimana bapak mendefinisikan/ mengartikan “purpose-driven leadership”?

Ketika seseorang menemukan suatu tujuan yang lebih besar kepentingannya daripada kepentingan diri sendiri, maka mereka dapat menaklukkan semua tantangan yang dihadapi. Setiap orang pasti mempunyai tujuan yang berbeda dengan yang

lainnya. Saya mengambil contoh adik saya, yang memperjuangkan hak asasi manusia.

Apa yang menjadi *wisdom/purpose* dalam kepemimpinan bapak di dalam organisasi TAP?

Beliau mengajarkan bahwa dengan menjadi sukses, menyediakan lapangan pekerjaan kepada orang lain dan membuat mereka menjadi sukses, ini yang membuat saya tertarik dan tujuan hidup saya. Saya bersyukur karena menyadarinya pada saat saya masih umur belasan. Tentunya proses ini tidak mudah sehingga sangat penting untuk menemukan “*the why*” (motivasi mengapa melakukannya), terlebih bahwa tujuan ini diluar daripada kepentingan keluarga. Bapak Teddy, *founder* kita sering mengatakan bahwa *business first, family second*. Apa artinya ini bagi keluarga kami dan perusahaan? Yang dimaksud oleh Bapak Teddy adalah *legacy* atau tanggung jawab perusahaan. Membangun organisasi-organisasi yang mempunyai keunggulan tersendiri dan berlandaskan integritas, memberikan yang

terbaik (*excellence*), welas asih dan rendah hati; yang bisa memberikan kemakmuran dan keadilan bagi bangsa Indonesia. Tujuan mulia itulah yang harus di prioritaskan di atas kepentingan keluarga. Perusahaan tujuan utamanya bukan untuk memperkaya keluarga. Perusahaan harus menjadi pilar negara. Tujuan itu adalah tujuan utama kita semua.

Bagaimana Bapak menghidupkan *purpose* tersebut dalam menjalani peran Bapak sebagai CEO?

Menghidupkan tujuan tersebut ibaratnya menciptakan budaya *Lead by Example*. Sangat penting bahwa *Collective Leadership* memberikan contoh bagaimana mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi, memberikan contoh sikap yang disiplin. Dimulai dengan contoh-contoh dalam tindakan sehari-hari, misalkan, pemimpin yang tidak saling tembak dan mencari salah, disiplin dalam kehadiran misalkan datang paling pagi dan pulang paling akhir, datang tepat waktu, dan bukanlah semata-mata memberikan hukuman apabila ada yang salah. Kemudian bisa dilanjutkan dengan kegiatan seperti *Free Talk Day* dan kegiatan lainnya.

Bagaimana dampaknya, maupun hasil (*magical results*) yang dirasakan di organisasi?

Apabila saya harus memberikan nilai untuk kondisi hari ini, kira-kira dengan nilai 7-7.5 (skala 1-10), kondisi yang lebih baik dan tentunya masih ada ruang untuk perbaikan dan menuju yang lebih baik.

Apa harapan Bapak terhadap pemimpin-pemimpin di TAP dalam menjalani perannya sebagai pemimpin?

Tentunya dengan memberikan contoh dan kunci suksesnya (saya sering menyampaikannya) adalah:

1. *Detailed planning* – menyiapkan tujuan dan proses pelaksanaan yang jelas dan detil, karena tanpa perencanaan yang baik tidak mungkin bisa dijalankan dengan baik.
2. *Discipline execution* – eksekusi secara disiplin dan konsisten.
3. *Robust control* – pengawasan yang ketat dan rutin.

Budaya yang hendak diciptakan, seperti yang disampaikan oleh Bapak Teddy adalah:

1. Bagaimana menghidupkan DNA Triputra, terutama yang *Integrity* (integritas) dan *Excellence* (memberikan yang terbaik).
2. *Meritocracy* – karakter dan pencapaian kinerja (*performance*).

3. *Tough love* – ibarat orangtua yang mendidik anaknya dengan disiplin karena orangtua mencintai anak-anaknya sehingga mereka bisa mencapai yang terbaik dan tidak memanjakan sehingga mencapai titik optimal.

Apa pesan-pesan penting yang hendak Bapak sampaikan kepada semua pemimpin dan generasi muda di TAP?

Masalah kronik yang kadang terjadi di organisasi adalah *ABC – Arrogance, Bureaucracy and Complacency*. Arogansi akan meruntuhkan sebuah organisasi. Birokrasi akan menghambat proses untuk menjadi lebih efisiensi misalkan rapat-rapat diadakan dengan tidak ada keputusan yang dihasilkan, terdapat banyak tanda-tangan dalam sebuah dokumen namun tidak ada yang memeriksa kebenaran dan keakuratan informasi di dokumen tersebut. *Complacency* yaitu cepat nyaman dengan apa yang dijalani, target yang mudah dicapai, sehingga harus sering melakukan *benchmarking*. Intinya adalah yang paling bertanggung jawab adalah diri kita sendiri dan pada saat mengambil tanggung jawab dan keputusan harus menggunakan topi perusahaan.

“When you are surrounded by people who share a passionate commitment and common purpose, anything is possible”

– Howard Schultz



LEMINDO

Christofer Gunawan, Managing Director Lemindo Group

Lead by Heart

Penulis : Rine



Berbicara mengenai Purpose – driven leadership, values dan purpose dari jajaran pemimpin menjadi hal yang sangat penting dalam organisasi.

Pada rubrik *Leader's Profile* edisi kali ini, kita akan mengenal lebih dalam salah satu sosok pemimpin di Triputra Group, yaitu Christofer Gunawan, atau yang akrab dipanggil dengan Chris. Memulai karirnya di PT Astra Graphia Tbk pada tahun 1989 sebagai sales executive, pria yang gemar *travelling* dan olahraga ini pernah beberapa kali membidangi berbagai tanggungjawab di beberapa perusahaan berskala nasional maupun internasional dan saat

ini menjabat sebagai Managing Director PT Lemindo Abadi Jaya (LAJ) dan Direktur di PT Anugrah Mortar Abadi (AMA). Lahir dari keluarga yang sederhana, menjadikan Chris sebagai pribadi yang pekerja keras, disiplin, bersemangat, bersahaja dan hangat kepada seluruh bawahan yang dipimpinya. Tanpa kenal lelah, beliau selalu melayani dan mengembangkan seluruh karyawannya dan menjadikan Chris sebagai sosok teladan bagi seluruh bawahannya.

Dalam kesibukannya sebagai Managing Director Lemindo Group, redaksi TREN mendapat kesempatan untuk melakukan wawancara dengan beliau mengenai apa yang menjadi tujuan mendasar dan motivasi bagi seorang Christofer Gunawan dalam memimpin organisasi dan membawa Lemindo Group menjadi yang terbaik sehingga dapat memberikan kontribusi nyata bagi Triputra Group dan Indonesia pada akhirnya. Berikut adalah petikan ulasannya.

Berkarir Di Triputra Group

Sebelum memulai karir di Triputra Group, Chris menjabat sebagai VP Marketing di PT Tower Bersama Group. Setelah *resign*, beliau mencoba peruntungan dengan memulai bisnis di bidang pertambangan dan *maintenance*

menara komunikasi. Namun ketika menjalani kedua bisnis tersebut Chris merasa tidak *fulfilled* dengan ekspektasi yang dimilikinya. Kemudian pada Maret 2012, Chris diperkenalkan dengan Triputra Group dan dipertemukan dengan Hadi Kasim dan Aribowo Mondrowinduro. Dalam pertemuan tersebut, Chris mendapat pertanyaan mengenai ekspektasi dan impian yang dimiliki. Jawaban yang tercetus saat itu adalah Chris ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat Chris bekerja dan akhirnya akan berdampak positif terhadap keluarganya, bagi lingkungan sekitarnya dan tentunya bagi Indonesia. Saat itu Chris diperkenalkan dengan AMA yang merupakan anak perusahaan Lemindo Group. AMA didirikan pada tahun 2011 yang bergerak dibidang *building material* khususnya untuk produk semen instan (mortar). Saat itu kondisi AMA masih sangat kecil jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang berada di bawah naungan Triputra Group. AMA membuat Chris merasa *ter-challenge* untuk melakukan sesuatu, membuat sesuatu yang tidak ada menjadi ada. Akhirnya pada Maret 2012, Chris secara resmi bergabung di AMA sebagai Chief Operating Officer

Awal bekerja, Chris langsung ditugaskan untuk membangun dan merapikan AMA. "Mungkin itu adalah *fire test* pertama saya" ujarnya yang sebenarnya baru diketahui dari Hadi Kasim setelah AMA membukukan NPAT positif. Saat pertama bergabung *revenue* AMA baru mencapai kurang dari Rp 1.2 miliar dan hanya bergantung pada mesin tradisional (mesin "molen" yang biasa digunakan

oleh tukang bangunan skala kecil). Dengan komitmen dan semangat bersama seluruh tim AMA, Chris terus membangun dan melakukan perbaikan secara terus menerus sampai akhirnya pada tahun 2014, AMA membukukan *revenue* sebesar Rp 40 miliar, naik 33 kali lipat dari sejak pertama bergabung di AMA. Selain itu dalam 2 tahun, pabrik AMA telah dilengkapi mesin berteknologi tinggi dan terkini.



Tantangan dalam Membangun AMA

Bagi Chris, tantangan dalam membangun AMA adalah bagaimana menjadikan produk AMA diterima dan dihargai oleh para penggunanya. AMA harus berjuang untuk menghasilkan produk yang *competitive* sehingga dapat bersaing di market. Sebagai pemain mortar baru, Chris menentukan *value proposition* dari produk AMA adalah *quality & delivery* sehingga dapat memberikan *added value* bagi penggunanya. Cara yang dilakukan adalah dengan menjaga kualitas produk melalui penggunaan mesin-mesin yang terbaik. Maka dari itu Chris dan tim nya memutuskan untuk menggunakan mesin buatan Eropa, bukan mesin lokal ataupun mesin buatan negara tertentu yang tidak memiliki *track record* yang baik, dan selain itu "*material sourcing* diupayakan menggunakan *raw material* terbaik, seperti pasir dari berbagai lokasi penghasil pasir di Sumatera dan Kalimantan yang memiliki *silica content* dan *clay content* kecil, sehingga *output* nya memenuhi standar kualitas prima", ujar Chris. Dalam hal *delivery*, Chris menjaganya melalui kerja sama dengan beberapa *transporter* (*Third Party Logistic*) untuk memastikan tercapainya *on time delivery*. Chris juga menentukan segmentasi *market* secara geografis yang akan dijadikan target *customer* bagi AMA sehingga dapat melayani dengan sebaik mungkin.

Melaksanakan bisnis dengan berpedoman pada *Good Corporate Governance* (GCG) juga menjadi tantangan tersendiri bagi Chris dalam membangun AMA. AMA berfokus menjalankan bisnis dengan seputih-putuhnya tidak memberikan "imbalan" kepada *customer*. Untuk memastikan seluruhnya berjalan dengan baik, Chris juga selalu melakukan *review* rutin dan tidak segan-segan untuk "*genba*" ke pabrik dan pasar tempat karyawannya bekerja. Melalui proses *review* ini, diharapkan selalu menghasilkan *improvement* yang nantinya akan meningkatkan *positioning* produk AMA di *market*. Selain hal yang bersifat *technical*, pekerjaan yang

tidak kalah beratnya adalah bagaimana Chris mengembangkan seluruh karyawannya agar dapat berkontribusi positif bagi perusahaan yang sedang dikembangkannya. Jiwa kepemimpinannya sangat teruji disini. AMA yang pada awal mulanya hanya memiliki 36 karyawan, sekarang berkembang menjadi 110 karyawan. Chris yang mempunyai *way of life* komitmen, selalu menekankan pentingnya komitmen bagi seluruh karyawannya. Selain komitmen, untuk menjadi pemimpin yang baik, Chris selalu berusaha untuk bertanggung jawab, mendengarkan, memotivasi, memberi contoh dan bekerja dengan menggunakan hati.



Christofer G. menghabiskan Akhir Pekan Bersama Keluarga

Makna Purpose - driven leadership bagi Christofer Gunawan

Bapak dari 3 orang putri ini memaknai *purpose-driven leadership* sebagai penyemangat dan tujuan selama beliau beraktivitas baik di dalam dunia pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari. "Melayani dengan lebih sungguh. Tujuan saya mungkin sangat idealis gampang diucapkan namun sulit diupayakan dalam menjadi berkat", ujar Chris ketika ditanya mengenai apa yang menjadi tujuan hidupnya. "Meskipun belum ada apa-apanya, saya berusaha bertumbuh dari hari ke hari melalui introspeksi serta kepekaan dalam berinteraksi. Saya akan bersukacita ketika berkontribusi positif terhadap kebutuhan sesama meskipun tidak semata-mata berhubungan dengan materi dan ikut berbela rasa" ujar Chris.

Dengan tujuan hidup / *life purpose* yang dimiliki Chris, tentunya berpengaruh pada gaya kepemimpinan yang beliau terapkan di Lemindo Group. Chris selalu berusaha untuk *touch the people* khususnya bagi karyawan yang ada dibawah pimpinannya. Dengan semangat melayani, Chris kerap memberikan perhatian-perhatian kecil kepada seluruh karyawannya. Memastikan peningkatan kualitas seluruh karyawannya, baik dalam kerja maupun hidup mereka. Setiap pagi meluangkan waktu untuk mengikuti ASAKAI, menjalin komunikasi dan senantiasa melakukan *review* secara berjenjang. "Beliau *care* kepada seluruh karyawannya" ujar salah satu karyawan yang tidak mau disebutkan namanya. Dengan memberikan contoh nyata, Chris berharap seluruh karyawannya juga melakukan hal tersebut ke seluruh customer AMA sehingga berakibat pada peningkatan penjualan produk AMA di *market*.

