



TREN

26

Edisi Desember 2015

Triputra Excellence News



The **WORLD** is **CHANGING**
Are YOU Ready?

Shareholder Message 2016
The World is Changing
p.6

BBI CITY,
Komunitas Kerja Berbasis Hati
p.12

Vehicle Monitoring System
p.8



AVANTECH



STARCO

LUMEN



15x7 / 16x7 / 17x7,5

BE ADVENTUROUS
BE THE STRONGEST

FORTIS



WAVE-DC

FEROCCI



18x7,5

17x7



PRIDE IS YOURS

LOTUS

SPIDER



15x6,5

PAKO GROUP

For any further information, please contact us at
Email : fortiswheel@pakoakuina.com
Phone : 087796077780

Content

Greetings	2
Headlines	
Shareholder Message 2016 The World is Changing	3
BBI City, Komunitas Kerja Berbasis Hati	6
Vehicle Monitoring System	8
Leader's Profile	
Deborah Debyanti Sugiarto, Working with Harmony	10
Inside Triputra: Triputra Improvement	
"Leverage Competence through Continuous Improvement"	14
TAP Memenangkan Juara ke 3 Kategori PPS di TIF X	17
Perolehan Pako Group Di TIF	18
SAFETY FIRST!!! Bukan Cuma Slogan, Prestasi Pun Tergapai	19
Kirana Megatara Group Berjaya di TIF X	20
Manfaat 5R Bukan Hanya Sekedar Rapi dan Bersih	21
Champion Itu Cuma Satu Yaitu JUARA 1	21
Executive Dinner	22
Prestasi Triputra Group dalam IETEX di Singapura, TKMPN XIX & IQPC di Yogyakarta	23
17th Contributing to the Nation's Competitive Edge	24



36 Para konsumen juga dimanjakan dengan pemberian layanan cuci motor gratis, servis dan ganti oli gratis

Gallery	
Kaleidoskop 2015	26
Inside Triputra: Triputra Improvement	
Level Up: Change Management & Leadership Transformation	28
Update Triputra Award 2016	29
PDCA Region Konsisten Diterapkan	29
Inside Triputra:	
KM Berperan Aktif di Gapkindo	30
PT Kirana Sapta Mengadakan Lomba Sadap dan Kelompencapir	31
Forkom Bokar & Business Plan HO Bagian Penting Planning Cycle 2016	31
Politeknik Metaindustri : Empowering To Industry	32
Dharma Group Relocation To Cirebon Plant	33
Apreciation for Human Capital Management System Improvement Goes to Dharma	34
Deklarasi Honda CBR Tomohon Community	35
DAM Rengkuh Juara Pertama Penerapan Program CSR Honda	35
One HEART with Care for Customer	36
PKG Menerima Silver Achievement Pada OPEXCON 2015	37
Forum Tahunan DAPEN 2015	38
Pemilu "BEST ILEADS & INSPIRING LEADER"	39
Sales Academy Program	39
Membangun Hubungan Industrial Yang Harmonis Dengan LKS Bipartit	40
Peluncuran Program Investasi Padat Karya	41
Snapshot	
Dian Eka Hartiningsih Menjadi Kepala, Bukan Menjadi Ekor	42



30 "Kami berharap dan mendorong pimpinan di pabrik-pabrik KM Group untuk aktif sebagai pengurus di Gapkindo di daerah masing-masing ataupun di pusat,"

Inside Triputra:	
Kick off Corporate Culture, New Organization dan New Grading System	44
Lifestyle	
Changing Life in Family	45
One Day Trip at Cirebon	46
Triputra Cares	
Peduli Lingkungan Hidup, DAM dan Jurnalis Tanam Pohon Mangrove	48
Progaram Desa Bebas Kebakaran	49
Wujud Kasih YPKAAR di Agustus 2015	50
Do You Know?	
Underground Coal Gasification	51
e-Voice	52



19 Safety First!!!! Be CHAMPION...



24 "Saya tidak tahu umur saya akan berapa lama lagi untuk bisa bekerja. Yang saya titip adalah jagalah sebaik-baiknya Triputra."

Salam Tren !

Tahun 2015 akan segera kita lewati. Banyak suka, banyak duka. Majalah TREN mencatat perubahan *'look and feel'* di tahun 2015 ini, dengan tujuan agar dapat lebih menjangkau beragam selera karyawan Triputra Group. Dilakukan pula upaya agar secara *content* Majalah TREN menjadi lebih relevan terhadap denyut kehidupan Triputra Group.

Tahun 2015 tercatat sebagai tahun yang tidak mudah. Tekanan kurs, melambatnya pertumbuhan industri otomotif, turunnya harga komoditi, serta persaingan dunia usaha yang terus menuntut kita untuk berupaya menjadi lebih kompetitif, efisien, dan memiliki postur organisasi yang ramping agar dapat terus bersaing dan menjadi pemenang dalam bidang industri masing-masing.

Tantangan dan tekanan yang akan kita hadapi di tahun 2016 tentu akan makin menantang. Cara berpikir yang benar dan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan menjadi salah satu syarat utama agar bidang-bidang usaha di Triputra Group dapat terus tumbuh dan berkontribusi bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia. Charles Darwin memiliki quote tentang ini, *"It is not the strongest of the species that survives, nor the most intelligent that survives. It is the one that is most adaptable to change."*

Majalah TREN edisi ini mengangkat tema "The World is Changing". Tema ini adalah juga judul dari **Shareholder Letter 2016** yang dibacakan oleh Bapak Hadi Kasim dalam Executive Briefing Triputra Group yang diselenggarakan di The Energy Building, 2 September 2015. Semoga paparan Shareholder Letter 2016 dapat menjadi bekal dan pedoman bagi kita semua untuk menyongsong tahun 2016 dengan semangat yang menyala-nyala.

Tak lupa, segenap Redaksi Majalah TREN menyampaikan Selamat Hari Raya Natal dan Tahun Baru 2016. Semoga hangat dan bahagia Natal dan Tahun Baru melingkupi Keluarga Besar Triputra Group beserta keluarga terkasih.



Redaksi TREN

Susunan Pengurus Majalah TREN

Penasehat

T.P.Rachmat
Hadi Kasim

Pemimpin Umum / Penanggung Jawab

Aribowo Mandrowinduro

Pemimpin Redaksi

Immanuel Adi P.

Redaktur Pelaksana

Rine

Redaktur

Althesia S.

Fotografer

Suko Drajat
Alain Delon

Koresponden

Danny Sanjaya
Mirza Abdillah
Nanang Kurniawan
Binda Linatas
Dian Suchati
Dessy Ratnawati
Armen Lukman
Dewa P. Christian
Marshall K. Vianata
Himawan Primayudha
Jeremy Alvinto
Selly Angriani
Sandreswana
Irwan Sufento
Priscillia Tri Rahayu
Purnama Y.
Robert Montolalu
Fisella Mutiara Aulina

Pemimpin Bagian Umum

Habil Lokadjaja

Wakil Pemimpin Bagian Umum

Vinka Armelia

Sekretaris Umum / Redaksi

Vincenia Claudia
Tiur Minarma Sirait

Keuangan

Priska Paramita S.

Cover & Layout

Kompas Gramedia

Printing

Kompas Gramedia



Shareholder Message 2016

The World is Changing

Sampai dengan awal tahun 2015, dunia diwarnai optimisme dan antusiasme tentang pertumbuhan ekonomi yang tetap tinggi dari para pemimpin bisnis maupun pengelola negara. Indonesia juga memasuki awal tahun 2015 dengan optimisme dan antusiasme yang sama.

Prediksi pertumbuhan ekonomi Indonesia diprediksi mencapai 5-7%, didukung dengan terpilihnya Presiden dan kabinet baru, dengan cara berpikir dan kebijakan baru, pembenahan birokrasi, serta keyakinan investor terhadap rencana dan program kerja pemerintah baru yang memberikan harapan besar pada para pelaku bisnis.

Namun di akhir Q1 tahun 2015, optimisme tersebut mulai terkoreksi. Pertumbuhan ekonomi dunia melambat, krisis Yunani masih membayangi, dan upaya China untuk mengendalikan kesehatannya membawa implikasi ekonomi yang negatif. Kurs dolar terus menguat seiring dengan akan dilakukannya *tapering off* oleh The Fed, memberikan tekanan yang makin berat bagi industri yang masih bergantung pada bahan baku impor, pertumbuhan ekonomi Indonesia dikoreksi di level 4-5%. Para investor lebih bersikap *wait and see* menghadapi tren ekonomi dunia. Harga komoditi dunia mengalami turbulensi, produk pertambangan terus-menerus tertekan dengan isu *green and sustainable*, konsumsi dalam negeri juga akan makin terpengaruh oleh perlambatan ekonomi yang sedang terjadi.

Kita mengamati bahwa dalam 4 abad terakhir, telah terjadi 4 kali revolusi industri utama di berbagai belahan dunia, yang memunculkan 'keajaiban ekonomi' berupa melonjaknya permintaan kebutuhan bahan baku dan komoditi yang besar, yang dalam mata rantai berikutnya menimbulkan *snowball effect* dalam bentuk pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Kita mencatat terjadi keajaiban ekonomi karena revolusi Inggris di abad 18-19, revolusi industri Amerika di abad 19-20 awal,

lalu revolusi industri Jepang di era tahun 1970-80, dan yang paling kini, era bangkitnya China menjadi negara ekonomi terbesar di dunia, sejak memasuki abad ke 21. Seluruh 'keajaiban ekonomi' tersebut akhirnya diikuti dengan *down turn* yang menyebabkan krisis di negara-negara yang kondisi ekonominya belum stabil dan kuat.

Banyak pihak memprediksi bahwa kondisi ini masih akan terus berlanjut dalam waktu yang relatif lama. Amat sangat realistis bila saat ini kita harus waspada akan pertumbuhan ekonomi yang melambat, daya beli masyarakat yang melemah, dan gejolak kurs yang banyak membawa implikasi. Dapat dikatakan, kita akan memasuki turbulensi ekonomi yang tidak ringan.

Dunia akan makin sering berhadapan dengan situasi yang bersifat VUCA: *Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous*. Kita sebagai pelaku bisnis akan semakin sering berhadapan dengan perubahan dan mau tidak mau harus lebih terampil bersikap dalam situasi yang bersifat VUCA tersebut. Situasi VUCA dapat kita atasi dengan *Vision* (arah yang jelas), *Understanding* (pemahaman tentang situasi masa kini dan masa datang), *Clarity* (kejelasan arah yang dipahami oleh seluruh organisasi), dan *Agility* (kesigapan organisasi dalam bergerak dan berubah sesuai tuntutan).

The world is changing.

Dunia berubah, lebih cepat dan akan semakin cepat. Dalam kurun waktu 10 tahun terakhir begitu banyak *business model* dan tokoh bisnis baru bermunculan. Jack Ma dengan (alibaba.com), Jeff Besoz (amazon.com), Travis Kalanick (Uber), Anthony Tan (Grabbike), Nadiem Nakarim (Go-jek), dan banyak lagi *start-up company* yang kini mulai memberikan dampak signifikan baik dalam konteks *revenue generation* maupun menjadi *game-changer* di industrinya masing-masing. Mereka mampu menemukan dan menyambung titik-titik peluang (*connecting the dots*) menjadi bisnis yang mengubah *landscape* bisnis dan berskala besar.

Apabila diamati, semuanya itu bermula dari beberapa karakter kunci yang dimiliki para *founder*-nya, yang terus lapar akan gagasan dan ide baru, serta cara berpikir yang *ahead of the curve*. Keberanian Adaro untuk membangun kompetensi baru menjadi *energy company* dapat dijadikan contoh karakter *ahead of the curve*. Ide Deng Xiaoping yang mendorong China menjadi raksasa ekonomi duniapun, hanya diawali dari diskusi singkat dengan Lee Kuan Yew. *Let's never underestimate the power of idea*.

Suka atau tidak suka, Triputra Group akan masuk juga ke era itu. Era dimana kita harus memiliki *ability to connect the (unseen) dots*, *ability to think ahead of the curve*, dan *agility to turn the idea into real business*. Semakin nampak nyata bahwa perkembangan teknologi akan membawa peradaban pada era baru, dimana IT bukan lagi menjadi bidang ilmu yang terpisah, tapi menjadi *enabler* bagi semua bidang bisnis. IT dapat memudahkan kita membangun *marketplace*, mempertemukan produk/jasa dengan konsumen, memahami konsumen dan pasar dengan lebih cepat dan masif, mengurangi peran *middle man* dalam *supply chain* yang berimplikasi mahalannya harga, serta memperluas pasar dengan begitu cepat dan efisien.

Untuk itu, saya mengajak seluruh jajaran Pimpinan di Triputra Group untuk membangun cara berpikir baru: **STAY HUNGRY – STAY FOOLISH, THINKING AHEAD OF THE CURVE**, dan **PRODUCTIVE PARANOIA**.

Seiring dengan perkembangan jaman, tugas pemimpin akan menjadi semakin kompleks dan menantang. Untuk itu, saya juga mengajak seluruh jajaran Pimpinan Triputra Group untuk:

- **CREATE VALUE FOR THE COMPANY.**

Tugas Pemimpin tidak hanya mengontrol agar bisnis berjalan *as usual*, tapi "*create value for the company*" dengan memastikan perusahaan memiliki **UNIQUENESS** dan **BUSINESS MODEL** yang membuat perusahaan selalu kompetitif dan menjadi pilihan utama konsumen.

Pimpinan-pimpinan di bidang usaha yang berperan sebagai *vendor* atau menjadi *middle man* dalam *business model*-nya, perlu berpikir dan bekerja ekstra keras agar di masa datang perannya tidak diambil alih oleh pihak lain atau bahkan kehilangan peran dalam lingkup bisnisnya.

- **BUILD AND MENTORING WINNING TEAM.**

Pemimpin juga memiliki tanggung jawab utama melakukan proses pemilihan *Winning Team* serta melakukan proses *mentoring* bersama para pemimpin lainnya dengan seksama dan berbasis pada prinsip *meritocracy*. Pilih, bangun, dan bimbing talenta-talenta muda menjadi pemimpin-pemimpin yang kompeten, memiliki cara berpikir yang benar, dan memiliki pondasi *values* yang kokoh berakar.

Kita mulai dengan memastikan adanya *Winning Team* di lapis paling atas dalam organisasi. Bangun *Winning Team* di sekeliling CEO, dan pastikan seluruh jajaran pemimpin di organisasi membangun *Winning Team* masing-masing.

Jangan ragu untuk **memberikan kesempatan** berupa *fire-test* kepada mereka. **Beri mereka ruang untuk tumbuh** dan mempersiapkan diri menjadi pimpinan di masa depan. Tugas kita sebagai pimpinan masa sekarang, untuk memberikan kesempatan dan ruang untuk tumbuh. *Legacy* dari setiap pemimpin akan sia-sia bila *Winning Team* serta penerus masa berikutnya tidak siap, yang pada akhirnya akan meruntuhkan bangunan bisnis yang telah kita bangun. Kualitas pemimpin yang sesungguhnya akan nampak saat tampuk kepemimpinan berganti. *Great leader* menyiapkan suksesor yang lebih hebat dari dirinya, dengan *mindset* dan *values* yang memberikan nilai tambah bagi organisasi di masa depan.

Yang tak kalah penting, adalah agar Pemimpin memberi contoh dan membangun suasana kerja dan budaya yang kondusif bagi seluruh karyawan sehingga perusahaan tumbuh menjadi entitas yang memiliki budaya selaras dengan Triputra DNA (*Integrity & Ethics, Excellence, Compassion*,

Humility). Upaya untuk terus membangun dan mewujudkan Triputra DNA harus terus kita lakukan, agar perusahaan memiliki pondasi yang kokoh dalam mengembangkan bisnisnya. *We have to change through changing time, but we have to hold on to unchanged values.*

Memilih, membangun, membimbing dan memberikan kesempatan kepada generasi penerus perlu keinginan untuk berbagi, jiwa yang besar, dan **EGOLESS**. Saya yakin bahwa apabila kita sebagai pemimpin dengan sungguh-sungguh dan sukarela melakukan hal itu, maka kita semua akan menerima hasilnya dengan sukacita, baik untuk pribadi maupun untuk perusahaan.

DISCIPLINED EXECUTION AND OPEN MIND

Ide itu murah. Ide akan menjadi mahal pada saat menjadi kenyataan. Sebagai profesional, hendaknya kita sadar bahwa tugas kita adalah untuk *make things happen*. Dan kata kunci untuk membuat ide menjadi kenyataan adalah **DISCIPLINED EXECUTION**. Jangan banyak bermimpi dan membuat asumsi yang *wishful thinking*. Jangan paralyzed by analysis. Apa yang sudah diputuskan, pastikan dieksekusi dengan baik. Bila keliru atau masih kurang sempurna, segera koreksi dan perbaiki.

Seringkali kita yang sudah berkecimpung di satu bidang merasa yang paling hebat. Sudah tahu semuanya, dan menjadi tertutup terhadap hal baru. Sebagai pimpinan, kita harus selalu memiliki sikap **OPEN MIND**. Sikap *open mind* menuntut kerendahan hati dan rasa *secure*/tidak terancam. Menjadi tantangan bagi kita semua, untuk selalu rendah hati dan merasa *secure*/tidak terancam. Sangat disayangkan apabila wawasan dan peluang organisasi yang kita pimpin menjadi terbatas, karena kita sebagai pimpinan tidak **OPEN MIND**. Salah satu cara cepat untuk membuka wawasan adalah melakukan *benchmarking*. *Benchmarking* yang tepat sasaran dan ditindaklanjuti dengan *action plan* akan sangat efektif untuk meningkatkan *excellence* perusahaan.

Kondisi ekonomi dan dunia usaha ke depannya akan semakin kompetitif. Untuk itu, kita sebagai pimpinan harus selalu menjaga ukuran organisasi dan keseluruhan proses kita selalu dalam kondisi yang prima (**LEAN ORGANIZATION, LEAN OPERATION**). Jalankan perusahaan dengan *prudent* dan *cost-conscious*, berlandaskan oleh cara berpikir yang cerdas dan benar. Melakukan *cost-control* tidak semata-mata mengurangi seluruh biaya. Cermati bagian mana yang harus diminimalkan, namun jangan ragu untuk *me-leverage* dengan efektif kegiatan lain yang memang menjadi kunci sukses bisnis.

Dalam bisnis yang makin kompetitif, perusahaan yang bisa *survive* adalah perusahaan yang terus meningkatkan *Safety, Quality, dan Productivity*-nya. Disiplin dan konsisten dalam melakukan genba, sehingga keseluruhan QCDSME terus bergerak naik dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Jangan terlena dengan kinerja yang baik di masa lalu dan masa kini. Permainan yang akan kita hadapi di masa datang akan semakin kompleks. Mari lakukan upaya nyata untuk mendorong organisasi dan proses kita masing-masing agar menjadi semakin *lean* dari waktu ke waktu. Itu menjadi salah satu kunci bagi organisasi kita untuk *survive* dan *sustain* di masa yang akan datang.

Akhir kata, terima kasih atas dedikasi, komitmen, dan kerja keras selama ini. Kita satukan tekad, semangat, dan daya upaya, agar kita semua bisa menghadapi segala tantangan jaman dengan baik. Kiranya kiprah Triputra Group dalam kancah bisnis nasional dapat memberikan kontribusi nyata dalam upaya mewujudkan Indonesia Raya.