Berbicara mengenai *purpose-driven leadership* tentunya tidak lepas dari *values* yang dimiliki oleh



Christofer G. Saat melakukan sosialisasi iLEADS ke kantor cabang Lemindo Bandung

Chris. Dalam menjalankan kepemimpinan di Lemindo Group, Chris menerapkan *values* yang beliau miliki dengan dipadukan dengan *values* perusahaan. Beliau berpendapat jika *values* yang dimiliki Triputra Group tidak hanya berguna ketika kita menjadi karyawan Triputra melainkan akan selalu berguna saat dimanapun kita berada terutama di rumah dan dalam interaksi dengan sesama. Melalui gaya kepemimpinannya saat ini yang menyelaraskan *life purpose* dengan tujuan organisasi, tentunya sudah membuahkan hasil yang terlihat dari kenaikan *revenue* AMA saat ini.

Harapan Christofer Gunawan untuk Lemindo Group dan Triputra Group

Sebagai seorang pemimpin, Chris menginginkan Lemindo Group khususnya AMA masuk ke dalam kategori *Big Five Company in Building Material Industry*. Selain itu Chris juga berharap seluruh karyawannya adalah insan optimis, yang tidak mudah mengeluh dan tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban dalam diri mereka. "Tujuannya cuma satu, mereka memiliki *added value* ketika bekerja dimanapun" ujar Chris. Sedangkan bagi Triputra, tidak muluk-muluk Chris berharap mampu memberikan kontribusi *financial (generate profit)* kepada Triputra Group.

BIODATA DIRI

Nama Lengkap	: Christofer Gunawan
Tempat/Tgl. Lahir	: Pangkalpinang, 15 Maret 1967
Nama Istri	: Yuliana
Anak 1	: Maria Jessica Natalie
Anak 2	: Anastasya Devyna Avelyne
Anak 3	: Vincentia Seane Angelica

PENGALAMAN KERJA

• 2006 – 2008	: VP Marketing - Indonesian Tower
• 2008 – 2009	: VP Finance - Indonesian Tower
• 2010 – 2011	: VP Marketing - PT Tower Bersama Group
• 2012 – Sekarang	: Director - PT Anugerah Mortar Abadi
• 2014 – Sekarang	: Managing Director - PT Lemindo Abadi Jaya



Triputra Appreciation Day 2015

Penulis : Vinka Armelia

Ungkapan bahwa *"People may take a job for more money, but they often leave it for more recognition and appreciation"* membuat Triputra Group khususnya *shareholders* memberikan apresiasi setiap tahunnya atas hasil kerja keras dan seluruh subco (*subsidiary company*) Triputra Group yang dikemas dalam acara Triputra Appreciation Day.

Acara dibuka dengan sambutan dari CEO Triputra Group, Hadi Kasim. Dalam kata sambutannya, Hadi kembali mengingatkan beberapa fokus harus diperhatikan oleh jajaran manajemen. Yang pertama adalah realistis dan tidak *blindly optimistic* dalam memahami masalah yang bisa mempengaruhi pengambilan keputusan.

Next to an Excellence, Comes the Appreciation of it.
- William M. Thackeray

Kedua adalah pentingnya menciptakan generasi penerus dalam perusahaan agar tidak tergantung pada satu dua orang saja, sehingga perusahaan bisa *sustainable*. Dan yang terakhir adalah untuk setiap pemimpin di perusahaan agar mengemban amanah dalam memimpin perusahaan.

Tahun 2015 ini merupakan tahun kedua diselenggarakannya Triputra Appreciation Day yang bertempat di JW Marriot pada tanggal 26 Februari 2015. Acara ini dibagi menjadi dua sesi besar yaitu **Executive Sharing Session** dan **Awarding Night**.

EXECUTIVE SHARING SESSION

Selain bertujuan untuk memberikan apresiasi bagi Subco Triputra Group, acara yang dihadiri oleh kurang lebih 300 peserta terdiri dari jajaran *management* Triputra Group dan tamu undangan dari dalam maupun luar grup, diharapkan dapat juga memberikan inspirasi dan membuka wawasan peserta melalui *Executive Sharing Session*.

Executive sharing session yang pertama diisi oleh Djemi Suhenda, Deputy President Director Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN). Djemi Suhenda berkecimpung di dunia perbankan selama hampir 25 tahun khususnya dibidang *business strategy & planning, operation, human capital* dan bisnis *micro-financing*. Beliau memberikan *sharing* sebagai seorang pemimpin yang menjalankan organisasi dengan mengkolaborasi *purpose of life* dan *purpose of work* sehingga menghasilkan kinerja terbaik.



1



2

Executive sharing session kedua dibawakan oleh Arif Rachmat, CEO Triputra Agro Persada yang memberikan *sharing* mengenai *improvement* yang dilakukan di PT Triputra Agro Persada (TAP) melalui pengembangan TAP – GIS (*Geographical Information System*) untuk mencapai *operational excellence*. Teknologi yang digunakan adalah melalui penggunaan UAV Drones untuk melakukan foto udara atas area perkebunan yang dimiliki TAP.

Keterangan foto:

1. Djemi Suhenda menerima kenang-kenangan dari Christian Ariano R., Director of Triputra Group
2. Arif Rachmat menerima kenang-kenangan dari Albert Sudarto, Director of Triputra Group



AWARDING NIGHT

Tidak seperti tahun sebelumnya dimana hanya ada satu kategori penghargaan saja yaitu Triputra Excellence Award, tahun ini penghargaan yang diberikan dibagi menjadi 3 kategori, yaitu :



• Special Recognition Award

Kategori Special Recognition Award ini diberikan kepada Subco yang melakukan *improvement* di salah satu aspek/ bidang tertentu. Tahun ini, Special Recognition Award diberikan bagi PT Triputra Agro Persada (TAP), untuk mengapresiasi usaha TAP dalam *me-leverage operational excellence* melalui berbagai upaya, yang secara nyata memberikan dampak positif dan dapat menjadi inspirasi bagi industri kelapa sawit.

• Triputra Excellence Award (TREX)

Penghargaan ini diberikan untuk mengapresiasi Subco yang memiliki kinerja yang *excellent* di tahun 2014 dari segala aspek, baik finansial maupun proses. 3 perusahaan yang dianggap layak untuk menerima Triputra Excellent Award tahun ini adalah PT Triputra Agro Persada (TAP),

Keterangan foto:

1. CEO Triputra Group bersama pemenang TREX
2. Para Pemenang TARA Berfoto Bersama dengan Erida, Director of Triputra Group
3. Arif Rachmat menerima piala Spesial Recognition Award dari Hadi Kasim, CEO Triputra Group
4. Para Pemenang TREX berfoto bersama dengan T.P. Rachmat dan Lieke Rachmat

PT Daya Adicipta Mustika (DAM) dan PT Union Sampoerna Triputra Persada (USTP).

• Triputra Annual Report Award (TARA)

Penghargaan TARA diberikan bagi perusahaan yang memiliki Laporan Tahunan yang terbaik. Laporan Tahunan kini tidak lagi dianggap sebatas pelaporan pertanggungjawaban manajemen dalam Rapat Umum Pemegang Saham namun merupakan salah satu bentuk wujud penerapan *Good Corporate Governance* Perusahaan. Tahun ini TARA diraih oleh PT Kirana Megatara, PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) dan PT Triputra Agro Persada (TAP).

Melalui pemberian apresiasi ini diharapkan akan memacu subco lainnya untuk memberikan kinerja terbaik. Pada di Triputra Appreciation Day 2016 yang akan datang, kategori penghargaan tidak terbatas pada kategori perusahaan saja, namun akan ada kategori lain yang diberikan pada individu. Untuk itu, bersiaplah bagi subco dan juga seluruh karyawan Triputra Group memberikan usaha yang terbaik sehingga bisa hadir dan meraih penghargaan di Triputra Appreciation 2016!

Trex Sharing

TAP-GIS: Penggunaan UAV Drones Untuk Mencapai Operational Excellence.



Sebagai perusahaan yang bergerak di bisnis Perkebunan Kelapa Sawit, tantangan utama yang dihadapi adalah areal usaha yang sangat luas, berada jauh di pelosok (*Vast and Remote Area*) serta ditambah dengan faktor alam yang berbeda-beda antar *site* namun sangat mempengaruhi keluaran hasil proses perkebunan. Dalam berbagai kesempatan telah disampaikan bahwa untuk menjawab tantangan tersebut terdapat 3 *Key Success Factors* yang wajib dilakukan di setiap unit bisnis perkebunan di TAP: *detailed planning, discipline execution* dan *robust control*.

Visibility Management terhadap apa yang terjadi merupakan hal yang sangat *crucial* untuk dapat menjalankan 3 *Key Success Factor* tersebut. Sejak 2014 TAP telah berhasil menyelesaikan proses foto udara untuk seluruh areal dalam pengelolaan TAP. Saat ini pelaporan Hektar Tanam dan Tingkat Kerapatan Tanaman (SPH, *Stand per Hectare*) yang menjadi dasar dari proses *planning* telah diperoleh dengan sangat akurat dari hasil Foto Udara.



Sejak foto udara ini diluncurkan dan digunakan oleh operasional kebun, telah juga dilaksanakan identifikasi dan koreksi terhadap 4 kategori masalah blok yang secara visual dapat diidentifikasi dengan cepat dari hasil foto udara yaitu kanopi kecil, semak liar, pokok kuning dan *vacant area*. *Genba* Lapangan yang dilakukan saat ini lebih terpusat kepada konfirmasi masalah dan fokus kepada solusi yang harus diberikan dan diimplementasikan sehingga *cycle* perbaikan berkelanjutan dapat dilaksanakan dengan sangat cepat menuju tercapainya *OPERATIONAL EXCELLENCE*.

DAM JOURNEY to Triputra Excellence Award

Tanggal 26 Februari 2015 merupakan hari yang bersejarah bagi PT Daya Adicipta Mustika (DAM) dimana pada momen tersebut DAM kembali memperoleh Triputra Excellence Award “*Recognition for Outstanding Achievement and Contribution*” untuk yang kedua kalinya secara berturut – turut. Jika kita sedikit melihat kembali ke awal tahun 2014, tahun yang penuh dengan dinamika politik dan memberikan dampak yang cukup besar terhadap dunia bisnis di Indonesia. Dalam industri otomotif khususnya

roda dua, pasar mengalami pertumbuhan sebesar 1.4%, hal ini mengalami penurunan signifikan dari pertumbuhan sekitar 19% di tahun sebelumnya. Meskipun kondisi makro kurang mendukung, DAM yang bergerak di bidang *Main Dealer* Sepeda Motor Honda tetap memiliki optimisme untuk mempertahankan posisi sebagai *market leader* di Jawa Barat, namun optimisme harus disertai dengan strategi – strategi yang efektif dan efisien agar dapat menjadi kenyataan.

Berdasarkan pada prinsip tersebut di tahun 2014 DAM memfokuskan strateginya pada 3 hal utama :

1. People

Jajaran manajemen DAM yakin bahwa faktor utama yang menjadi penentu keberhasilan eksekusi strategi suatu perusahaan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, dibutuhkan orang- orang yang memiliki karakter baik serta *passion* untuk selalu menjadi nomor 1, sehingga orang-orang ini ke depannya akan menjadi *winning team* perusahaan yang menopang kinerja dari perusahaan.

2. Strategy & Discipline Execution

“*Without strategy execution is aimless. Without execution strategy is useless*” kutipan dari Mario Chang itu mengingatkan bahwa untuk memastikan bisnis dapat optimal tidak hanya diperlukan strategi yang mumpuni tapi perlu disertai dengan proses eksekusi yang baik. Terus menerus memutar roda PDCA menjadi kunci utama untuk menjaga proses *alignment* antara strategi dan eksekusi berjalan secara selaras.

3. Process Improvement

Setiap orang yang ada di DAM diminta untuk selalu berpikir *out of the box*, agar dapat tercipta budaya *improvement* di setiap level dalam organisasi. Jangan pernah merasa bahwa yang saat ini dijalankan sudah benar, secara terus menerus lakukan *improvement* dan *benchmark* ke *best practices* agar dapat memiliki proses yang terbaik harus selalu menjadi prinsip setiap *leader*.

Selain 3 fokus tersebut konsistensi untuk menjalankan proses SDCA serta kondisi iklim bekerja yang menunjang tidak dapat dilupakan untuk membentuk organisasi yang *excellence*.

Berkat kerja keras seluruh karyawan, DAM berhasil mempertahankan predikat sebagai *market leader* untuk sepeda motor di Jawa Barat dengan pencapaian *market share* sebesar 66.9%, dan dari sisi penjualan suku cadang dan oli resmi Honda yang mengalami pertumbuhan sebesar 19%.

Penghargaan Triputra Excellence Award yang kami raih ini, selain menjadi hal yang membanggakan bagi DAM sekaligus juga menjadi “cambuk” untuk tetap konsisten dalam mempertahankan yang sudah *excellent* dan menciptakan hal – hal baru yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi.



Keterangan foto:

1. Krisgianto LW menerima piala TREX dari T.P. Rachmat
2. Krisgianto LW (tengah) berfoto bersama dengan management PT DAM

USTP Meraih Triputra Excellence Award

Tahun 2015 ini merupakan tahun bersejarah bagi PT Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) karena berhasil meraih piala Triputra Excellence Award 2015. Perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit ini merupakan perusahaan *joint venture* antara Triputra Group, Persada Capital Investama dan Union Sampoerna yang berdiri sejak 5 Juni 2007. Dengan total *landbank* 65,000 Ha, USTP mengelola 5 kebun yang tersebar di Kalimantan Tengah dan Kalimantan Barat serta 3 pabrik pengelolaan kelapa sawit.