Semoga Tuhan memberkati kita semua.

Jakarta, 2 September 2015

Theodore Permadi Rachmat



BINABUSANA INTERNUSA GROUP



BBI CITY, KOMUNITAS KERJA BERBASIS HATI

"Be the change you want to see in the world" (Mahatma Gandhi) - Jadilah bagian dari perubahan yang ingin kamu saksikan di dunia ini.

Penulis : Stefanus Pranjana

Kalimat diatas tepat untuk menggambarkan seluruh pemikiran dalam tulisan ini. Dunia yang terus berubah menjadi makin maju dan sekaligus makin tidak menentu, menuntut semua yang tinggal di dalamnya harus *survive* menyesuaikan diri. Revolusi industri abad 18 dan modernisasi setelah perang dunia II memberikan sumbangsih yang sangat besar dalam perubahan sosial budaya. Perkembangan jaman juga diiringi dengan perkembangan generasi "Y" di beberapa perusahaan.

Munculnya industri *garment* di Asia dipacu oleh situasi dimana China tidak bisa melakukan hubungan bilateral dengan Amerika dan adanya sistem *Quota*. Sejak itulah industri *garment* merambah ke asia tenggara seperti Indonesia, Vietnam, Thailand; dan hingga saat ini industri *garment* diprediksi tetap prospektif. Salah satu industri *garment* yang sedang bertumbuh pesat adalah BBI Group. Sejak 26 tahun lalu, BBI Group mendedikasikan dirinya sebagai produsen *garment* yang mampu menyerap tenaga kerja hingga 9.000 an orang di tahun mendatang.

Pertumbuhan perusahaan tidak lepas dari tantangan ke depan, yaitu *talented people & leadership, human touch* dan *culture*. Hasil riset Boston Consulting Group yang berjudul *"Creating People Advantage – How to address HR Challenges Worldwide through 2015"* menyimpulkan bahwa karyawan

bertalenta dan kepemimpinan akan menjadi sumber daya yang semakin langka; Perusahaan-perusahaan akan bergerak menjadi organisasi global; dan kebutuhan emosional karyawan akan semakin penting.

Komunitas global dan tantangan lokal

BBI Group sebagai perusahaan *garment* tentunya membutuhkan beberapa spesialis dengan "harga" yang kompetitif. Posisi seperti *sample pattern*, *merchandiser* adalah salah satu posisi yang tidak mudah dicari sehingga mau tidak mau selama kompetitif perusahaan merekrut dari negara-negara lain. Hal ini kemudian memunculkan adanya *diversity* dalam BBI Group karena adanya beberapa tenaga kerja asing di Perusahaan, yaitu dari negara Filipina, China, Hong Kong, Taiwan. Kehadiran mereka tentu saja memberikan warna tersendiri dalam suasana kerja di Perusahaan.

Di penghujung tahun 2015, Indonesia akan mulai memasuki perdagangan pasar bebas ASEAN yang disebut MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) salah satu dampaknya akan terjadi persaingan yang lebih ketat antara tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja asing. Oleh karena itu BBI Group terus meningkatkan kompetensi karyawan dengan mengadakan program TDP (*Talent Development Program*) dan program MT. Program TDP ditujukan untuk melengkapi para penjahit yang memiliki *leadership* menjadi *group leader* di masing-



Kebersamaan CEO (Pak Lukas) bersama para operator.



Silaturahmi Management dan karyawan sebelum Lebaran



Perayaan Ulang Tahun karyawan

masing line. Sedangkan untuk program MT ditujukan untuk mencetak leader masa depan. Guna membuka wawasan internasional, peserta MT melakukan *benchmark* ke A1A Vietnam yang merupakan perusahaan yang sudah melakukan *best practice* di bidang industri *garment*, seperti pemanfaatan teknologi informasi dan automation untuk menunjang produksi yang lebih efisien dan ramah lingkungan.

Tidak berhenti sampai disitu, BBI Group juga mengadakan "*knowledge exchange*" dua kali dalam setahun yang dihadiri oleh perusahaan perwakilan dari Thailand, Vietnam dan Kamboja. Dalam acara ini dilakukan *sharing improvement* yang dilakukan oleh masing-masing perusahaan untuk meningkatkan efisiensi.

Komunitas global juga tercermin dengan ada *dormitory* (*mess*) di BBI Semarang yang dihuni oleh beberapa tenaga kerja asing maupun lokal. Dengan adanya beberapa acara kebersamaan, komunitas ini menjadi kental dan menyatu bagai satu keluarga dari beberapa Negara.

Membangun budaya, membangun hati

Tidak bisa dipungkiri bahwa dibalik hadirnya tenaga kerja asing ada hal yang perlu diperhatikan yaitu budaya dan bahasa. Masing-masing negara tentu saja mewarisi budayanya; karena itu, dibutuhkan upaya untuk menyatukan kepedulian terhadap budaya mereka. Cara berkomunikasi ke operator menjadi *point* penting karena tidak semua karyawan mampu berbahasa Inggris; namun dalam perjalanan waktu para pekerja asing mampu berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.

Di tengah arus deras egosentris, *management* BBI Group terus berupaya menjunjung tinggi kepedulian dan membangun komunitas kerja berbasis hati. *Top Management* selalu menekankan agar setiap karyawan senantiasa bekerja dengan hati dan *spirit* yang hidup guna mencapai *excellence process*.

Pertanyaan besarnya, bagaimana cara memupuk hati karyawan? Membangun kedekatan hati dengan karyawan memang tidak mudah, perlu difasilitasi dengan aktivitas yang

konkrit dan menyentuh. Beberapa aktivitas di perusahaan yang menggambarkan ini adalah **aktivitas "satu hati"** dimana pada setiap hari jumat *operator per line* berkumpul bersama personalia untuk berbicara dari hati ke hati tentang masalah yang dihadapi serta hal-hal yang perlu diperbaiki ke depan. Ada juga aktivitas "ulang tahun karyawan", aktivitas undian masa kerja, dan juga aktivitas kunjungan ke rumah karyawan baik yang sakit atau acara lain (perkawinan, duka, dll) yang menjadi hal penting untuk terus dilakukan sebagai bentuk perhatian perusahaan pada karyawannya.

Kedekatan pimpinan puncak terhadap karyawannya menjadi hal yang istimewa. Pada beberapa kesempatan CEO dan jajarannya menyempatkan diri untuk berdialog langsung dengan karyawan, juga dengan para GL dan *supervisor*. Ruang dialog ini menjadi media subur untuk memupuk hati para karyawan, membangun kebanggaan pada perusahaan dan menggerakkan mereka agar lebih kontributif. Motivasi yang sangat menyentuh adalah pertanyaan dari CEO kepada karyawan, yaitu, "Anda mau jadi obat nyamuk atau mau jadi per keong itu tergantung anda semua; jika bekerja biasa saja maka anda akan menjadi obat nyamuk yang hanya di posisi yang sama, namun jika anda sangat berprestasi maka karir anda akan naik seperti per keong".

Apa yang disampaikan Pimpinan dan seluruh aktivitas ini sejalan dengan karakter BBI, yaitu bekerja dengan hati, berkarya dengan cinta, berperilaku dengan kasih, bersikap dengan arif dan bijaksana, serta bertutur dengan santun. Diharapkan karakter ini menjadi karakter seluruh karyawan.

Pertumbuhan dan perjuangan BBI Group dilukiskan dalam **BBI Journey**. Di lukisan ini digambarkan bagaimana kereta api berjalan penuh liku menjunjung strategi bisnis, visi misi dan *core value*, dan dari tahun ke tahun menuju pada peningkatan bisnis dipimpin oleh CEO dilokomotifnya; hingga akhirnya menuju ke **BBI City**, sebuah kota mandiri dan menjadi kebanggaan untuk group dan bangsa. Perubahan dunia menuntun **BBI Group** menjadi terus berkembang menuju **BBI City**. •••



Vehicle Monitoring System

Di suatu siang saat saya sedang membaca *e-mail* dari rekan kantor di ruangan, tiba-tiba telepon saya berbunyi. Anak perempuan saya menelepon dan meminta saya memesan *taxi* untuk dirinya. Saya pun memesan *taxi* melalui aplikasi *mobile* yang disediakan oleh Uber. Satu kemudahan teknologi yang diciptakan untuk meringankan pengguna dalam melakukan pemesanan dan monitoring kendaraan. Dalam tempo tidak kurang dari 5 menit, salah satu *driver taxi* mengambil order saya. Setelah memberikan nomor telepon anak, saya pun memantau pergerakan *taxi* ke tempat dimana anak saya menunggu dan rute perjalanan pun dapat saya pantau sampai tiba di tempat tujuan.

Penulis : Nur Putut Setiowanto

Suatu kemajuan teknologi yang sedang menjadi *trending topic* dimana setiap saat pengguna *mobile device* atau *smartphone* dapat melakukan pemantauan terhadap kendaraannya.

Untuk Puninar, teknologi seperti ini sebenarnya sudah tidak asing lagi karena sudah dipakai lebih dari 10 tahun. Pemantauan lokasi, kecepatan, jarak tempuh, dan pemakaian bahan bakar dari truk direkam di dalam sistem. Aplikasi pemantau kendaraan (Vehicle Monitoring) digunakan oleh *Business Operation Leader*, *General Service* dan *team CMT* (Control Monitoring Truk) guna memonitor pergerakan kendaraan di lapangan. Aplikasi ini banyak membantu pada saat kendaraan dalam masalah maupun terjadi penyelewengan oleh *driver* truk. Selain itu, pentingnya memiliki *real-time* akses ke informasi tentang lokasi dan status kendaraan, merupakan elemen penting dalam proses *supply chain*, sehingga penanganan masalah menjadi lebih cepat.

Permintaan mengenai akses informasi ini banyak diminta oleh perusahaan *manufacturing*, *retail*, dan transportasi untuk mengetahui estimasi kedatangan barang di lokasi mereka (ETA = Estimation Time Arrival) atau di lokasi *customer* secara aktual.

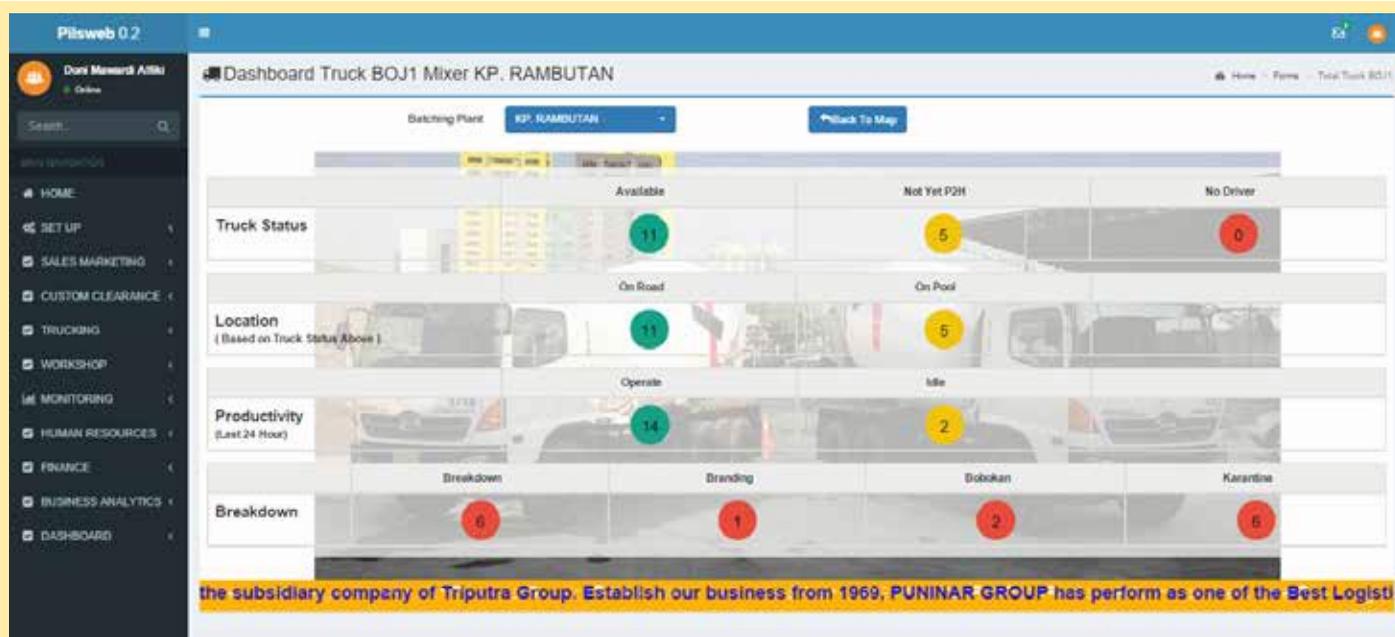
Puninar sendiri juga telah menggunakan *Global Positioning System* atau yang disebut GPS. Data detail mengenai

kendaraan dari *cloud* di-*download* ke *server* yg berlokasi di Data Center Puninar. Data ini dikombinasikan dengan proses informasi yang dibuat untuk memudahkan user mengetahui posisi kendaraan pada saat truk Puninar melaksanakan pekerjaan. *Lead time* pun dapat direkam dengan bantuan dari tim CMT yang melakukan pemantauan pergerakan kendaraan.

Komponen di dalam Vehicle Monitoring Tools

Komponen dalam solusi IT untuk tugas pelacakan dan pemantauan kendaraan terdiri dari beberapa fungsi, antara lain: sebagai ponsel *point-of*-kontak terminal; perangkat monitoring kendaraan; dan pemantauan lainnya. Komponen tersebut meliputi:

- **Pelacakan perangkat** : Sebuah unit GPS *track* lokasi truk untuk dukungan operasi logistik.
- **Perangkat pemetaan** : Ini termasuk informasi tentang rute, zona kecepatan dan kemacetan.
- **Assistant kecepatan** : menggunakan data peta untuk mengetahui kecepatan truk.
- **In truck smart device** : untuk menjalankan aplikasi di truk.
- **Truk weighting system** : digunakan untuk mendistribusikan berat selama pemuatan (loading)



- **Mobile terminal** : digunakan untuk melacak *pickup*, transit dan pengiriman.
- **Perangkat telemetri** : alat pemantau yang memberikan *feedback* balik ke mesin dan data lain untuk memungkinkan pemantauan perilaku *driver*, performa mesin, dan dimungkinkan alat yang terhubung dengan mesin truk untuk mengontrol pergerakan truk.
- **Fatigue monitoring glasses** : alat yang memonitor gerak kelopak mata yang memperingatkan pengemudi yang mengantuk. Beberapa operator yang menghubungkan ini untuk SMS pesan ke home base, dan mesin sistem manajemen secara paksa memperlambat truk.

Teknologi monitoring yang baru muncul dapat memantau pelacakan jalur dan kewaspadaan pengemudi sehingga membantu memantau kondisi kesehatan dan keselamatan para pengemudi. Selain itu pengemudi dapat mengirimkan sinyal elektronik untuk menginformasikan *starting*, *progress*, serta penyelesaian pekerjaannya. Sistem aplikasi manajemen juga dapat mengalokasikan pekerjaan baru bagi pengemudi.

Investasi Vehicle Monitoring untuk perusahaan

Dalam investasi *Vehicle Monitoring* ini, beberapa perusahaan menerapkan prinsip prioritas dan investasi bertahap mengingat biaya dari pembangunan peralatan ini tidak sedikit dan sistem pengoperasiannya pun memerlukan komitmen dan keterampilan sehingga kombinasi antara alat *vehicle monitoring* dengan kegiatan operasional dapat menjadi informasi yang bermanfaat bagi perusahaan.

Dalam kegiatan investasi penyediaan alat-alat pemantauan kendaraan ini, ada beberapa opsi yang dapat dipilih, yaitu:

1. *Self investment*, pembelian alat monitoring dilakukan langsung oleh perusahaan dan menjadi milik perusahaan. Keuntungan dari sistem ini adalah data-datamenjadi milik perusahaan sehingga dapat dipakai untuk informasi operasional digabungkan dengan data operasional yang lain serta tim yang mendukung dapat mengembangkan fungsi lain didalam aplikasi yang dipakai. Kekurangannya adalah perlunya investasi besar di awal dan penyediaan peralatan dari fungsi monitoring ini harus disediakan oleh perusahaan.

2. Rental, menggunakan rekanan untuk pemakaian alat monitoring ini. Keuntungan dari sistem ini adalah tidak perlu biaya besar dan dapat langsung mengimplementasikan alat ini. Kekurangan dari sistem ini adalah data dimiliki oleh rekanan sehingga untuk permintaan data dan pengembangan dari aplikasi dengan menggunakan data dari monitoring ini memerlukan kerjasama dengan rekanan. Diperlukan rekanan yang dapat bekerjasama dengan baik untuk mendapatkan informasi dan fungsi yang baik.

Puninar memakai alat monitoring kendaraan untuk menunjang informasi bagi keselamatan *driver*, *job progress* dan monitoring pergerakan. Dalam industri logistik, monitoring pergerakan barang merupakan hal mutlak. Pemakaian alat monitoring untuk komponen di dalam *supply chain* ini akan dapat mendukung kegiatan operasional, meningkatkan keamanan terhadap pengendara, menaikkan kepuasan pelanggan dan meningkatkan produktivitas komponen dalam *supply chain*. ●●●



Deborah Debyanti Sugiarto

Function Head of Corporate Finance - Triputra Investindo Arya
Chief Financial Officer - Daya Group

Working with Harmony

Wanita yang lincah dan menyukai sesuatu yang dinamis, Deborah Debyanti Sugiarto akrab dipanggil Deby bergabung di Triputra Group sejak 5 tahun silam. Beliau menuntaskan pendidikan Sarjana di Institut Pertanian Bogor tahun 1996 dan kemudian mendapatkan gelar Master of Commerce (Applied Finance) dari The University of Queensland, Brisbane, Australia tahun 1999.

Penulis : **Nanang Kurniawan**

Perjalanan karir Deby diawali di dunia perbankan pada saat beliau bergabung dalam program *Management Trainee* di Bank Universal. Setelah menyelesaikan pendidikan Master-nya, beliau mulai meniti karir sebagai konsultan keuangan

di PricewaterhouseCoopers (PwC) Indonesia dan Australia selama hampir 11 tahun. Namun bagi Deby waktu bersama keluarga merupakan prioritas utamanya, sehingga ia pun rela melepaskan karir-nya di konsultan dan

mencoba dunia korporasi yang diharapkan dapat memberikan keleluasaan untuk mengatur waktu dengan keluarganya. Namun ia pun mengakui bahwa dirinya cukup pemilih dalam menentukan perusahaan tempat beliau akan

“Profesional
namun juga
sebagai ibu
yang cinta
keluarga.”



bergabung, sampai pada akhirnya pilihannya jatuh pada Triputra Investindo Arya. Faktor utama yang membuat ibu dari dua orang putri ini menjatuhkan pilihan adalah, value yang dijiwai oleh sosok Pak Teddy sebagai pemilik perusahaan, yakni *No Politicking; Meritocracy* dan *Transparency*. Tiga values inilah yang akhirnya memanggil dirinya untuk bergabung di Triputra, karena ia pun merasa menemukan keselarasan dengan value pribadinya. Kesan Deby setelah bertemu Pak Teddy dalam interview singkat, “*As a group* perusahaan ini (Triputra) sponsornya baik”.