Dibawah kepemimpinan Bapak Soetjahjono Winarko, USTP menerapkan beberapa poin penting yang merupakan kunci keberhasilan USTP antara lain :

1. **Do the basic step by step.**

Mengerjakan hal yang *basic* dan sederhana secara bertahap, sambil terus melakukan inovasi dan *continuous improvement*.

2. **Hardworking, Teamwork and no politicking.**

Hardworking, Teamwork and no politicking merupakan budaya yang terus ditanamkan oleh pimpinan perusahaan kepada seluruh karyawan.

3. **Focus on Quality and Cost Conciousness.**

Industri kelapa sawit merupakan industri komoditi global yang kompetitif. Perusahaan yang bisa bertahan hanya perusahaan yang *least cost*

4. **Good Company Reputation**

USTP memiliki pemegang saham (Union Sampoerna, Triputra, Persada Capital) yang mempunyai reputasi yang baik. Hal ini merupakan *intangibile asset* yang sangat berharga, yang sangat membantu tim manajemen dalam berhubungan dengan pihak Bank, *Supplier, Customer* dan *stakeholders* lainnya.



producer. USTP senantiasa memprioritas kualitas kerja dalam setiap tahapan proses dan selalu *Cost Concious* dalam setiap keputusan.

Keterangan foto:

1. Kebun Kelapa Sawit USTP
2. Pabrik Pengelolaan Kepala Sawit USTP



Di BidWin, Semua Untung

Penulis : Jeremy Alvinto

Hadirnya balai lelang otomotif terpercaya seperti BidWin, memberi dampak positif bagi penjual dan pembeli. Harga dijamin kompetitif dan prosesnya transparan.

Indonesia termasuk negara dengan pertumbuhan penjualan otomotif yang relatif tinggi. Bukan hanya penjualan mobil baru yang trennya meningkat, permintaan pasar mobil bekas (*used car*) pun tetap tumbuh. Untuk menjaga harga penjualan *used car* agar tetap kompetitif, balai lelang dapat menjadi salah satu solusi yang efektif.

BidWin merupakan bagian dari PT Adi Sarana Armada Tbk (Triputra Group) yang bergerak dalam industri rental kendaraan dengan aset lebih dari Rp 2 Triliun. BidWin bergerak dalam bidang penjualan kendaraan dengan sistem lelang yang TRANSPARAN, AMAN, dan TERPERCAYA. BidWin menjual ratusan kendaraan dengan berbagai tipe dan varian merek kendaraan secara reguler di Indonesia dan ditunjang dengan jaminan kelengkapan dokumen dan histori servis terperinci.

Jany Candra, selaku President Director BidWin mengatakan bahwa balai lelang otomotif seperti



BidWin dapat menjadi solusi yang menguntungkan semua pihak, baik penjual, balai lelangnya sendiri maupun pembeli. "Balai lelang berkontribusi positif bagi semua pihak yang terkait dalam bisnis penjualan mobil bekas," ujar Jany.

Dengan hadirnya balai lelang otomotif terpercaya seperti BidWin, penjual dapat memperoleh harga jual yang kompetitif. Sedangkan bagi pembeli, aspek legal kendaraan terjamin. Balai lelang sendiri dapat menikmati keuntungan dari margin transaksi yang terjadi. Selain menjual mobil bekas milik grup sendiri (ASSA Rent), BidWin juga menerima mobil titipan dari perusahaan yang memiliki banyak aset kendaraan, seperti perbankan, *leasing*, rental kendaraan dan lainnya.

Manajemen BidWin memiliki komitmen untuk terus memberikan pelayanan yang terbaik. Hadirnya BidWin sebagai balai lelang otomotif terpercaya juga membantu perputaran roda perekonomian menjadi lebih produktif. Sebab, dengan transaksi di balai lelang kendaraan bukan lagi menjadi aset yang *idle*. "Balai lelang otomotif secara tidak langsung menggerakkan ekonomi menjadi lebih produktif," pungkas Jany.



Joint Venture BBI Group dan Parkson Holdings Sdn Bhd

Penulis : Danny Sanjaya A.



Parkson Holdings Sdn Bhd, anak perusahaan dari Lion Corp, melakukan akuisisi saham beberapa perusahaan yang bergerak di bisnis "gift sales, food & beverages (F&B), dan fashion retail". Melalui akuisisi merk baru tersebut, Parkson berharap akan mendapat kontribusi pendapatan sebesar RM 200-300 juta.

Dari kiri-kanan: Direktur Penjualan Giftmate Daniel Lim Guang Wei, Tan Sri William Cheng, Direktur AUM Hospitality Tham Lih Chung dan COO BBI Group Prawiro Oelo Wijaya setelah acara penandatanganan.

Managing director Parkson Holdings Sdn Bhd, Tan Sri William Cheng mengatakan rencana akuisisi dapat membantu perusahaan untuk mengambil margin keuntungan yang lebih baik, terutama di divisi penjualan *online*.

Parkson membeli 60 % saham dari AUM Hospitality Sdn Bhd dan Giftmate Sdn Bhd, dengan nilai masing-masing sebesar RM 48 juta dan RM 8 juta. Perusahaan yang berbasis di Kuala Lumpur ini juga mengakuisisi 50% saham dari Valino International Apparel Sdn Bhd senilai RM 3 juta. Dimana semua transaksi akuisisi tersebut telah dilaporkan ke bursa Malaysia.

Valino International Apparel Sdn Bhd (VIA) merupakan anak perusahaan BBI Group yang bergerak di bidang *fashion retail* dan berlokasi di Malaysia. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2010 ini mempunyai fokus pada penjualan ritel pakaian pria dengan mengusung *brand* Kent

dan Geoffrey Beene (GB) dengan *scope area* Asia Tenggara dan China.

Proses akuisisi saham VIA dimulai pada Juli 2014, kala itu, Gema Binari Sdn Bhd sebagai anak perusahaan dari Parkson Holding Sdn Bhd, menyampaikan penawaran untuk mengakuisisi 50 % saham VIA dari BBI Group dengan nominal RM 3 juta. Bulan Oktober 2014, Parkson Holdings mengumumkan bahwa mereka telah menyelesaikan proses akuisisi 50 % kepemilikan saham di VIA. Akuisisi ditandatangani oleh Bapak Prawiro Oelo Wijaya selaku COO BBI Group.

Hingga bulan Maret 2015, akuisisi ini telah berkontribusi terhadap kenaikan penjualan *brand* Kent dan GB di Malaysia, masing-masing sebesar 76% dan 13%. Dimana *forecast* penjualan *all brand* BBI Group di 2015 dengan kontribusi total Kent sebesar 11% dan GB sebesar 7%.

Joint Venture Puninar Group & Kerry Logistic Network

Penulis : JV PG-KLN Team



Puninar Logistics merupakan salah satu anak perusahaan Triputra Group yang menyediakan jasa logistik terbesar di Indonesia. Saat ini Puninar Group mengelola portfolio fasilitas logistik dengan luas kurang lebih 899.000 meter persegi, yang berlokasi di berbagai kota di Indonesia, termasuk Jakarta, Bandung, Jambi, Semarang, Balikpapan, serta armada truk yang terdiri dari lebih dari 700 kendaraan dan 27 kapal.

Kerry Logistics adalah penyedia jasa logistik yang terkemuka di Asia dengan operasi yang tersebar di Greater China, serta kawasan ASEAN. Saat ini Kerry Logistics memiliki lebih dari 550 lokasi layanan di 39 negara dan wilayah, dan mengelola lebih dari 3,9 juta meter persegi fasilitas logistik di seluruh dunia. Kerry Logistics Network Limited terdaftar di Hong Kong Stock Exchange.

Pada tanggal 16 January 2015, Puninar Group dan Kerry Logistics Network melakukan penandatanganan nota kesepakatan kemitraan (*Joint Venture Signing Ceremony*) yang diadakan di Hotel Shangrilla, Jakarta. Dihadiri oleh Board of Director dari Triputra Group beserta BOD dan BOC dari Puninar Group, pejabat pemerintah Franky Sibarani dari BKPM, Anil Kumar Nayar selaku Duta Besar Singapura dan beberapa pelanggan dari Puninar Group seperti Mazda, Nissan, General Motors dan Volvo. Acara ini diliput oleh media lokal dan media internasional.

Puncak dari acara tersebut adalah penandatanganan perjanjian mitra kesepakatan (*Joint Venture Agreement*) antara Puninar Group dan Kerry Logistics Network. Penandatanganan tersebut dimeriahkan dengan acara saling tukar cinderamata antara Board of Directors dari Triputra Group, Puninar Group, Kerry Logistics Network dan pejabat Pemerintah.

Melalui kemitraan ini diharapkan kedua belah pihak dapat saling mensinergikan kapabilitas dan mengembangkan

bisnis dengan memanfaatkan keunggulan kompetitif masing-masing demi mencapai hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Perpaduan keahlian logistik global dan jaringan *freight forwarding* internasional yang dimiliki Kerry Logistics dengan kompetensi dan koneksi lokal yang dimiliki Puninar Logistics, akan memberikan akses kepada pengguna jasa di Indonesia pada solusi rantai pasokan (*supply chain*) yang menyeluruh dan jaringan yang terintegrasi secara global, serta yang tidak kalah penting adalah Puninar Logistics juga akan dapat mengembangkan basis pelanggan internasionalnya.

Eddy Korompis selaku pendiri dan President Director Puninar Group mengatakan bahwa melalui kemitraan ini, Puninar Group tidak hanya akan memperkuat dan mengembangkan cakupan kegiatan usaha perusahaan, tapi kedua belah pihak juga akan dapat memperoleh keuntungan komplementer dan mengembangkan bisnis yang telah ada saat ini.

George Yeo, Chairman Kerry Logistics, mengatakan bahwa kemitraan ini akan menjadi dasar yang kuat untuk kerjasama antara Kerry Logistics dan Puninar Logistics dan merupakan fase yang penting dalam pengembangan bisnis mereka di Indonesia. Dengan memberi kemampuan kepada pelanggan untuk mengoptimalkan rantai pasokan (*supply chain*) mereka dengan jasa logistik Kerry yang terintegrasi, Kerry yakin bahwa mereka telah siap untuk memenangkan peluang dalam pasar logistik Indonesia yang berkembang pesat.

Pabrik Beras Belintang Panen Raya (BPR) Terbitkan MTN

Penulis : Tim Kirana

PT Belintang Panen Raya (BPR), pabrik beras di Belintang, Sumatera Selatan, menerbitkan surat hutang (*medium term notes*/MTN) senilai Rp 200 miliar untuk membeli bahan baku (gabah atau beras) dari petani pada musim panen raya ini. Setelah sempat menjajaki pendanaan dari perbankan, manajemen BPR akhirnya memutuskan untuk menerbitkan MTN dengan *arranger* PT Mandiri Sekuritas dan Bank Mandiri sebagai agen pemantau sekaligus agen pembayar.

Penandatanganan penerbitan MTN ini berlangsung di kantor Kirana Megatara pada 2 April 2015. Beberapa pihak yang menandatangani dokumennya adalah Ghausrin, Managing Director Mandiri Sekuritas I Nyoman Gede Suarja, dan kuasa direksi Bank Mandiri Agus Kunaefi. Dua perusahaan penjamin yakni PT Triputra Investindo Arya (TIA) dan PT Persada Capital Investama (PCI) juga memberikan persetujuan melalui direktur masing-masing, Erida Djuhandi dan Trianto Irawan.

Toddy M. Sugoto, Direktur Persada Capital Investama (pemegang saham BPR sekaligus selaku penjamin surat utang ini), mengemukakan pinjaman ini pas panen raya, bertepatan dengan perusahaan mau beli gabah dan beras dari petani. "Proses penerbitan MTN ini begitu cepat, sekitar dua minggu. Saya tak menyangka bisa secepat itu," katanya. Hal senada juga diungkapkan oleh Johannes Candra, Direktur KM Group yang turut menangani BPR. Toddy dan Johannes mengucapkan terima kasih kepada Mandiri Sekuritas dan Bank Mandiri yang telah mewujudkan penerbitan MTN ini.

MTN adalah surat hutang yang memiliki jangka waktu antara 5 hingga 10 tahun, namun bisa saja hanya 1 tahun. Proses pencairan dana yang relatif mudah dan murah menjadi salah satu alasan korporasi untuk menerbitkan MTN. Dananya biasanya untuk belanja modal kerja.

Lantas, apa itu PT Belintang Panen Raya? Berawal dari tahun 2014 ketika PT Triputra Investindo Arya dan Persada Capital



1



2

3



4

Investama membentuk perusahaan baru PT Sumber Energi Pangan. Sumber Energi Pangan lalu membeli saham baru yang diterbitkan oleh BPR di Januari 2015 sehingga kepemilikannya menjadi masing-masing 50% dengan Johan Winarta di BPR.

BPR adalah pabrik pengolah gabah atau beras menjadi beras berkualitas baik yang mulai beroperasi akhir tahun lalu di Kecamatan Belintang Madang Raya, Ogan Komering Ulu Timur, Sumatera Selatan. Pabrik ini mampu menggiling 500 ton gabah/hari menjadi beras. Bahan baku gabah dipasok dari daerah Belintang dan sekitarnya. Selain perubahan kepemilikan BPR, *master agreement* tersebut menyangkut pengambilalihan seluruh aset milik Johan dan keluarga di pabrik PT Karya Jaya Mandiri Perkasa (KJMP). KJMP juga mengolah beras menjadi beras berkualitas tinggi yang berlokasi di Kertapati, Palembang. Kapasitasnya mencapai 10.000 ton beras/bulan. Disamping penyosohan beras, KJMP memiliki pula pabrik bihun berkemampuan 150 ton/bulan yang dipasarkan untuk memenuhi kebutuhan pasar Palembang, Jambi dan sekitarnya.

Keterangan foto:

1. Penerbit, arranger, pembayar, penjamin MTN foto bersama
2. Kantor & pabrik beras BPR berjarak 170-an km (± 5 jam perjalanan darat dari Palembang)
3. Truk pengangkut beras / gabah keluar masuk pabrik
4. Pemegang saham menyampaikan sambutan saat penandatanganan dokumen MTN

Sinergi KM dengan Pako untuk Program MT

Penulis : Tim Kirana



Manajemen Kirana Megatara (KM) Group menempatkan sumber daya manusia sebagai salah satu prioritas pengembangan untuk mencetak karyawan dan calon pemimpin perusahaan yang profesional. Sejak dua tahun lalu HRGA Division menyelenggarakan program *Management Trainee (MT)* yang terdiri dari Program MT Reguler dan Program *Mixed - Pako*.

Program MT Reguler dilaksanakan selama satu tahun untuk setiap *batch*-nya. Pesertanya direkrut dari hampir seluruh anak perusahaan dan pelatihan dilaksanakan di pabrik masing-masing. Pengetahuan teknis dan kemampuan non-teknis (*soft skill*). Selanjutnya, mereka dikembalikan ke pabrik asal untuk menjalani praktek kerja dan membuat *project improvement*.

Program lainnya yaitu MT *Mixed - Pako* yang merupakan pengembangan dari program MT reguler, yang pelaksanaannya melibatkan kerja sama antara Kirana Megatara Group, Pakoakuina dan Triputra Investindo Arya. Murti Widyaningsih, Division Head HRGA KM Group, mengatakan, "Awalnya, dalam suatu pertemuan, pendiri Triputra Group Bapak T.P. Rachmat mengarahkan agar KM Group dapat mencetak karyawan yang dapat menjalankan proses manufaktur yang unggul"

Mengingat terdapat dua perusahaan manufaktur di Triputra Group yaitu Dharma Group dan Pakoakuina, Bapak T.P. Rachmat menyarankan agar dilakukan *teaching hospital* pada salah satu perusahaan tersebut. "Direktur Pakoakuina Albert Sudarto saat itu langsung menyambut baik permohonan *teaching hospital* dari CEO KM Group Martinus S. Sinarya dengan membentuk



sebuah kerja sama yang disebut Program MT *Mixed-Pako*," ujar Murti.

Batch pertama program MT *Mixed-Pako* dimulai April 2014 yang baru berjalan pada satu angkatan. Pesertanya merupakan peserta MT Reguler angkatan I dan II. Angela N. Purwaningsih, dari Training Department KM Group, menjelaskan kriteria pemilihan peserta antara lain, pertama, fungsi penempatan peserta adalah di operasional (produksi). Kedua, peserta direkomendasikan unit (*user*) masing-masing yang terdiri dari manajemen pabrik dan CEO *Region*.

Peserta MT *Mixed - Pako* ini diberikan pelatihan di kelas selama tiga minggu di kantor pusat KM Group, The East Building lantai 21, Jakarta. Saat menjalani pelatihan tersebut, para peserta masih tergabung pada Program MT Reguler ditempatkan di pabrik Pakoakuina untuk mengikuti praktek kerja secara langsung pada bagian produksi dan pada September 2014 mereka dikembalikan ke pabrik KM Group untuk melanjutkan masa pelatihan sambil membuat *improvement project*. Pada akhir Februari 2015, MT *Mixed - Pako* diinagurasi bersama dengan MT Reguler angkatan I dan II lainnya.

Lima peserta MT *Mixed - Pako* yang telah dinyatakan lulus ditempatkan di pabrik-pabrik KM Group. Kinerja mereka akan dievaluasi kembali setelah enam bulan bekerja di posisi masing-masing. "Semoga program ini dapat menjadi bekal *improvement* untuk masa depan KM Group yang lebih baik," tutup Angie.

Best Practices are to be Learned From

Penulis : Stefanus Pranjana

Para praktisi HR (*Human Resource*) tentu tidak asing dengan beberapa kompetisi HR di tingkat nasional seperti MAKE Study (*Indonesian Most Admired Knowledge Enterprise Study*), HRE (*Human Resourced Excellence*) dan IHCS (*Indonesian Human Capital Study*). Salah satu tujuan diadakannya berbagai ajang tersebut di atas adalah *benchmarking*, suatu usaha “*knowing & doing gap for more innovative and excellence*”.



HRE merupakan wadah bagi para praktisi HR untuk memaparkan bagaimana menjalankan strategi pengelolaan manajemen SDM yang selaras dengan strategi bisnis di perusahaannya. Di samping itu, para praktisi HR dapat melakukan *benchmarking* atas kegiatan dan kebijakan SDM perusahaan lain sehingga tumbuh semangat untuk saling belajar dan berbagi *knowledge* dalam rangka meningkatkan atau memperbaiki yang telah ada. Tahun 2014, HRE mengusung tema “*Achieving High Performance through Human Resources: The Value of Linking HR Services and Business Strategy*” dan terdapat 5 kategori yang diperebutkan, yaitu *HR Transformation, Recruitment & Attraction, People Development, Performance Management* dan *Reward Management*. Ajang ini diikuti oleh beberapa perusahaan ternama di Indonesia; yang telah melalui beberapa tahapan seleksi

seperti penyerahan materi makalah, presentasi finalis, kuesioner dan *in-depth interview*.

PT. Daya Adicipta Mustika menerima penganugerahan HRE untuk kategori *People Development* dengan predikat “*Best*” dan kategori *Performance Management* dengan predikat “*Good*” (majalah SWA No.26 edisi 8 Des dan No.27 edisi 18 Des 2014).

Pada ajang yang berbeda, PT Daya Adicipta Mustika juga menerima penganugerahan IHCS dengan predikat “*The Best Human Capital Index*” (majalah Business News edisi khusus IHCS Januari-Februari 2015). IHCS sendiri adalah studi untuk mengukur keefektifitasan pengelolaan *human capital* yang diterapkan di perusahaan. IHCS adalah studi di Indonesia yang paling fokus dan komprehensif terkait *human capital*. Pengukuran meliputi *human capital management system*,

net promoter score dan *human capital score*, serta inisiatif-inisiatif sistem pengelolaan human capital di perusahaan.

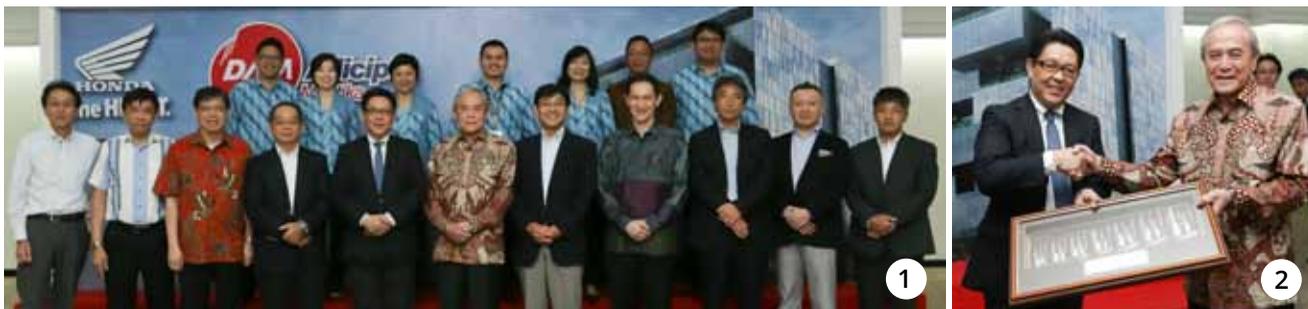
Manfaat yang didapat dengan mengikuti ajang ini adalah:

- Mengetahui bagaimana perusahaan terbaik peraih *awarding* menerapkan fungsi-fungsi *HR Management*.
- *Best Practice* terbaik bisa menjadi acuan bagi perusahaan.
- Membuka cakrawala berpikir untuk meningkatkan kinerja *HR Management* di masa yang akan datang.
- tercipta *image* positif perusahaan dan menjadi media untuk meluaskan *network* bisnis.

“Benchmarking provides an inventory of creative changes that other companies have enacted” -John Langley

Top Management Honda Motor Co.,Ltd. Kunjungi PT Daya Adicipta Mustika

Penulis : Lerrri Gunawan



Pada 12 Desember tahun 2014 lalu, PT Daya Adicipta Mustika (PT DAM) selaku Main Dealer Sepeda Motor & Suku Cadang Honda untuk wilayah Jawa Barat mendapat kehormatan besar karena dikunjungi oleh jajaran *top management* Honda Motor Co.,Ltd. yang didampingi oleh jajaran BOD Astra Honda Motor (AHM).

Jajaran *top management* Honda Motor Co.,Ltd. yang terdiri dari: Shinji Aoyama (*Chief Operating Officer, Head of Global Motorcycle Operation*), Noriaki Abe (*Chief Operating Officer, Head of Asia and Oceania Operation*), Susumu Mitsuishi, (*General Manager of Honda Motor Motorcycle Sales*), Masayuki Igarashi (*Director of Asian Honda Motorcycle Sales*) bersama dengan BOD AHM: Toshiyuki Inuma (*President Director*), Johannes Loman (*Executive Vice President Director*), Margono Tanuwijaya, (*Marketing Director*), Koichi Mizuno (*Marketing Director*), Kazunori Sato (*Production Engineering & Procurement Director*) mengunjungi PT DAM disambut oleh T.P. Rachmat (BOE Triputra Group), Krisgianto Lilikwarga (Direktur Utama PT DAM), beserta jajaran *top management* PT DAM.

Menurut Krisgianto, Direktur Utama PT DAM, "Kunjungan *Top Management* Honda Motor Co., Ltd. merupakan kunjungan bersejarah, dan DAM sangat mengapresiasi kehadiran *top management* Honda Motor Co.,Ltd. dan AHM yang telah mengunjungi kantor DAM di Jl Raya Cibeureum No. 26. Kunjungan ini akan menambah motivasi bagi DAM untuk berkarya lebih baik lagi."

Acara dimulai dengan *genba* ke area *showroom*, *workshop*, *painting shop*, di mana rombongan



diberi penjelasan mengenai aktivitas penjualan, pemeliharaan dan layanan pengecatan sepeda motor Honda. Selanjutnya, rombongan diajak menuju Aula Raphael untuk mengikuti acara inti. Memasuki Aula Raphael, rombongan terlebih dahulu diajak melihat *Daya's Wall of Journey* yang menjelaskan foto-foto sejarah berdirinya dan perkembangan PT DAM menjual sepeda motor Honda hingga saat ini. Rombongan kemudian dijelaskan mengenai sentra bisnis DAM dan melihat miniatur tiga gudang penyimpanan sepeda motor dan suku cadang Honda di Karawang, Bandung, dan Cirebon, serta konsep area kantor DAM di masa yang akan datang. Trofi-trofi yang merupakan hasil pencapaian prestasi DAM turut serta diperlihatkan.

Setelah mengakhiri diskusi dan *sharing* antara jajaran *top management* Honda Motor Co.,Ltd. dan *top management* PT DAM, pimpinan Honda Motor Co.,Ltd. diberikan cenderamata oleh T.P. Rachmat dan Direktur Utama PT DAM, Krisgianto LW. Acara kunjungan ditutup dengan foto bersama yang terdiri dari tamu rombongan dan Teddy Rachmat beserta *top management* PT DAM.

Keterangan foto:

1. Atas (ki-ka): Ferdy Sukmawidjaja, Elisabeth Riany, Fenny Hasibuan, Lerrri Gunawan, Linna Hetty, Anwar Joesoef, Denny Budiman | Bawah (ki-ka): Kazunori Sato, Margono Tanuwijaya, Johannes Loman, Toshiyuki Inuma, Shinji Aoyama, Teddy Rachmat, Noriaki Abe, Krisgianto Lilikwarga, Susumu Mitsuishi, Masayuki Igarashi, Koichi Mizuno
2. Penyerahan souvenir dari Mr. T.P. Rachmat ke Mr. Shinji Aoyama
3. Foto Kunjungan dimulai dari *genba* showroom, workshop, dan video presentation

Klinik dr. Sander B. Kedoya, Klinik Unggulan dalam Bayi Tabung

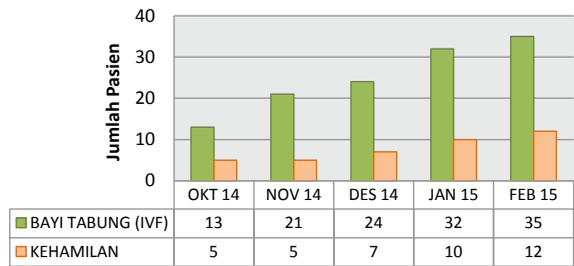
Penulis : dr. Juan Benyamin, MARS (Penanggung Jawab Pelayanan & Penunjang Medis)

Sejak 3 Oktober 2014, Klinik dr. Sander B. Kedoya bekerjasama dengan tim dokter dari RSCM membuka pelayanan Program Bayi Tabung (*In Vitro Fertilization*). Dalam jangka waktu 5 bulan sejak diluncurkan, Klinik dr. Sander B. Kedoya sudah mencatat angka keberhasilan hamil sebesar 31%. Angka keberhasilan ini lebih tinggi dibandingkan rata-rata angka keberhasilan dari pusat pelayanan bayi tabung di seluruh dunia yaitu sebesar 25%.

Menurut pakar Bayi Tabung Prof. Dr. dr. Sudraji Sumapraja, Sp. OG (K), saat ini rata-rata angka keberhasilan pusat pelayanan bayi tabung di seluruh dunia sebesar 25%. Dimana semakin muda umur istri semakin besar peluang kehamilannya. Pada perempuan usia kurang dari 35 tahun angka keberhasilan mencapai 30-33%, sementara perempuan berusia lebih dari 40 tahun peluang kehamilannya hanya 8%.