Values Deby yang selaras dengan Triputra, diakuinya terbentuk dari values keluarga dimana ia dibesarkan untuk selalu menjaga integritas dan daya juang yang tinggi. Bagi dia *no politicking and meritocracy* penting karena “hidup saya jauh lebih tenang ketika hanya fokus pada pekerjaan, sehingga bisa *deliver* pekerjaan dengan maksimal, tanpa harus ngomong kanan ngomong kiri (lobby).

Pokoknya kerja dengan baik, team work baik, hati baik pasti hasil juga baik”. *Transparency* juga merupakan hal yang sangat penting bagi Deby karena ia ingin tidur nyenyak tanpa harus khawatir berurusan dengan hukum.

Ketika ditanya motivasi dirinya dalam bekerja, Deby menjawab “saya ini orang yang tidak bisa diam, bosan kalau tidak menghasilkan sesuatu, serasa tidak ada *achievement*”. Keinginannya untuk selalu berkontribusi itulah yang memotivasinya untuk selalu memberi yang terbaik bagi Triputra. Namun disisi lain Deby mengatakan bahwa dirinya “*I am a working woman, but in the same time, I am also a mom*”. Ia menyadari bahwa kedua peran itu harus berjalan harmoni, dan ia sangat merasa beruntung karena mendapatkan dukungan penuh dari suami dan kedua putri-nya untuk terus berkarya sampai dengan sekarang.

Tahun 2014 Deby diberikan tambahan kepercayaan untuk menjadi Chief

Financial Officer (CFO) di Daya Group, sehingga ia pun kini merangkap peran sebagai Head of Corporate Finance Accounting and Tax di Triputra Investindo Arya. Dia mengatakan, kepercayaan yang diberikan oleh *shareholder* untuk menjadi CFO Daya Group merupakan apresiasi sekaligus tantangan. Ia juga mengatakan baginya kerja keras adalah hal biasa, yang penting adalah terus berkontribusi bagi Triputra.

Pada edisi TREN kali ini, tema yang diangkat adalah “The World is Changing”. Seperti yang kita ketahui bersama bahwa perubahan kondisi sosial, politik, ekonomi makro, teknologi pada beberapa tahun terakhir ini begitu cepat, sehingga menimbulkan banyak perubahan dan tantangan baru. Arti “*Change*”, bagi seorang Deby adalah “*Dare to do something differently*” atau keberanian untuk mengambil sebuah tindakan atau melakukan sesuatu yang benar-benar berbeda. Konsekuensi logis dari sebuah perubahan tentu akan muncul sebuah

tantangan, sehingga bagi Deby syarat utama seorang pemimpin untuk dapat menghadapi tantangan akan perubahan adalah:

1. Open Minded

“Terbuka untuk melihat sesuatu yang benar-benar baru, kita lihat dan kita pikirkan apakah hal tersebut adalah baik atau buruk, dan lebih penting lagi adalah melihat bagaimana membuat sesuatu menjadi baik untuk kita” ujar Deby. Sikap open minded ini akan sangat membantu para pimpinan untuk memahami situasi perubahan secara jernih, dan menyambut baik ide-ide perbaikan yang mungkin sifatnya diluar kebiasaan atau sering disebut “*out of the box ideas*”.

2. Persistence

Situasi perubahan memang sering kali tidak enak, karena mengubah dari zona nyaman menuju zona baru yang menuntut adaptasi, dan tentunya untuk menjadikan sebuah perubahan itu berhasil dibutuhkan kesabaran dan kegigihan dalam menjalani proses perubahan itu

Who is Deby?

“Seorang pekerja keras yang sangat teliti dan tekun. Ia seorang pemimpin yang tegas dan sangat *care* kepada anggota timnya.” By Fiona Frederique Head of Finance Triputra Group

“Memiliki kapabilitas yang lengkap dari sisi teknis, memahami proses bisnis, dan tegas”. By Anry S. Pangloli Head of Accounting Triputra Group

“Great leader with tremendous vision and passion”. By Paulus Muliawan Head of Finance Daya Group

“Seorang yg supel, active, hard worker dan dapat membawa perubahan yg lbh baik di Daya Group”. By Leny Irvana Head of Accounting Corporate Daya Group

Pengalaman kerja:

1996 – 1998
Management Trainee,
PT Bank Universal Tbk

2000 – 2003
Assistant Manager,
PT Priwaterhouse
Coopers FAS

2003 – 2005
Executive,
Pricewaterhouse
Cooper, Sydney

2005 – 2010
Senior Manager,
PT Priwaterhouse
Coopers FAS

sendiri. Menurut Deby
“Change is not gonna happen
in one night, it takes time”.

3. Sincerity

Bagi Deby syarat terakhir yang tidak kalah penting yakni mengerjakan sesuatu tanpa niat tersembunyi, “Just give the best you can do, perubahan harus dilakukan dengan penuh ketulusan”. Niat tulus tersebut yang akan menjaga proses perubahan menuju *goal* yang sudah ditetapkan menjadi benar-benar nyata. Hal ini selaras dengan pernyataan salah satu begawan manajemen dunia yakni Kazuo Inamori dalam buku yang berjudul “A Compass to Fulfillment”, disebutkan bahwa bekerja dengan ketulusan menyebabkan kita tidak akan menyia-nyaiakan satu detikpun dari kehidupan kita yang sangat berharga. Ditambahkan bahwa kerja itu tidak hanya menghasilkan nilai ekonomi, tetapi meningkatkan nilai kita sebagai manusia.

Perubahan yang terjadi baik secara makro maupun mikro, menuntut

manajemen Triputra untuk mempersiapkan seluruh anak perusahaan-nya untuk menghadapi tantangan yang akan muncul, sehingga diharapkan bukan saja bertahan melalui tantangan perubahan namun juga dapat mengambil keuntungan dari perubahan ini. Demikian juga Daya Group, sebagai salah satu subco terbesar di Triputra sekarang ini memiliki lebih dari 8 *entity* yang tergabung didalamnya dan bergerak di berbagai bidang usaha. Maka Daya Group juga harus mulai bertransformasi untuk dapat terus beradaptasi dengan perubahan. Di dalam dunia bisnis yang akan terus bergerak dinamis, maka peran finance di sebuah perusahaan harus menjadi lebih *modern* juga, sehingga dapat mendukung manajemen untuk dapat bergerak lebih *strategis*” kata Deby.

Pada tahun awal kepemimpinannya sebagai CFO di Daya Group ia mengaku memiliki beberapa tantangan tersendiri, Deby menuntut dirinya untuk mempelajari secara

mendalam kebutuhan dari masing-masing subco di Daya Group, hal itu dilakukannya karena keinginannya untuk dapat memberikan kontribusi nyata. Selain itu karena fungsi dari corporate finance sebelumnya dirasa belum maksimal, maka ia pun berinisiatif untuk membangun pondasi dasar untuk memperkuat fungsi corporate finance yang dipimpinnya. Langkah yang diambilnya, yakni melakukan *mapping* seluruh perusahaan dibawah

bendera Daya Group, untuk dapat mendapatkan gambaran penuh kondisi terkini. Selanjutnya ia mengatakan bahwa “*winning team* perlu juga dibangun, yakni menempatkan orang di posisi yang sesuai dengan *passion* dan keahlian-nya, sehingga dapat memutar roda lebih cepat”. Ia meyakini bahwa semua orang punya *strength and*

weakness, sehingga dengan penempatan yang tepat, setiap orang akan dapat menjalankan perannya masing-masing; ia mengutip dari buku Good to Great-Jim Collins; “*put the right man in the right bus*”.

Sekarang team corporate finance jauh lebih dapat *men-serve* subco-subco Daya karena sudah memiliki objektif yang lebih jelas untuk mendukung subco, sehingga team lebih fokus untuk mengambil peran. Hal serupa pun juga terjadi di

“... sebagai leader kita not just take a risk, but take a calculated risk.”

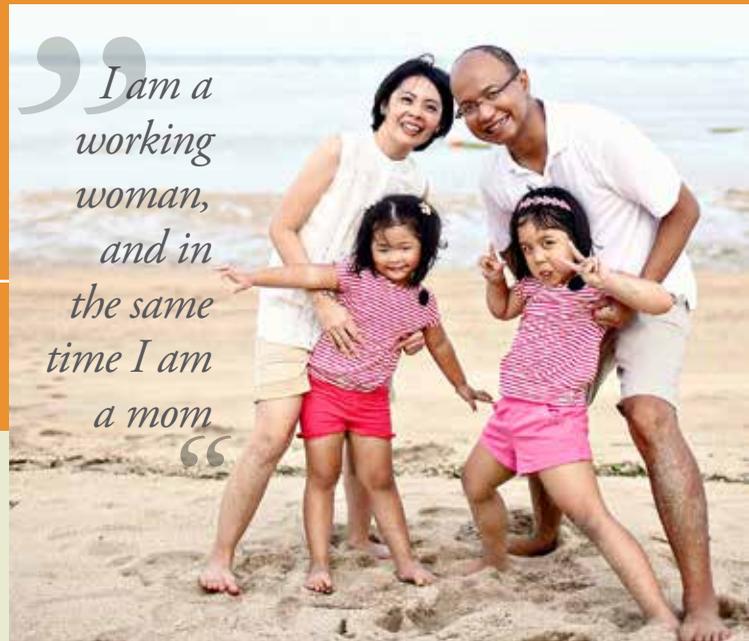
corporate finance Triputra, yang memberikan pelayanan kepada seluruh anak perusahaan Triputra. Deby mengatakan “Saya bangga mereka (team corp. finance Triputra Group dan Daya Group) sudah mengerti *servicing the customer*, mereka bisa gandeng subco, sekarang *team work* dan komunikasi lebih bagus, jadi Bergeraknya lebih enaklah”.