Kemampuan membuat keturunan adalah kemampuan dasar makhluk hidup yang terjadi secara alamiah namun tidak terjadi pada beberapa orang. Faktor apa saja yang mempengaruhi kemampuan manusia memiliki keturunan? Menurut penelitian, 10-15% pasangan usia subur mengalami kesulitan memiliki keturunan atau penyebab gangguan kesuburan yaitu 35% dari faktor pria, 55% faktor wanita dan 10% tidak diketahui (Dr. dr Budi Wiweko, Sp. OG (K), 2014). Pasangan suami istri yang dikatakan memiliki gangguan kesuburan jika pasangan tidak mendapatkan kehamilan setelah satu tahun berhubungan seksual yang benar tanpa menggunakan alat kontrasepsi. Program

**PERFORMANCE BAYI TABUNG
KLINIK dr. SANDER B KEDOYA**



Grafik "Performance Bayi Tabung, Klinik dr. Sander B. Kedoya Oktober 2014 s.d Februari 2015"

bayi tabung bisa menjadi solusi bagi pasangan suami-istri yang belum juga dikaruniai anak. Untuk itu, Klinik dr. Sander B yang berlokasi di kawasan Kedoya, Kebon Jeruk, Jakarta Barat ini membuka pelayanan program bayi tabung sebagai salah satu *uniqueness strategy* kami melalui *value* yang ditanamkan oleh founder kami dr. Sander Batuna Sp. A yaitu "Menjadi Pusat Pelayanan Kesehatan yang Berkualitas Tinggi dengan Biaya Yang Terjangkau". Dalam jangka waktu 5 bulan sejak diluncurkan, Klinik dr. Sander B Kedoya sudah mencatat angka keberhasilan hamil sebanyak 39 orang dari 125 prosedur *Embryo Transfer* (penanaman benih embrio ke dalam rahim) atau peluang keberhasilan hamil sebesar 31%.

Klinik dr Sander B. Kedoya yang dilengkapi dengan unit Pusat Layanan Gangguan Haid dan Kesuburan serta Bayi Tabung ini menawarkan program bayi tabung dengan harga yang sangat terjangkau yaitu dengan biaya Rp. 35 juta, pasien sudah dapat mengikuti program bayi tabung, sementara pusat pelayanan program bayi tabung di tempat lain sekitar Rp. 50-80 juta, bahkan bisa lebih.

Informasi dan Perjanjian : (021) 5812781 / (021) 5812782



TRIPUTRA AGRO PERSADA

Akuisisi PT KAM dan PT PTA oleh Triputra Argo Persada

Penulis : Tim Culture TAP

Pada bulan September 2014 lalu, Triputra Agro Persada melalui PT Agro Multi Persada telah melakukan akuisisi atau pengambilalihan dua perusahaan masing-masing PT Perdana Telen Agromas (PTA) dan PT Kutai Agro Mandiri (KAM) yang keduanya berlokasi di Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur.

Luas lahan yang dimiliki PT KAM adalah ±7.151 ha dan PT PTA memiliki luas lahan ±2.685 ha. Usia tanaman sawit di PTA dan KAM adalah TBM 3 dengan jenis tanah mineral dengan kontur perbukitan. Saat ini kedua perusahaan tersebut sedang dalam proses untuk perolehan Hak Guna Usaha (HGU).

Ketertarikan Triputra Agro Persada untuk mengakuisi PTA dan KAM dikarenakan kedua perusahaan tersebut berdekatan dengan PT HPM SAWA yang juga berlokasi di Kutai Timur dan dalam waktu dekat akan mendirikan PKS (Pabrik Kelapa Sawit), sehingga diharapkan pasokan TBS ke PKS bisa terpenuhi.



TRIPUTRA GROUP

Wisuda Program TMDP XII & TGMDP V

Penulis : Vincentia Claudia

Mengawali tahun 2015 ini, TREC telah menyelenggarakan wisuda untuk 2 program Triputra Leadership Development Program (TLDP) yaitu Triputra Manager Development Program (TMDP) XII dan Triputra General Manager Development Program (TGMDP) V.

Pada tanggal 11 Desember 2014, TREC telah menyelenggarakan wisuda TMDP XII. Adapun program TMDP ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi manajerial bisnis peserta agar dapat menjadi pemimpin yang handal dalam menghadapi tantangan bisnis kedepan. Selama menjalani training, peserta berusaha keras untuk menjadi yang terbaik dan terpilih **Gerry Ardian** dari PT Adi Sarana Armada Tbk sebagai Best Student TMDP XII.

Selain itu, 8 April 2015 TREC kembali menyelenggarakan wisuda untuk ke 16 peserta program TGMDP V. Program ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan strategi bisnis sehingga menghasilkan pertumbuhan yang berkelanjutan (*sustainable growth*) bagi Triputra Group. **Djoko Kartiko Sutanto** dari Puninar Group berhasil menjadi *Best Student* TGMDP V ini.



TGMDP V



TMDP XII

Peserta TGMDP V & TMDP XII Berfoto Bersama dengan BOE Triputra Group, CEO Subco Triputra Group, Mentor Peserta & PIC HR Triputra Group

Selamat kepada para wisudawan dan wisudawati !!



Djoko Kartiko Menerima Penghargaan Best Student TGMDP V (ki-ka Erida D., Djoko K., Gunardi H., T.P.Rachmat)

Pria kelahiran 29 Mei 1967 di Jember ini memiliki nama lengkap **Djoko Kartiko Sutanto** atau yang sering dipanggil dengan Djoko. Lahir dari keluarga sederhana menjadikan Djoko sebagai pribadi yang *low profile* dan bersemangat. Djoko memulai karirnya di PT Puninar Mitra Abadi (PUMA) sebagai General Manager Operational pada April 2012 dan kini menjabat sebagai Deputy Director PT Lintas Samudera Borneo Line (LSBL) dan PT PT Puninar Mitra Abadi (PUMA).

Djoko memiliki motto yang cukup unik dan khas yaitu sesuai dengan namanya DKS (Dedikasi, Konsistensi & Semangat). Pria yang memiliki 1 orang putri dan 1 orang putra ini selalu bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan tempatnya bekerja. Dengan semangat dan *passion* akan menimbulkan dedikasi yang pada akhirnya menghasilkan konsistensi dalam bekerja.

Selama mengikuti program TGMDP, banyak sekali pengalaman dan pengetahuan baru yang didapatkan Djoko khususnya bagaimana berpikir *out of the box* sehingga dapat menghasilkan *business initiative* demi menghasilkan pertumbuhan yang berkelanjutan (*sustainable growth*) bagi perusahaan.

Sebagai penyandang Best Student, Djoko mempunyai *tips & trick* dalam mengikuti TGMDP :

1. *Let it flow*, jalani TGMDP dengan sepenuh hati dan bersemangat.
2. *Do the best & Excellence*
3. Keluar dari *comfort zone* dan berpikir *out of the box*.
4. *Teamwork*

Sebagai *leader*, Djoko mempunyai pesan khusus bagi generasi muda yaitu jangan cepat menyerah, bekerja dengan sepenuh hati dan siap menerima *challenge* untuk maju kedepan.



Gerry Ardian Menerima Penghargaan Best Student TMDP XII (ki-ka Jany C., Gerry A., Erida D.)

Gerry Ardian dilahirkan di Jerman pada 20 Maret 1982. Pria yang mempunyai *motto* hidup *Set Your Goal, And Do The Best to Make It Happen* ini memulai karirnya di PT Adi Sarana Armada Tbk semenjak tahun 2007 dan kini menjabat sebagai *Regional Head*.

April 2014, Gerry Ardian atau yang akrab dipanggil Gerry mendapat kesempatan untuk mengikuti TMDP XII. Selama mengikuti TMDP, Gerry mendapatkan pengalaman dan pengetahuan baru yang sangat berguna bagi pekerjaannya. Selain itu, Gerry juga mendapatkan teman-teman baru. Mereka saling memberikan *support*, berdiskusi dan memberikan *sharing knowledge / informasi* satu sama lain.

Berikut ini adalah *tips & trick* dari Gerry dalam mengikuti program TMDP :

1. Mengaplikasikan sebanyak mungkin *knowledge* yang didapat selama *in class training* TMDP.
2. Dapatkan dukungan dari *Top Management* khususnya dalam pembuatan *project improvement* sehingga *project* dapat dijalankan dan diselesaikan.
3. *Team Work*, bekerja sama dengan rekan-rekan satu *batch* akan membantu peserta dalam menjalani dan menyelesaikan *in class training* TMDP. Selain itu kerjasama dan dukungan dari bawahan, atasan dan departemen lain yang terkait juga sangat mendukung peserta dalam menyelesaikan project TMDP dengan baik.

Berdiskusi dengan para pendahulu, termasuk atasan yang sudah lebih dahulu mengikuti TMDP sebelumnya juga dapat membuat peserta mampu mengikuti jejak kesuksesan mereka.

Triputra Group Goes to UI

Penulis : Kristi Maharani

Dalam rangka memfasilitasi para lulusan mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja, sekaligus menjadi salah satu agenda rutin dari bagian *recruitment* Triputra Group, pada tanggal 26-28 Februari 2015 lalu Triputra Group berpartisipasi dalam acara Universitas Indonesia (UI) *Career & Scholarship Expo XIX 2015* di Balaiung Universitas Indonesia.

Bursa kerja dan beasiswa yang juga dihadiri oleh Menteri Tenaga Kerja Hanif Dakhiri ini diikuti oleh 95 perusahaan/instansi ternama serta 11 lembaga pendidikan pemberi beasiswa. *Subsidiary company* Triputra Group yang turut berpartisipasi dalam acara ini adalah ASSA Rent, Dharma Group, Puninar Group, dan tentunya Triputra Investindo Arya selaku *holding company*. Pada hari pertama *job fair*, Triputra Group diberikan kesempatan untuk memberikan paparan mengenai *company profile* dan lowongan kerja.

Pengunjung UI *Career & Scholarship Expo XIX 2015* merupakan alumni dan mahasiswa dari berbagai universitas terkemuka yang berada di daerah Depok, Jakarta dan sekitarnya. Bursa kerja dan beasiswa ini sangat membantu *jobseeker* untuk mendapatkan kerja sesuai dengan bakat dan minat mereka serta juga membantu perusahaan untuk mendapat pelamar yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan dikarenakan pada kegiatan ini antar *jobseeker* dan perusahaan bertemu langsung sejak proses lamaran sampai seleksi.

Selama tiga hari dilaksanakannya *event* ini, *booth* Triputra Group selalu ramai dipadati pengunjung. Setiap pengunjung akan ditanyakan minat



kerjanya yang disesuaikan dengan lowongan kerja yang dibuka, kemudian diminta untuk *drop resume*-nya. Total *resume* yang masuk selama tiga hari tersebut adalah sebanyak 2.368 *resume*. Banyaknya *resume* yang masuk ini menunjukkan tingginya minat masyarakat untuk bekerja di Triputra Group. Semoga dari *event* ini banyak bibit-bibit unggul berkualitas yang dapat mengembangkan kariernya di Triputra Group.

Prestasi Triputra Group dalam Temu Karya Mutu & Produktivitas Nasional (TKMPN) dan International Quality & Productivity Convention (IQPC) 2014 di Batam

Penulis : Indra Noor



Peserta Temu Karya Mutu & Produktivitas Nasional (TKMPN) & IQPC (International Quality & Productivity Convention) 2014

Penghargaan yang diraih oleh Triputra Group pada ajang Temu Karya Mutu & Produktivitas Nasional (TKMPN) & IQPC (International Quality & Productivity Convention) 2014



Sesuai dengan *motto* Triputra Group yaitu **“Excellence Through People and Process”**, Triputra Group selalu berkomitmen untuk melakukan *continual improvement* disemua unit bisnis yang ada di *subholding* Triputra Group. Salah satu bukti komitmen dari Triputra Group dalam melakukan *continues improvement* adalah dengan menyelenggarakan Triputra Improvement Forum (TIF) setiap tahunnya, sebagai wadah kompetisi antar *subholding* untuk berlomba-lomba menjalankan aktivitas *improvement* baik dalam kategori kelompok (QCC, QCP, QCL, 5R & Safety) maupun kategori individu (PPS & SS).

Pada tahun 2014 lalu, Triputra Group mengikutsertakan para pemenang TIF tahun 2014 dalam ajang kualitas dan produktivitas tingkat nasional yaitu pada ajang Temu Karya Mutu & Produktivitas Nasional (TKMPN) & International Quality & Productivity Convention (IQPC) 2014 di Batam. Dalam ajang TKMPN & IQPC 2014 yang diikuti oleh 1396 peserta (288 tim) dari 139 perusahaan seperti Astra Group, Adaro Indonesia, Pertamina

group, PT Elnusa Tbk, PT United Tractors, PT Semen Indonesia Tbk, dan lainnya, Triputra Group mendapatkan hasil yang sangat membanggakan.

Prestasi yang diraih Triputra Group antara lain mendapatkan 10 penghargaan dengan 1 Platinum (SS Fuad Fahrudin - Pako Group) dan 9 Gold masing-masing dari QCC Tenera Persada – TAP Group, QCC Komich – Pako Group, QCC Workshop – Kirana Group, QCP Jozgandoz – Dharma Group, QCL Edi Hermansyah – Kirana Group, SS Hary – TAP Group, SS Mahmud – Daya Group, SS Herli serta 5 R Sapta dari Dharma Group. Selain penghargaan tersebut, Triputra Group juga berhasil mendapatkan Juara 1 lomba cepat tepat mutu yang diikuti kurang lebih 12 perusahaan peserta TKMPN & IQPC 2014.