Biodata:

Nama : **Deborah Debyanti Sugiarto**
 Tempat tgl lahir : **Semarang, 22 April 1973**
 Nama Suami : **Yohanes Yudha Indrajati**
 Nama Putri 1 : **Michelle M Indra**
 Nama Putri 2 : **Gabrielle G Indra**

2010 – sekarang
**Function Head of
 Corporate Finance,
 PT Triputra Investindo Arya**

2014 – sekarang
**Chief Financial Officer,
 Daya Group**



“I am a
 working
 woman,
 and in
 the same
 time I am
 a mom”

Deby memiliki misi dalam membangun sebuah team corporate finance, haruslah menjadi *counterpart* bagi manajemen. “Orang finance tidak hanya juru itung, namun harus dapat menjadi partner yang sepadan”, demikian ujar Deby. Untuk dapat melakukan fungsinya dengan baik, ia mengatakan “seluruh kegiatan gosok gigi harus baik dan rapi, jadi mulai dari *policy*, standard dan sistem itu semua *it is not an option, it is a must for all subco*”. Selanjutnya Deby menggunakan kiasan peran ideal yang harusnya dijalankan di team finance adalah seperti seorang istri dalam sebuah rumah tangga, yang sering diberikan peran untuk mengatur kestabilan keuangan keluarga. Namun ketika bisnis ingin bergerak masuk ke bisnis baru atau membuat suatu keputusan strategis, maka orang finance harus dapat mengambil peranan untuk memberikan pertimbangan-pertimbangan. Dia mengatakan dalam hal ini “ibaratnya fungsi seorang istri dalam keluarga, kemana suami ingin

berusaha, seorang istri akan terus memberikan support-nya. Jadi dalam suatu perusahaan harus ada gas juga ada rem, nah saya memainkan peranan sebagai rem, ibaratnya saya tidak hanya menjadi supporting function, namun pada saat yang bersamaan saya ingin menjadi partner diskusi agar dapat membuat strategi yang tepat untuk perusahaan”.

Deby memiliki keyakinan bahwa sebuah perusahaan untuk unggul maka haruslah memiliki mentalitas berani mengambil resiko. Namun ia mengatakan tentunya sebagai leader kita *not just taking the risk, but we need to take a calculated risk*. Seorang *leader* harus memperhitungkan segala sesuatunya dan bersiap untuk menghadapi risiko yang mungkin kita hadapi. Menurut Deby “kita harus berani mencoba *as far as it is a calculated risk, then we have to do it* agar dalam dunia yang berubah ini kita dapat menjadi yang terdepan dan memiliki daya saing dengan perusahaan-perusahaan yang lain”.

Harapan Deby bagi Triputra Group dalam mempersiapkan diri menghadapi perubahan-perubahan yang akan datang adalah agar masing-masing subco memiliki *winning team*. Deby mengibaratkan dalam perusahaan dibutuhkan adanya “*brain*” dan “*muscle*” sehingga para CEO memiliki team yang kuat untuk selalu *adaptive to change*. CEO diharapkan memiliki team yang lengkap untuk membantu memikirkan kemajuan perusahaan”. Harapan Deby berikutnya adalah terjalin kerja sama yang sinergi antara subco dan *head office*, kehadirannya sebagai corporate finance agar dapat menjadi *counterpart* bagi para subco. Peran yang dimaksud diantaranya sebagai *partner* untuk *brainstorm ideas*, Deby menggambarkan peran *head office* menjadi semacam pengatur puzzle

yang membantu dalam mengisi dan mensinergikan antar subco sehingga terisi dengan lengkap.

Deby menyadari tentunya untuk dapat menjadi *counterpart* merupakan sebuah *journey* tersendiri, yang harus dilalui baik oleh Daya Group maupun Triputra Group sendiri. Tentu bukanlah hal yang gampang, namun ia meyakini bahwa semua itu mungkin sekali untuk dicapai, menurutnya sekarang kita sudah melangkah pada arah yang tepat. Believe yang ia pegang untuk menjadi *counterpart* adalah “*Everybody have their own special knowledge and experience*”, ketika kita dipercaya oleh *stakeholder* kita harus memberikan sesuatu yang berbeda. *Trust* dari *stakeholder* harus kita jawab dengan prestasi nyata. *I believe I can do something*.

...



KONVENSI IMPROVEMENT
TRIPUTRA GROUP (TIF X – 2015)

“Leverage Competence through Continuous Improvement”

Pada Tanggal 17 Oktober 2015, bertempat di Hotel Kartika Chandra, Gatot Subroto, Jakarta Selatan, telah dilaksanakan Triputra Improvement Forum (TIF) yang ke-X yang mengusung tema **“Leverage Competence through Continuous Improvement”**, dengan harapan agar semangat dalam melakukan *improvement* terus ditingkatkan sebagai bagian dari pengembangan dalam aktivitas operasional (*process*) yang sekaligus mengembangkan kompetensi sumber daya manusia (*people*) agar menjadi lebih efektif dan efisien.

Penulis : Stanley Ray

Pada tahun 2015 ini acara TIF mengalami perubahan sehingga membuatnya berbeda dengan tahun sebelumnya. Perbedaan yang mendasar terletak pada kategori lomba dengan bertambahnya kriteria TEKS/in-TEKS. Perubahan lainnya yaitu pada rangkaian acara konvensi dimana kegiatan presentasi di tiap *stream* dimulai terlebih dahulu pada pagi hari yaitu pada pukul 07.30 WIB. Total peserta yang mengikuti presentasi sebanyak 45 tim dari 8 kategori (**QCC, QCP, QCL, TEKS/in-TEKS, SS, PPS, Safety Improvement, 5R Improvement**) yang terbagi atas 6 *stream*.

Presentasi *stream* berlangsung dari jam 07.30 WIB – 09.30 WIB dengan dipandu oleh moderator pada setiap *stream*-nya. Penilaian dilakukan oleh 3 Juri Kehormatan yang

merupakan perwakilan CEO atau Direktur dari tiap-tiap *Subholding* dan 2 Juri Lapangan. Setiap *stream* dibantu oleh 1 orang *timekeeper* yang bertugas menjaga kelangsungan acara agar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh panitia.

Setelah presentasi di tiap *stream* selesai, acara dilanjutkan di ruang Kirana Balairung untuk pelaksanaan acara inti yaitu pengumuman pemenang tiap-tiap kategori. Adapun hasil pengumuman pemenang TIF-X 2015 adalah:

1. Kategori QCC : Scraf – Kirana Megatara Group
2. Kategori QCP : Ninja 2 - Kirana Megatara Group
3. Kategori QCL : Muchariri – Daya Group

PEMENANG TIF-X 2015

CONGRATULATIONS



Penyerahan Hadiah Kategori QCC



Penyerahan Hadiah Kategori QCP



Penyerahan Hadiah Kategori QCL



Penyerahan Hadiah Kategori TEKS



Penyerahan Hadiah Kategori SS



Penyerahan Hadiah Kategori PPS



Penyerahan Hadiah Kategori Safety Improvement



Penyerahan Hadiah Kategori 5R Improvement

4. Kategori TEKS : Dharma Polimetal – Dharma Group
5. Kategori SS : X – Boyz – Dharma Group
6. Kategori PPS : Adi Wijaya – Kirana Megatara Group
7. Kategori Safety Improvement : Hamparan Mulya – Padang Karunia Group
8. Kategori 5R Improvement : Daya Adicipta Mustika - Daya Group

Para pemenang dari konvensi TIF X akan diikutsertakan dalam Temu Karya Mutu dan Produktivitas Nasional (TKMPN) yang pada tahun ini diselenggarakan di Yogyakarta pada tanggal 23-26 November 2015. Dengan persiapan yang sudah dilakukan melalui TIF, diharapkan Triputra Group dapat meraih prestasi lebih baik lagi serta berhasil mendapatkan Platinum Awards di ajang TKMPN. •••



DHARMA GROUP

Exist to contribute

PT. DHARMA POLIMETAL

Automotive Component

Plant I : Jl. Raya Serang Km. 24, Bataraja - Tangerang, Banten

Plant II : Delta Silicon I, Jl. Angsana Raya Blok A9 No. 8 Bekasi, Jawa Barat

Plant III : Jl. Wadas Blok Simaja, RT 23/01 Desa Gombong, Kecamatan Plumbon, Cirebon

PT. DHARMA POLIPLAST

Plastic injection

Jl Meranti 1 blok L1 - 10 delta silicone industrial part 1 Bekasi

PT. DHARMA ELECTRINDO MANUFACTURING

Electrical distribution system

Plant I : Jl. Jababeka XII blok W No.5A Kawasan Industri Jababeka I, Cikarang, Bekasi.

Plant II : Jl. Wadas Blok Simaja, RT 23/01 Desa Gombong, Kecamatan Plumbon, Cirebon

PT. DHARMA CONTROLCABLE INDONESIA

Control Cable Manufacturer

Gikarang Industrial Estate Jl. Jababeka XVII D, Blok U No. 28 C - D, Bekasi, Jawa Barat

PT. DHARMA PRECISION PARTS

Precision Machining Parts

Jl. Inti Raya Blok C3 No. 12, Kawasan B B E Lemah Abang - Bekasi, Jawa Barat

PT. DHARMA PRECISION TOOLS

Special Precision Cutting Tools, Jigs and Special Purposed Machines

Bekasi International Industrial Estate - Hyundai Jl. Inti Raya Blok C3 No.12, Bekasi, Jawa Barat

PT. SANKEI DHARMA INDONESIA

Automotive Component

Jl. Permata Raya Lot CA-3 KIC - Karawang, Jawa Barat

Email: info@dp.dharmap.com

Web: <http://www.dharmap.com>

Copyright © 2015 IAM Dharma Group

TAP memenangkan Juara ke 3 kategori PPS di TIF X

PPS yang berjudul “Menurunkan *lead time* pencairan manfaat dana pensiun karyawan *resign*” akhirnya membawa Yuniar Lidia memenangkan juara ke 3 di ajang TIF X yang diadakan di Kartika Chandra.