Dengan prestasi yang diraih ini, Triputra Group sudah membuktikan sebagai perusahaan berprestasi di Indonesia yang selalu melakukan perbaikan kualitas dan melakukan *improvement* secara berkelanjutan. Kedepannya diharapkan agar aktivitas-aktivitas *improvement* di Triputra Group semakin meningkat kualitas dan kuantitasnya.



EMPLOYEE DAY LEMINDO GROUP 2015

Unity in Diversity

Penulis : Dian Suchiati

Pada tanggal 7 Maret 2015, seluruh karyawan Lemindo Group berkumpul di Taman Wiladatika Cibubur, untuk mengikuti kegiatan Employee Day 2015. Kegiatan ini dilaksanakan sebagai salah satu sarana internalisasi Nilai-nilai Perusahaan, yaitu "ILEADS". ILEADS adalah kepanjangan dari *Integrity, Leadership, Excellence, Acceleration, Discipline, Synergy & Teamwork*.

Kegiatan dimulai pada pukul 07.30 WIB, yang diawali dengan sambutan manajemen yang disampaikan oleh Christofer Gunawan. Dalam sambutannya, Christofer Gunawan menyampaikan bahwa selain sebagai sarana internalisasi nilai-nilai perusahaan, kegiatan ini juga merupakan *refreshment* dari rutinitas pekerjaan sehari-hari.

"Pelaksanaan *Employee Day* ini tentunya dapat memberikan suasana yang berbeda, dimana pada hari ini kita lepas dari semua rutinitas, berkumpul bersama dengan segenap insan Lemindo Group sehingga kita dapat lebih mengenal dan mempererat tali silaturahmi di antara kita guna menginternalisasi nilai ILEADS, terutama nilai *Synergy & Teamwork*. Dengan "*bonding*"

yang erat di antara kita, tentunya akan menjadi kekuatan kita guna menyongsong tantangan berat yang dihadapi di tahun 2015 ini." Demikian yang disampaikan oleh Christofer Gunawan.

Selanjutnya panitia menyampaikan kegiatan-kegiatan Campaign ILEADS seperti:

- ILEADS *Identity*: Penyematan Gantungan ID Card "Bonding Agent", untuk Dept. Head dan Div. Head.
- ILEADS *Every where*: Pembagian *sticker* untuk kendaraan.
- ILEADS *on my desk*: pembagian hiasan meja yang berisi tentang *values* perusahaan ILEADS.

Kegiatan berlangsung meriah dan semua karyawan terlibat secara antusias dalam permainan yang ada, mulai dari BOD hingga operator. Permainan dibuat sedemikian rupa sehingga sesuai dengan *values* perusahaan "ILEADS". Kegiatan berakhir pukul 14.30 WIB, dengan ditutup oleh pembagian hadiah hiburan bagi kelompok yang berhasil mengumpulkan nilai paling banyak dalam setiap permainan.

Semoga melalui kegiatan ini, kita dapat memperkuat nilai-nilai Lemindo "ILEADS" untuk mempercepat kapabilitas, guna menyongsong masa depan Perusahaan yang lebih baik lagi.



Ricky Fernando, Head of Sales & Marketing PT Anugerah Mortar Abadi

Berkarya Sepenuh Hati

Penulis: Okky Dwi Anugrah

Pada edisi yang ke-24 ini, TREN menghadirkan *Snapshot*, sebuah rubrik baru yang memuat tentang profil salah satu karyawan Triputra Group yang menorehkan prestasi di lingkungan kerja maupun lingkungan sekitarnya. Melalui rubrik ini diharapkan dapat memberikan inspirasi dan mampu memotivasi rekan-rekan dalam berkarya membangun Triputra untuk mencapai predikat *the Best Managed Company*.

Dalam edisi perdana rubrik *Snapshot*, kita akan mengenal secara lebih jauh pada salah satu sosok muda yang telah berkarir di Triputra Group selama hampir 5 tahun, yakni Ricky Fernando.



Pria yang akrab disapa Ricky ini, saat ini menjabat sebagai Head of Sales & Marketing di PT Anugerah Mortar Abadi (AMA). Menduduki jabatan tersebut di usia yang relatif muda dapat dibilang merupakan sebuah pencapaian yang luar biasa dan dapat dibanggakan. Di tengah kesibukannya, Redaksi TREN berkesempatan untuk mengenal sosok Ricky lebih jauh. Berikut ulasannya.

Perjalanan Karir di Triputra Group

Pria kelahiran Jakarta, 12 Februari 1986 ini menceritakan awal mula dirinya bergabung dengan Triputra Group. Setelah lulus dari Prasetiya Mulya Business School pada tahun 2010, Ricky mendaftarkan diri ke PT Triputra Investindo Arya untuk mengikuti Triputra Management Trainee Program (TMTP) Batch II. Ketika itu dirinya ditempatkan di PT Lemindo Abadi Jaya (LAJ), sebuah perusahaan yang bergerak dibidang *adhesive*

manufacturer dengan produknya berupa perekat/ lem. Setelah lulus dari TMTP Triputra Group, Januari 2011 Ricky ditempatkan di PT Anugerah Mortar Abadi (AMA), salah satu anak perusahaan LAJ yang menghasilkan produk semen instan (mortar) sebagai Marketing Supervisor. Saat itu kondisi AMA bisa dibilang *premature* atau masih sangat kecil, dan Ricky ditantang untuk memperbaiki kegiatan operasional dan menjual produk AMA tersebut ke pasar Indonesia. Melalui prestasi yang telah dicapai ditambah kepribadiannya yang ceria dan bersahaja, Ricky tidak memerlukan waktu yang lama untuk menduduki posisi lebih tinggi. Terbukti pada Januari 2013, Ricky diangkat sebagai Head of Sales & Marketing di AMA.

Prestasi yang di Raih Ricky

Sebelum bergabung di Triputra Group, berbagai prestasi yang telah di raih oleh pria yang gemar kuliner ini. Ricky selalu aktif berorganisasi saat beliau kuliah dan sering menjabat sebagai ketua



Ricky Berlibur Bersama Dengan Keluarganya

acara di berbagai acara di kampusnya. Dengan pengalamannya dalam berorganisasi dan didukung keahlian *public speaking* menjadikan Ricky mampu membangun tim nya di AMA sehingga mampu menuai prestasi sampai saat ini.

Dunia marketing rasanya sudah menjadi keahlian dasar seorang Ricky. Mulai saat Ricky mengikuti TMTP, proyek yang diambil berkaitan dengan marketing. Untuk mendongkrak angka penjualan semen instan, Ricky mengusulkan untuk memperluas penjualan ke proyek-proyek konstruksi/infrastruktur berskala menengah di Jakarta. Dengan segmentasi market yang jelas, Ricky berharap semen instan AMA yang berlabel Mortindo ini dapat dikenal oleh masyarakat. Proyek yang diusung Ricky ini berhasil dan mampu membawanya meraih predikat *runner-up* pada program Triputra Management Trainee 2010 dan menjadikan Ricky menduduki posisi Marketing Supervisor saat itu.

Setelah menyelesaikan program TMTP, Ricky melanjutkan karirnya di PT Anugerah Mortar Abadi. Saat itu, Ricky berkesempatan untuk menjajaki beberapa hal baru yang terkait dengan ekspansi bisnis PT AMA, salah satunya adalah merancang strategi marketing untuk dapat melakukan penetrasi pada pasar konstruksi bangunan tinggi (*High Rise Buildings*) dan proyek-proyek perumahan di Jakarta. Ricky, bersama timnya juga dipercayai untuk melakukan sejumlah perencanaan terkait dengan pembangunan pabrik semen instan. Kepercayaan tersebut dibayar tuntas melalui pencapaian target revenue tahunan perusahaan pada tahun 2012 dan 2013. Sukses mengemban tanggung jawabnya

sebagai marketing supervisor, membuat Ricky dipercaya oleh PT AMA untuk menjabat sebagai Head of Sales & Marketing, dan Ricky mampu membalas kepercayaan tersebut melalui pencapaian target *revenue* perusahaan di tahun 2014. Selain itu juga Ricky mampu membangun *brand* Mortindo dari nol dan sampai saat ini telah menjadi salah satu merk semen instan dengan reputasi yang baik di Indonesia.

Kunci Sukses

Pria yang memiliki visi untuk menjadi berkat bagi keluarga dan membantu keluarga agar bahagia dan sejahtera ini menyadari bahwa semua pencapaian yang telah diraih tidaklah semudah membalikkan telapak tangan. Pengembangan merk dari nol menjadi tantangan terbesar dalam penetrasi pasar retail mortar. Oleh karena itu, Ricky bersama dengan tim membentuk tim yang memiliki semangat untuk merintis sebuah merk/usaha, kemudian menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menghadapi tantangan tersebut. Ditambah dengan pemahaman mendalam terhadap pasar dan menciptakan strategi marketing yang tepat, maka Ricky yakin tantangan tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan tentunya secara perlahan membawa hasil yang positif untuk jangka panjang.

Ketika ditanya mengenai berbagai capaian yang telah diraihinya, Ricky tidak lantas berpuas diri karena telah mampu menjawab segala tantangan yang diberikan pada timnya. Pria yang berdomisili di bilangan Ciledug ini berkeinginan menjadikan produk Mortindo sebagai *market leader* produk semen instan di Indonesia. Bagi Ricky, bekerja tak ubahnya seperti seniman yang sedang berkarya. Untuk dapat menghasilkan karya seni yang bernilai tinggi, seorang seniman haruslah menuangkan seluruh isi hatinya. Demikianpun dengan dirinya, dalam menjalani pekerjaannya, Ricky mendorong dirinya untuk melakukan segalanya dengan sepenuh hati. "Dengan begitu, hasil pekerjaan yang kita lakukan akan banyak membawa manfaat baik itu bagi diri kita maupun pihak lain yang ada di sekitar kita." tutur Ricky.

Harapan bagi Triputra Group

Ricky beranggapan bahwa semua kontribusi yang telah diberikannya pada Triputra secara tidak langsung juga menambah kontribusi Triputra bagi kemajuan Indonesia. Dirinya berharap bahwa dengan menjalankan bisnis sesuai nilai-nilai dasar Triputra akan menjadikan Triputra sebagai saluran berkat bagi seluruh rakyat Indonesia.

Padang Karunia Group memiliki tambang batubara yaitu PT Hamparan Mulya yang berlokasi di Kota Muara Teweh yang merupakan ibukota Kabupaten Barito Utara, Kalimantan Tengah. Kota Muara Teweh dapat ditempuh 8 jam atau sekitar 400 km dari Bandara Syamsudin Noor, Banjarbaru, Kalimantan Selatan. Perjalanan akan terasa tidak membosankan karena Anda dapat menjumpai banyak kekayaan kuliner khas Kalimantan dan Anda pun dapat mampir di surga batu permata Martapura. Berikut beberapa kuliner dan tempat yang patut Anda kunjungi.

Soto Anang

Jl. A. Yani KM 39, Martapura

Terletak sekitar 30 menit dari bandara Syamsudin Noor. Sesuai namanya, Soto Anang menjual soto Banjar yang berisi potongan telur bebek rebus, bihun, perkedel kentang, potongan ayam jantan dan ketupat. Harga seporsi soto banjar berkisar dari Rp 10.000 - Rp 30.000.



Katupat Kandangan Sepanjang jalan di Kandangan

Katupat Kandangan adalah kuliner khas yang berasal dari daerah Kandangan, Kalimantan Selatan. Saat memasuki daerah Kandangan, maka sepanjang jalan Anda akan menemukan rumah makan yang menjual katupat Kandangan. Umumnya katupat Kandangan bertekstur kasar dan mudah hancur. Penggunaan ikan haruan sebagai lauk adalah ciri khas yang menjadikan katupat Kandangan berbeda dengan jenis ketupat lainnya. Ikan haruan dipanggang/diasap terlebih dahulu sebelum direbus menggunakan kuah bersantan, baru kemudian ikan haruan beserta kuahnya disiram ke katupat. Harga satu porsi mulai dari Rp 15.000 - Rp. 25.000.



Dodol Kandangan Sepanjang jalan di Kandangan

Masih di daerah Kandangan, terdapat buah tangan yang lezat yaitu Dodol Kandangan. Bahan utamanya adalah beras ketan dan gula aren. Dodol ini dikemas secara sederhana dan memiliki rasa yang sangat manis. Berbeda dengan dodol pada umumnya, dodol Kandangan dirasa lebih legit dan tekstur lebih lembut.



Itik Panggang RM Melati Jalan tembus Paliwara, Amuntai

Kota Amuntai terkenal dengan itik Alabio-nya. Itik Alabio adalah itik yang berasal dari persilangan itik Kalimantan dengan Itik Peking. Kelezatan itik Alabio panggang dan burung belibis khas Kalimantan dapat Anda nikmati di RM Melati dengan harga berkisar antara Rp 25.000 - Rp 30.000.



Pasar Cahaya Bumi Selamat (CBS) / Pasar Intan Martapura

Jl. A. Yani KM 40, Martapura
Pasar Cahaya Bumi Selamat atau lebih dikenal dengan sebutan Pasar Intan Martapura adalah surga bagi pencinta batu permata. Di Pasar ini Anda dapat menemukan intan/berlian yang diperoleh dari tambang rakyat di Martapura. Di tempat ini juga dijual batu permata dari berbagai wilayah bahkan dari mancanegara seperti batu akik, biduri bulan, topas, merah delima, kecubung, giok, mata kucing, pirus, safir, yakut, zamrud, ruby, opal, dan lainnya. Jika Anda jeli dan pandai menawar maka Anda akan mendapatkan harga batu permata yang jauh lebih murah daripada yang dijual di tempat lain.