Penulis : Donny Satria Handono

Banyaknya keluhan yang diterima terhadap lamanya proses pencairan dana pensiun atas karyawan yang resign membuat beliau mendapatkan ide untuk mencari tau bagaimana proses tersebut untuk bisa dipercepat. Persiapan yang paling mendasar adalah ketersediaan data pembayaran pencairan dana pensiun yang telah dilakukan dari PIC dana pensiun.

Proses panjang yang dilakukan dalam pembuatan ide tersebut, dari awal hingga mencoba menjalankan ide itu sendiri di pekerjaan sehari hari memakan waktu kurang lebih satu tahun. Beberapa hambatan yang beliau dapatkan dalam proses pembuatan ide tersebut adalah hasil yang tidak langsung baik karena selama enam bulan pertama dari awal dimulainya proses perbaikan ini hasilnya masih belum terasa. Perubahan yang signifikan dapat di rasakan setelah enam bulan project PPS tersebut berjalan.

Kaizen PT Trieka Agro Nusantara

Di TAP sendiri, Kaizen sudah dilaksanakan ke setiap perkebunan di masing-masing region. Salah satunya yaitu di region Kalteng tepatnya di PT Trieka Agro Nusantara (TAN) yang berlokasi di Desa Panopa, Kecamatan



Lamandau, Kabupaten Lamandau, Kalimantan Tengah.

Status tanaman di afdeling delta PT TAN terbagi 3 yaitu TBM 1, TBM 2 dan TBM 3 dan fokus Kaizen adalah pada tanaman TBM 3. Berdasarkan hasil genba ada beberapa temuan yang dianggap membuat hasil produksi di afdeling delta tidak optimal. Pasar pikul yang semak, gawangan dan piringan semak, dan titi panen yang belum terpasang 100% .

Hasil evaluasi dari kaizen yang dilakukan PT TAN memperlihatkan bahwa jika tanaman dipanen pada umur 26 bulan, diharuskan semua infrastruktur panen yang meliputi pasar pikul, tangga-tangga panen dan titi panen harus sudah selesai 100% pada umur tanaman 24 bulan. Pembuatan

hatchery juga harus sudah dilakukan pada kastrasi ke 3 (20 bulan umur tanaman, kondisi tanah di PT TAN S2).

Dengan pencapaian tersebut, divisi PDCA melalui Pak Herlan Maulana dan team, mendaftarkan Kaizen PT TAN sebagai peserta Triputra Improvement Forum dengan kategori Internal TEKS Presentasi Triputra Executive Kaizen System pada ajang TIF X-2015

Setelah melakukan penjurian di site ternyata team PT TAN yang dipimpin langsung oleh Pak Parlinggoman Lumbantoruan menjadi Juara Harapan 2 dan mengikuti perlombaan TIF X namun bukan menjadi penghalang untuk team PT TAN untuk melanjutkan kaizen di PT TAN dan akan mengikuti perlombaan di tahun berikutnya. ...

Perolehan Pako Group Di TIF

Peserta yang mewakili Pako Group dalam setiap kegiatan *improvement* selalu di seleksi secara ketat oleh Training Department dalam perusahaan sehingga menghasilkan peserta-peserta yang berkualitas. Proses seleksi pertama dilakukan melalui kegiatan *improvement* internal. Peserta yang berhasil menjadi juara dalam kegiatan internal ini akan menjadi perwakilan perusahaan dalam kegiatan *improvement* eksternal. Proses berikutnya, peserta yang menjadi perwakilan perusahaan akan diberikan pendampingan dan pendalaman materi.

Penulis : Heri Pujiyanto dan Dewa P. Christian

Di bulan Oktober tahun 2015, Pako Group turut berpartisipasi dalam ajang *improvement* Triputra Group yaitu Triputra Improvement Forum X (TIF). Pada setiap program yang dilombakan, kandidat perwakilan Pako Group berhasil lolos babak kualifikasi dan mengikuti Final TIF.

Salah satu kandidat perwakilan Pako Group adalah tim cerdas cermat (*quiz*). Sebelum melangkah ke babak final, tim *quiz* Pako Group terlebih dahulu telah mengalahkan *subco* Triputra lainnya yaitu Padang Karunia Group dan Bina Busana Internusa di babak kualifikasi pada tanggal 17 September 2015 di Daya Toyota Bekasi.

Pada acara final TIF X 2015 tim *quiz* Pako Group bersaing melawan Dharma Group dan Kirana Megatara Group.

Acara berjalan dengan penuh ketegangan di atas panggung karena babak yang dipertaruhkan adalah



babak rebutan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dari panitia. Persaingan begitu ketat dan pada akhirnya tim *quiz* Pako Group meraih juara 2.

Juara 1 diraih oleh tim Dharma Group dan juara 3 oleh Kirana Megatara Group.

Perolehan Pako Group secara

keseluruhan pada TIF X dapat dilihat dalam tabel berikut. ●●●

Kompetisi	Juara	Point
QCC	5	60.5
QCP	2	65.17
Safety Improvement	-	46.8
SR Improvement	2	65.7
KIP	2	58
PPS	2	60.33
QCL	-	56.5
Teks	2	-

SAFETY FIRST!!! Bukan Cuma Slogan, Prestasi Pun Tergapai

Kondisi industri batubara yang tidak kunjung membaik menuntut setiap insan Padang Karunia Group (PKG) untuk jeli melihat setiap peluang dan melakukan *improvement* di area kerjanya masing-masing agar perusahaan dapat eksis ditengah krisis. Salah satu bidang yang juga tersentuh oleh kegiatan *improvement* di PKG adalah *Safety, Health and Environment (SHE)*. Hal ini dibuktikan dengan prestasi yang membanggakan dalam Triputra Improvement Forum (TIF) X 2015 yaitu menjadi Juara 1 *Safety Improvement Award*.

Penulis : Himawan Primayudha

Pada TIF X 2015, Tim *Safety Improvement* PKG mengangkat tema “Menurunkan Potensi Resiko Tabrakan Unit di Jalan Hauling Km. 19+250”. Tema ini didapat dari hasil *Hazard Identification and Risk Assessment (HIRA)* dan *Safety Patrol* yang dilakukan Tim SHE PKG. Hasil dari HIRA dan *Safety Patrol* kemudian disusun menjadi ‘Peta Resiko Tinggi’ dimana didapatkan pada Jalan Hauling Km. 19+250 memiliki tingkat resiko yang tinggi dan cenderung ekstem.

Langkah selanjutnya Tim SHE PKG mencoba menganalisa kondisi yang ada dan menentukan *target improvement* dimana akan menurunkan angka tingkat resiko yang semula resiko tinggi dan ekstrim (nilai 12, 16, dan 20) menjadi tingkat resiko rendah (nilai 4). Setelah menentukan target, dilakukanlah analisa *Fish Bone* untuk mendapatkan akar

Penyebab langsung	Akar Masalah	Rencana Perbaikan
Driver DT yang bermuatan mengambil jalur tengah	Super elevasi jalan negatif	Membuat super elevasi tikungan positif di KM. 19+250
Ada potensi 2 unit DT bersinggungan	Sudut elevasi dan lebar Jalan tidak sesuai dengan standar jalan untuk DT Volvo	Membuat sudut elevasi lebih kecil (4%) dan melebarkan jalan di area menjadi 13,4 m
Driver mengoperasikan unit dengan kecepatan tinggi ketika melewati tanjakan	IK Pengoperasian Unit belum dilengkapi larangan memacu kecepatan saat di tanjakan	Merevisi IK Pengoperasian Unit
Driver tidak mengetahui titik rawan di jalan hauling	Jalan di tikungan Km.19 +250 tidak memiliki rambu-rambu	Membuat rambu peringatan ‘Mengurangi kecepatan’ dan ‘Tetap berada dilajur kiri’



masalah yang kemudian dibuat rencana perbaikannya dan dieksekusi dengan disiplin (lihat tabel).

Setelah dilakukan perbaikan maka Tim SHE kembali melakukan HIRA untuk mengevaluasi bagaimana hasil kegiatan perbaikan yang telah dilakukan. Hasil dari HIRA didapatkan bahwa tingkat resiko telah menurun sesuai target menjadi rendah (nilai 4). Hasil *improvement* yang telah sesuai dengan target kemudian distandarisasi dan disosialisasikan kepada pihak-pihak terkait.

Kemenangan *Safety Improvement* pada TIF 2015 adalah bukti kesungguhan PKG dalam mewujudkan SHE yang *excellence* di area tambangnya. Penghargaan ini adalah awal dari jalan panjang PKG untuk mewujudkan *zero accident* selama *life of time* tambang khususnya di project PT Hampanan Mulya. *Safety First!!!! Be CHAMPION...* ●●●

Kirana Megatara Group Berjaya di TIF X

Sabtu pagi, 17 Oktober 2015, Hotel Kartika Chandra dipenuhi ratusan peserta berkaos biru. Mereka adalah keluarga besar Triputra Group yang sedang mengikuti ajang tahunan, yaitu Triputra Improvement Forum (TIF) X. ASSA Rent sebagai tuan rumah tahun ini mengangkat tema *"Leverage Competence Through Continuous Improvement"* yang dibalut dengan suasana India.

Penulis : Robert Montolalu

Sabtu pagi, 17 Oktober 2015, Hotel Kartika Chandra dipenuhi ratusan peserta berkaos biru. Mereka adalah keluarga besar Triputra Group yang sedang mengikuti ajang tahunan, yaitu Triputra Improvement Forum (TIF) X. ASSA Rent sebagai tuan rumah tahun ini mengangkat tema *"Leverage Competence Through Continuous Improvement"* yang dibalut dengan suasana India.