Sate Rusa RM Sabar Menanti

Jalan A. Yani, Muara Teweh

Salah satu makanan khas Muara Teweh yang jarang Anda temui di tempat lain adalah sate rusa. Daging rusa memiliki tekstur lembut yang hampir mirip daging sapi namun jauh lebih empuk dan tidak berbau anyir. RM Sabar Menanti adalah salah satu rumah makan yang menjual sate rusa. Selain sate rusa, rumah makan ini juga menjual sate ayam, sapi dan kambing dengan harga mulai dari Rp 20.000 - Rp 50.000/porsi.



Tips Agar Terhindar dari Kejahatan Begal di Jalan

Penulis : Wendy Chayady

Akhir-akhir ini aksi pembegalan marak terjadi ditanah air ini. Banyak kasus begal yang berujung pada kerugian materi dan juga kerugian fisik korbannya. Bahkan tidak hanya cuma fisik, nyawa juga bisa hilang. Untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan, berikut beberapa tips agar dapat terhindar dari aksi begal di jalanan:

1. Sebisa mungkin hindari jalan sepi.

Jalan sepi memang berpotensi tinggi adanya aksi kejahatan. Para pembegal biasanya mengincar mangsanya di jalanan sepi. Bila ada jalan alternatif yang lebih ramai usahakan memilih jalan yang lebih ramai.

2. Memacu kecepatan lebih tinggi saat berada di jalan sepi.

Bila terpaksa harus melewati jalanan sepi, sebaiknya kita memacu kecepatan yang lebih tinggi. Namun dengan catatan tetap fokus, utamakan *safety riding*.

3. Perhatikan & berhati-hatilah dengan keadaan di sekitar kita.

Bila ada pengendara lain yang mencurigakan segera menghindar dan pergi ketempat keramaian. Hati-hati terhadap modus para pembegal, seperti melemparkan benda ke arah kendaraan kita. Bunyikan klakson untuk mengambil perhatian di sekeliling kita.



4. Jangan bepergian sendirian.

Usahakan jangan bepergian sendirian. Untuk pengendara motor, ketika berboncengan para pembegal setidaknya akan berfikir ulang untuk melancarkan aksinya. Mereka biasanya mengincar korban yang terlihat lemah, terlebih saat sendirian.

5. Usahakan selalu mengikuti keramaian jalan.

Sebisa mungkin kita memacu kendaraan menyesuaikan kendaraan sekeliling. Jangan mendahului dan jangan pula tertinggal. Tapi dengan catatan keramaian kendaraan tersebut tidak mencurigakan.

6. Jika sudah dalam posisi terdesak, serahkan saja kendaraan Anda.

Ini bisa dikatakan langkah terakhir. Bila kita sudah berada pada posisi bahaya, lebih baik serahkan saja kendaraan yang kita miliki. Lebih baik kehilangan motor daripada kehilangan nyawa Anda.

Semoga tips ini bermanfaat buat Anda agar lebih berhati-hati dan waspada saat mengendarai kendaraan bermotor dan terhindar dari berbagai kejahatan yang mungkin terjadi. Jadi jangan lupa untuk tetap mengutamakan *safety riding* ya!



Miliarder Dermawan

Penulis : Purnama Yanti & Tiur Minarma S.

Miliarder Dermawan masih menjadi sebuah istilah yang asing bagi masyarakat awam di Indonesia. Hanya segelintir orang yang sadar bahwa para miliarder tersebut memiliki kemurahan hati yang luar biasa.

Kisah Inspiratif mengenai kemurahan hati inilah yang diangkat oleh program Talk Show yang sarat edukasi yaitu Kick Andy. Pada 23 Januari 2015 lalu, 3 Miliarder di Indonesia diundang dalam acara tersebut yaitu Founder dari Triputra Group, Bapak Theodore Permadi Rachmat, Bapak Irwan Hidayat (Pendiri Sido Muncul) serta Dato Sri Prof. Dr Tohir yang mengikuti keteladanan Bill Gates.

Julukan Miliarder Dermawan menjadi sebuah panggilan lumrah yang layak disematkan pada beliau. Bagaimana tidak, orang terkaya 14 di Indonesia (versi Majalah Forbes 2014) telah memberikan kontribusi yang begitu besar kepada masyarakat. Beliau tidak hanya seorang pengusaha miliarder yang sukses akan tetapi wujud kemurahan hatinya yang justru dapat menginspirasi banyak orang.

Pak Teddy memiliki misi hidup yaitu sikap etis yang mendalam, dorongan keunggulan yang kuat, belas kasih yang besar kepada sesama, serta kerendahan hati yang tulus. Sikap Etis yang mendalam dan dorongan keunggulan yang kuat telah menghantarkan beliau menjadi seorang pengusaha bahkan menjadi seorang miliarder. Belas kasih yang besar kepada sesama serta kerendahan hati yang tulus menghantarkan beliau sebagai manusia yang mampu memberikan kontribusi bagi sesama.

Sejak kecil, orang tuanya telah menanamkan nilai-nilai kehidupan kepada Pak Teddy, yaitu harus menjaga nama baik, mandiri dan jika hidup berlebih harus berbagi kepada sesama. Wujud kontribusi bagi sesama tersebut ditunjukkan melalui Yayasan Pelayanan Kasih A & A Rachmat (awalnya bernama Indonesia Belajar Mandiri) yang didirikan tahun 2002. Dari awal didirikan hingga saat Yayasan A & A Rachmat telah membantu

sebanyak 6.000 anak-anak Panti Asuhan dan 9.429 mahasiswa telah menerima bantuan rutin setiap bulannya. 35 klinik murah telah didirikan di daerah dari Pulau Sumatera sampai Papua dan 5.154 buah kacamata telah dibagikan untuk anak-anak sekolah di daerah-daerah.

Momen penuh haru dan menyentuh hati setiap orang adalah pada saat Bapak Teddy Rachmat menyampaikan cita-cita luhurnya yaitu "mau lihat tidak ada kemiskinan di Indonesia lagi" ujarinya. Hal tersebut yang mendorong beliau untuk terus menerus berkarya agar bisnis yang dibangunnya dapat bermanfaat bagi hidup masyarakat Indonesia. Mimpinya tidak hanya sukses bagi dirinya sendiri tetapi sukses diartikan sebagai karya bagi Ibu Pertiwi yang dicintainya.

Miliarder lain yang juga dianggap inspiratif oleh program Talk Show Kick Andy adalah Irwan Hidayat dan Dato' Sri Prof. Dr. Tahir. Irwan Hidayat saat ini menjabat sebagai presiden direktur PT Sido Muncul. Melalui sang nenek dan ibunya, beliau terinspirasi untuk saling berbagi dengan sesama yang sedang membutuhkan. Miliarder Dermawan lainnya adalah Dato Sri Prof. Dr. Tahir yang menjadi dermawan karena terinspirasi miliarder dunia yaitu Bill Gates. Dato' Sri Prof. Dr. Tahir yang akrab dengan panggilan DR. Tahir merupakan seorang pengusaha sekaligus pendiri Mayapada Group. Disiplin dalam bekerja, merupakan kunci sukses yang selalu diterapkannya. Bukti kedermawanannya terlihat dari sumbangannya untuk sesama dalam bentuk kerja samanya dengan *The Global Fund* dan *Bill & Melinda Gates Foundation* yang menjadi sumber inspirasinya untuk melawan TBC, HIV, dan malaria di Indonesia.



Aksi Donor Darah di Lemindo Group

Penulis : Dian Sucihati

Lemindo Group bekerja sama dengan PMI Bogor senantiasa mengadakan Aksi Donor darah. Tahun ini, Aksi Donor Darah dilaksanakan pada tanggal 05 Februari 2015 dan merupakan salah satu rangkaian kegiatan bulan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) 2015, serta berhasil mengumpulkan 51 kantong darah yang langsung diserahkan kepada PMI Bogor.

Sebelum Aksi Donor Darah dilakukan, seluruh karyawan memperoleh penjelasan dari PMI Bogor yang berisi edukasi manfaat dari donor darah, yaitu: saat kita mendonorkan darah, maka tubuh akan bereaksi langsung dengan membuat penggantinya.

Selain itu manfaat lain yang diperoleh dari aksi donor darah adalah:

1. Menjaga kesehatan jantung
2. Meningkatkan produksi sel darah merah
3. Membantu penurunan berat badan
4. Mendapatkan kesehatan psikologis
5. Mendeteksi penyakit serius



1



2

Manfaat kesehatan akan dirasakan sebagai simbiosis mutualisme, dimana jika kita melakukan donor darah, setiap tetes darah yang kita sumbangkan tidak hanya dapat memberikan kesempatan hidup bagi yang menerima tetapi juga memberikan manfaat kesehatan bagi pendonornya.

Keterangan foto:

1. Pemeriksaan darah sebelum dilakukan donor darah
2. Karyawan menyumbangkannya darahnya dalam aksi donor darah



PT Puninar Fueller Berbagi

Penulis : Topfan Adam

Kegiatan sosial merupakan salah satu agenda yang rutin diselenggarakan oleh PT Puninar Fueller (Puninar Group). kegiatan sosial tersebut salah satunya diwujudkan dalam bentuk pemberian santunan ke panti asuhan. Pada tanggal 14 April 2015, bekerja sama dengan PT Shell Indonesia, PT Puninar Fueller melakukan kegiatan sosial di Lembaga Panti Asuhan Yatim Piatu Al Khairiyah yang berlokasi di Semper, Tanjung Priuk, Jakarta Utara.

Kegiatan dimulai pada pukul 09.00 dan diawali dengan sambutan dari pimpinan Lembaga Panti Asuhan, dilanjutkan dengan sambutan dari perwakilan PT Puninar Fueller, Bpk. Eddy Hasrito-Transport Manager dan perwakilan dari PT Shell Indonesia, Bpk. Leksono Bangun-Complaine HSSE, Operational, dan Teknis. Pada kegiatan ini diberikan penyuluhan kepada anak-anak di Panti Asuhan Yatim Piatu Al Khairiyah mengenai tata cara berkendara yang aman di jalan raya. Anak-anak terlihat sangat antusias, terlihat dengan serunya acara *sharing* dan tanya - jawab mengenai keselamatan berkendara di jalan raya. Beberapa video lucu juga ditayangkan untuk menarik perhatian anak-anak agar patuh terhadap rambu-rambu di jalan raya.

Kegiatan dilanjutkan dengan pemberian santunan bagi panti asuhan yang diberikan secara simbolis dari perwakilan manajemen kepada pengurus lembaga panti asuhan tersebut. Pada pukul 11.30, acara dilanjutkan dengan makan siang bersama dengan anak - anak panti asuhan, sebelum diakhiri dengan Salat Dzuhur berjamaah di Masjid. Secara keseluruhan, kegiatan berlangsung dengan lancar dan penuh makna tanpa ada kendala yang berarti. Kegiatan ini merupakan salah satu wujud kepedulian sosial perusahaan terhadap masyarakat di sekitar dan semoga akan terus dilaksanakan secara rutin setiap tahun.



PT Daya Adicipta Wisesa Berbagi

Penulis : Engelina Dengah

PT Daya Adicipta Wisesa (PT DAW) merupakan salah satu perusahaan dibawah naungan Daya Group yang hadir dan berkembang di area Sulawesi Utara, Maluku Utara dan Gorontalo. Sebagai salah satu bentuk tanggung jawab dan kepedulian sosial serta investasi sosial jangka panjang, DAW menjalankan *Corporate Social Responsibility (CSR)* yang diimplentasikan dalam berbagai bentuk kegiatan sosial yang sudah dijalankan sejak akhir tahun 2014 sampai dengan saat ini.



1



2



3

Berlokasi di Desa Watutumou, PT DAW mewujudkan bentuk kepedulian sosial terhadap dunia pendidikan melalui pemberian beasiswa perorangan kepada 21 pelajar berprestasi pada tingkat SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi namun berasal dari keluarga yang kurang mampu. PT DAW juga memberikan sumbangan langsung ke sekolah-sekolah di daerah sekitar untuk disalurkan kepada pelajar yang berprestasi dan membutuhkan bantuan. Tidak berhenti sampai disitu, PT DAW turut serta berpartisipasi dalam pembangunan lingkungan belajar mengajar yang efektif di SMKN 1 Airmadidi & SMPN 1 Kalawat melalui penandatanganan MoU dalam rangka mengikuti Program Adiwiyata dari Pemerintah.

Pada bidang kesehatan, PT DAW memberikan sumbangan kepada Yayasan Kanker Estella yang bertempat di RS. Prof. Kandau sebagai salah satu bentuk kepedulian terhadap tanggung jawab sosial perusahaan. Diharapkan sumbangan tersebut dapat membantu jalannya operasional yayasan.

Tidak hanya dalam bidang pendidikan dan kesehatan, PT DAW juga berperan dalam memajukan bidang pertanian dan lingkungan hidup. Bekerja sama dengan PT AHM dan SMK Pertanian Kalasey, PT DAW membangun Laboratorium Kultur Jaringan sehingga dapat menghasilkan ribuan bibit pohon dalam waktu singkat yang tentu sangat berguna bagi kemajuan bidang pertanian dan lingkungan hidup.

Kedepannya PT DAW secara berkelanjutan akan terus mengemban dan menjalankan tanggung jawab sosial dan berkontribusi dalam meningkatkan kehidupan masyarakat dan lingkungan.

Keterangan foto:

1. Foto bersama
2. Pemberian Penghargaan dan Penandatanganan MOU Sekolah Adiwiyata.
3. Pemberian Sumbangan ke Yayasan Kanker Estella



Kepuasan dalam Berkarier

Penulis : Habil Lokadjaja

Menurut Rene Suhardono (*Career Coach*), karier merupakan perjalanan totalitas seseorang yang ditentukan oleh dua hal, yakni keasyikan dan berkarya. Terdapat 3 hal yang harus diperhatikan dalam memilih karier. Pertama, karier berbicara soal *passion* yaitu segala hal yang diminati. *Passion* adalah suatu hal yang akan menimbulkan keasyikan atau bisa menikmati suatu kondisi tertentu. Kedua, karier tidak bisa dilepaskan dari konsep *purpose of life* atau segala hal yang penting dalam hidup. Dan ketiga, karier juga harus mengedepankan aspek *values* atau segala hal yang diyakini.



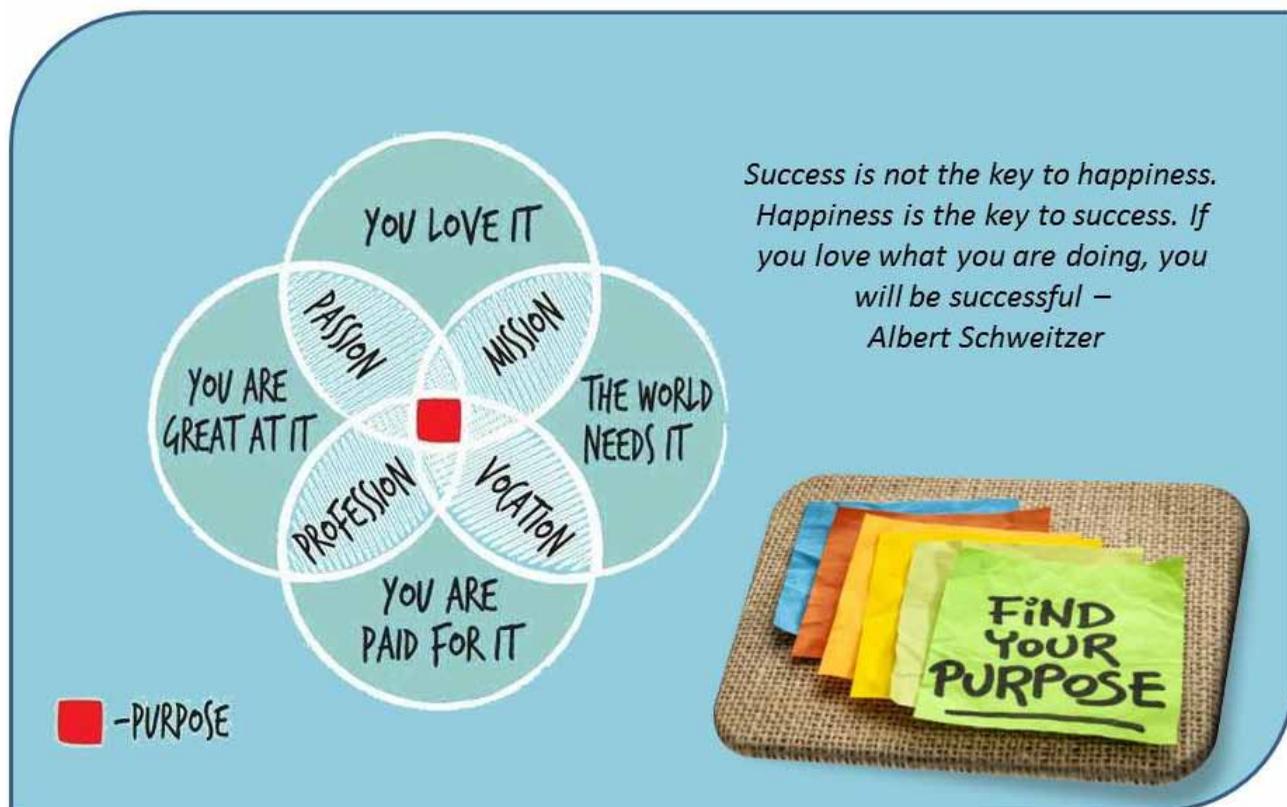
Jadi agar tidak salah dalam memilih karier perlu dipikirkan secara serius hal-hal berikut sejak dini:

- Apakah yang kita anggap terpenting di dalam hidup ini?
- Apakah kita benar-benar telah mengenal diri kita (minat / *passion* / kepribadian / karakter) dan merasa nyaman dengan hal tersebut (aspek penerimaan diri yang bersifat *progressive* mengenai siapa diri kita yang seutuhnya)?
- Dengan mempertimbangkan kedua hal di atas kira-kira mau seperti apa kita nanti ke depannya, karier apa yang akan kita pilih, yang cocok untuk merealisasikan hal tersebut supaya kita menemukan “keasyikan” di dalamnya?

Perlu diingat bahwa bukan semata-mata kedudukan dan harta yang akan membuat kita puas dengan hidup ini tapi lebih kepada bagaimana kita menggunakan

seluruh keberadaan, kepemilikan dan potensi yang ada dalam diri kita untuk memberikan dampak/ pengaruh kepada lingkungan dimana kita berada (*legacy*)

Keselarasannya antara visi misi & *values* pribadi kita dengan visi misi & *values* perusahaan tempat kita berkarier juga merupakan hal yang menentukan kebahagiaan dan totalitas kita dalam berkarier. Alangkah indahnya bilamana jati diri kita bisa menyatu dengan jati diri perusahaan, berkarier akan menjadi suatu hal yang menyenangkan dan pastinya beban berat akan terasa ringan! Menjadi hal yang luar biasa bilamana seseorang dengan visi misi dan karakter yang kuat mampu mengubah perusahaan ke arah yang lebih baik apalagi bisa menyentuh kepada aspek kekekalan (*spiritual quotient*)!



Gambar di atas menjelaskan keselarasan atau pemahaman yang utuh mengenai hubungan antara *passion*, *mission*, *vocation* dan *profession*

Berikut salah satu “*tips*” atau pendekatan yang dapat diterapkan dalam berkarier yang konsepnya berasal dari pemahaman kita mengenai “*reason for being*”:

- Siapa pelanggan / *stakeholders* kita?
- Apa kebutuhan mereka? Cukup puaskah mereka saat ini?
- Cara terbaik (*uniqueness*) untuk memenuhi kebutuhan mereka?
- Nilai-nilai luhur apa yang ingin kita sampaikan pada saat kita berinteraksi dengan mereka?

Setiap orang bisa melakukan pendekatan sama dengan seperti yang tersebut di atas, namun “*uniqueness*” dan “nilai-nilai luhur” lah yang akan membedakan hasilnya antara orang per-orangnya. Seringkali kita tidak dapat memuaskan kebutuhan setiap *stakeholder*, jadi kita harus memilih keputusan yang dapat memberikan dampak besar sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai.

Makna kepuasan di dalam berkarier sangat tergantung pada bagaimana kita mendefinisikan makna sukses. John Maxwell mendefinisikan sukses dalam pengertian sebagai berikut :

- Sukses berarti mencapai apa yang menjadi tujuan hidup kita (*purpose of life*)
- Sukses berarti telah memaksimalkan seluruh potensi yang ada dalam diri kita
- Sukses berarti berbagi cinta-kasih, keberhasilan dan memberikan nilai bagi sesama karena kita diciptakan sebagai makhluk sosial

Potensi dan tujuan hidup berjalan “seiring dan bertumbuh-kembang”, jangan kita terjebak kepada pameo “bagaikan punggung merindukan bulan!”, ini juga jangan ditafsirkan bahwa kita tidak boleh memiliki mimpi yang indah lho ya!



**Leri Gunawan,
Motorcycle Sales,
Marketing & Logistic Div.
Head - Daya Group**

Purposed driven leadership that I have experienced in DAM such as giving guidance and direction with clear objective and focus on the process to every subordinate, passionate and persistence by emphasize to every little detail, comprehensive and integrated think before making a decision, give enough room/playing field for sub ordinate to explore their competence through fair chance and trust.



**Riza Habibi, QA Sub
Dept. Head - Lemindo
Group**

Dengan kepemimpinan yang berdasarkan *purpose & values* yang diyakini, menjadikan seorang *leader* menjadi dirinya sendiri seutuhnya, memimpin dengan hati dan *integrity* yang akan tercermin dalam segala tingkah lakunya.

**Bogie Miftahur,
Reporting & Log. Sect.
Head - TAP Group**

Pak Arif pemimpin yang baik, dan hangat, bijaksana. Karakter kepemimpinan Pak Arif sudah sangat tepat untuk memimpin perusahaan perkebunan, mengingat kondisi di kebun yang membutuhkan pemimpin yang tegas. Selain itu Pak Arif harus banyak tersenyum agar mencairkan suasana.

TREN Testimonial *mengenai Topik Terkait*

**Marcelino Jeharus,
HR Manager -
ASSA Rent**

Pedoman dan mantra *purpose-driven leadership* bagi saya berasal dari kearifan lokal yang diajarkan oleh Ki Hajar Dewantara. Di depan memberikan teladan, di tengah membangun kerja sama, di belakang memberikan dukungan dan bimbingan.

**Christoferus Teguh
A.S., ITQM Dept.
Head - PK Group**

Lead the team member to achieve company's goal and value.

Salah satu caranya adalah dengan mengembangkan diri mereka agar lebih bisa bebas berkreasi (*leader create more leaders*).



Deddy Djatmiko, Kepala Tata Usaha - TAP Group

Pak Arif adalah sosok pemimpin yang baik dan bijak, selalu berusaha agar tim yang dibawahnya menjadi tim yang lebih baik lagi, *solid* dan menjadi *winning team*. Beliau adalah tipe pemimpin yang merangkul dengan hati, tapi tetap tegas.



Suherman, Machining Foreman - Pako Group

Pemimpin adalah tanggung jawab. Pemimpin harus bisa menjadi teladan atau panutan. Dalam mencapai kesuksesannya, seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh melalui pelayanan kepada orang lain, bukan untuk dilayani dengan mengorbankan orang lain.

Candra Hima Y.P, Legal Officer - Pako Group

Seni kepemimpinan mutlak dibutuhkan dalam proses kelangsungan bisnis suatu perusahaan. Jalur komando yang jelas akan menciptakan iklim kerja yang nyaman di suatu perusahaan. Seorang manager belum tentu seorang pemimpin, tetapi seorang pemimpin sudah pasti seorang *manager*.

Rinawati Oetji, Legal Department Head - Daya Group

Pola kepemimpinan yang menanamkan nilai *speak by data, attention to detail, lead by example*, dan menekankan bahwa dalam membangun hubungan kerjasama tidak hanya berdasarkan asas manfaat tapi juga melihat relasi jangka panjang dari rekan kerja atau *partner*, juga setiap *leader* harus mengenal karakter dan kompetensi timnya supaya dapat mengalokasikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi dari timnya (*right man on the right place*).



Benny Singgih, Internal Audit Div. Head - KM Group

Semangat *improvement* di KM Group sangat besar. Semua pihak, baik manajemen maupun karyawan selalu mendukung dan mau diajak untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Ini modal utama untuk menerapkan konsep GCG dan membangun integritas, yang menjadi *concern* dari pendiri Triputra Group.

Hartono Wijaya, IT Div. Head - KM Group

Apa yang sudah dicapai kemarin, harus lebih baik lagi di masa mendatang. Begitulah kami mewujudkan nilai-nilai luhur Triputra: *excellence* dan inovasi berkesinambungan untuk mencapai yang terbaik.



**Gheanni,
Marketing LSBL-
Puninar Group**

Kepemimpinan yang baik tidak hanya berasal dari karakter 1 orang saja tapi didukung juga oleh budaya dan lingkungan setempat. Dimana dasar untuk keputusan dan tindakan seorang pemimpin harus selaras dengan misi perusahaan.



**Masrur Burhani,
IT Network & Technical
Support - PK Group**

Seorang pemimpin harus mampu menyelaraskan tujuan hidupnya dengan tujuan perusahaan, *value* yang diyakininya dengan *value* perusahaan. Apabila tidak selaras maka hanya akan terjebak hanya pada pencapaian-pencapaian jangka pendek.



**Sarah Fani D., HCM Officer
- Lemindo Group**

Purpose-driven Leadership adalah tentang "pemimpin" yang hidup untuk menularkan *energy* positif bagi lingkungan sekitar sehingga mampu menciptakan *Inspirasi* bagi yang dipimpin untuk bersemangat mencapai tujuan meskipun tekanan yang dihadapi sangat berat.





Informasi lebih lanjut dapat menghubungi kami di :

PT. Anugerah Mortar Abadi

☎ 0812 7174 9583

📱 Mortindo

📄 543421DF



Mixing System by :



Sand Drying System by :



**CEPAT
MEREKAT !!**

Hanya 1 Menit sudah bisa diangkat !!

Memenuhi Standar Internasional :

- ASTM C191-04
- ASTM C1506-09
- ASTM C596-02
- DIN 18555 Part 3
- DIN 18555 Part 6



Produk - Produk :

Solusi Lantai :

- M 110 - Perekat Keramik Lantai
- M 120 - Perekat Keramik diatas Keramik
- M 160 - Pengeras Lantai / Floor Hardener

Solusi Dinding :

- M 200 - Perekat Bata Ringan / Thin Bed
- M 210 - Plesteran dan Pasangan Bata
- M 220 - Acian Plesteran
- M 230 - Acian Plesteran dan Beton

Solusi Perbaikan:

- M 310 - Non Shrink Grout
- M 350 - Concrete Fill
- M 358 - Perbaikan Acian / Crack Repair

Solusi Waterproofing:

- M 510 - Pelapis Kedap Air 2 Komponen
- M 518 - Pelapis Kedap Air Fleksibel

Pelanggan-pelanggan :





PT DAYA ADICIPTA MUSTIKA

West Java Honda Motorcycle and Parts Main Dealer

Jl. Raya Cibereum No. 26 Bandung, Jawa Barat

T. 022 605 1033 / F. 022 603 7495

www.daya-mustika.com