Acara yang dimulai Pkl. 07.00 dan berakhir Pkl. 13.20 itu diawali dengan presentasi masing-masing peserta di 6 stream. Kemudian acara dilanjutkan di ballroom utama yang diawali dengan menyanyikan Mars Triputra dan lagu Tanah Airku, sambutan ketua panitia yaitu Ibu Neti Dewi dan sambutan dari Direksi Triputra Group yang diwakili oleh Bapak Hadi Kasim.

Dalam sambutannya, Bapak Hadi Kasim berpesan "jangan membatasi diri, pastikan kita memiliki pola pikir yang benar, yang jelas, selalu fokus, tak pernah puas dan pastikan standar selalu dilaksanakan dengan baik, *there is no limit.*" Beliau menambahkan, "untuk jiwa muda, saat ini kita sedang membangun reputasi, talenta harus



Tampak (Ki-ka) Hadi Kasim (perwakilan Padang Karunia, Pako, Dharma, TAP, Kirana Megatara), Bapak TP Rachmat dan putra dari Christian Ariono Rachmat

dikembangkan setinggi mungkin, kompetensi dibangun secepat dan seoptimal mungkin, tidak ada Superman yang ada itu *Super Team*, yang personilnya tahu kapan harus berdiri di depan menjadi teladan, kapan harus berdiri di samping menjadi *team player* dan kapan harus berdiri di belakang menjadi pendukung yang setia." Dalam penutupnya beliau menyampaikan, "Kebahagiaan & kesuksesan tidak didapat dengan instan, bangunlah karakter yang tidak mudah menyerah".

Dalam kesempatan tersebut ditampilkan pula penjurian final Quiz dengan hasil Kirana Megatara Group menempati urutan ketiga, juara pertama diraih oleh Dharma Group

dan Juara kedua oleh Pako Group.

Suasana semakin meriah ketika dilakukan penarikan *doorprize* dengan hadiah utama sepeda motor yang dilanjutkan dengan acara yang ditunggu-tunggu yaitu pengumuman pemenang lomba untuk masing-masing kategori. KM Group meraih juara I untuk 3 kategori lomba, yaitu QCC oleh Djambi Waras Jujuhan, QCP oleh Kirana Permata dan PPS oleh Djambi Waras Jambi. KM Group juga mendapatkan juara II untuk kategori QCL oleh Anugrah Bungo Lestari dan juara III kategori TEKS oleh Kirana Prima. Selain itu, yang menjadi finalis adalah Djambi Waras Jambi untuk kategori safety (SHE) dan Kirana Windu untuk kategori 5R. ...

Manfaat 5R Bukan Hanya Sekedar Rapi dan Bersih

Penulis : Rudi Taryudi



Rudi Taryudi Dkk, Juara 1 5R Improvement TIF

“Lakukan 5R agar tempat kerja menjadi lebih rapi dan bersih!”. Namun apakah anda setuju jika manfaatnya sekedar itu saja? Banyak referensi yang menyampaikan bahwa 5R dapat meningkatkan produktivitas, kenyamanan serta keamanan kerja. Ternyata hal tersebut memang benar dan kami telah membuktikannya.

Berawal dari kondisi gudang Kelengkapan Standar Unit – KSU (helm, spion, accu dsb.) di salah satu gudang kami di Baros yang mengalami overflow. Stock KSU mencapai 8.616 unit, jauh melebihi kapasitas gudang KSU yang hanya 4.500 unit. Akhirnya kami membentuk *team improvement* untuk “Meningkatkan kapasitas gudang KSU melalui 5R *improvement*”. Akhirnya kami menemukan akar masalahnya, yaitu : (1) Banyak barang bekas tidak terpakai yang masih tersimpan. (2) Pemanfaatan luas area penyimpanan belum optimal. (3) Pemilihan serta cara penyusunan yang kurang tepat dan tidak sesuai kebutuhan.

Penanggulangan fokus terlebih dahulu pada aktivitas Ringkas dan Rapi melalui *layout*, modifikasi dan menata ulang cara penyusunan yang lebih efisien. Aktivitas Resik, Rawat dan Rajin juga kami lakukan agar hasil yang didapat menjadi maksimal. Saat evaluasi secara keseluruhan dilakukan, jumlah kapasitas tampung KSU bertambah signifikan menjadi 10.000 unit. Jadi apakah Anda masih menganggap bahwa hasil dari 5R hanya sekedar bersih dan rapi saja?? ...

Champion Itu Cuma Satu Yaitu JUARA 1

Penulis : Muchariri

Mengembangkan *circle QCC* khususnya *circle Bearing TWO* secara team maupun individu merupakan aktivitas yang terus saya lakukan secara kontinu sebagai seorang QCL. Untuk mengetahui kebutuhan pengembangan *circle* saya melakukan analisa sosiometri. Hasilnya, terdapat tanggapan negatif mengenai *Job*, *Skill* dan *Leadership* yang ditujukan anggota lain kepada Nadiar P (notulen). Ini adalah masalah pertama –*circle*. Setelah itu saya melakukan pengujian *skill QCC DELTA* melalui *pretest*. Hasilnya, nilai rata-rata ada di angka 4.4, nilai ini masuk dalam kriteria “tahu tapi belum paham” dan ternyata nilai terendah diraih oleh Nadiar P.. Ini

masalah kedua *circle*. Berdasarkan hasil analisa sosiometri dan *pretest*, tema project QCL yang saya angkat adalah “Meningkatkan Hubungan Interelasi Positif Dan *Skill QCC* Anggota Gugus *Bearing Two*”. Saya targetkan hubungan interelasi menjadi baik (tidak ada tanggapan negatif) dan rata-rata *skill QCC* meningkat dari 4.4 menjadi 7.5.

Sebelum melakukan aktivitas penanggulangan, terlebih dahulu saya mengamati potensi-potensi pengembangan melalui analisa demografi, pendekatan psikologis berupa gaya belajar VAK dan cara komunikasi DISC sehingga muncul

beberapa aktivitas penanggulangan antara lain, “*Ngaliwout* bareng”, “Makan bareng”, “Mancing Mania”, dan lainnya.

Hasilnya, untuk hubungan interelasi anggota sudah baik dibuktikan dengan tidak adanya tanggapan negatif dan *Skill QCC* pun meningkat dari rata-rata 4.4 menjadi 8.1, nilai rata-rata ini masuk dalam kriteria paham dan bisa menggunakan. Akhirnya, semua target pun berhasil dicapai. Sekian *sharing improvement QCL* yang saya lakukan, semoga bisa menginspirasi untuk tetap konsisten melakukan *improvement* setiap saat. Salam *Improvement* !!!! ...



Executive Dinner

“The two most important days in your life are the day you are born and the day you find out why.” – Mark Twain

Penulis : Fisella Mutiara

Rick Warren dalam bukunya yang berjudul “*Purpose-Driven Life*”, mengungkapkan bahwa ada 5 manfaat besar yang dapat diperoleh ketika kita menjalani kehidupan yang memiliki tujuan.

- **Knowing our purpose gives meaning to our life.** Mengetahui tujuan kita diciptakan membuat harapan dan iman turut berperan didalamnya sehingga hidup jadi lebih bermakna.
- **Knowing our purpose simplifies our life.** Tujuan yang jelas membantu kita mengalokasikan waktu, menggunakan talenta, dan mengambil keputusan dengan tepat. *People who don't know their purposes try to do too much, and that causes stress and conflict.*
- **Knowing our purpose focuses our life.** Tanpa tujuan yang jelas, manusia akan kehilangan fokus dan dengan mudah terbawa arus. *Our life is controlled by what we focus on.*
- **Knowing our purpose motivates our life.** Gairah muncul karena ada tujuan yang lahir dari dalam. George Bernard Shaw mengatakan “*This is the true joy in life: being used for a purpose recognized by yourself as a mighty one.*”
- **Knowing our purpose prepares us for eternity.** Manusia cenderung menghabiskan hidup untuk meninggalkan warisan dan nama baik. Padahal yang paling penting bukan apa yang akan dikatakan orang lain, melainkan Dia yang menciptakan. Apakah semua talenta, kesempatan, waktu, energi, harta, kekuasaan yang telah diberikan sudah digunakan untuk tujuan kita diciptakan?

Sangat penting untuk setiap individu memiliki *purpose*

dalam hidupnya. Namun *purpose* tidak hanya penting untuk dimiliki individu saja. Suatu organisasi atau perusahaan yang merupakan kumpulan dari para individu juga harus memiliki *purpose*. *Purpose* ini yang akan memberi arti, memunculkan gairah, memotivasi, dan mengarahkan seluruh *stakeholders* dalam berkarya. Berjalan lebih jauh, ketika *purpose* yang dimiliki tidak hanya untuk kepentingan perusahaan saja, melainkan untuk kepentingan yang lebih besar atau “*greater purpose*”, dan hal itu disadari oleh seluruh *stakeholders*, maka akan timbul suatu gairah yang kuat yang ketika dijalankan dapat berdampak besar.

Menyadari betapa pentingnya *greater purpose* di dalam suatu perusahaan, pada hari Senin 19 Oktober yang lalu, manajemen Triputra Group mengadakan *Executive Dinner* bertema *Purpose-Driven Leadership*. Acara yang berlangsung dari jam 6.30 sore sampai 9 malam dihadiri oleh para CEO *subholding* dan *executives* Triputra Group. Acara dibuka dengan sambutan dari Bapak Teddy Rahmat, diikuti pemutaran video HUT Triputra dan ditutup dengan makan malam bersama. Sesi makan malam kali ini spesial karena para CEO memiliki kesempatan untuk saling bertukar cerita mengenai kondisi Triputra, berbagi pandangan mengenai nilai-nilai yang dianut dan mengungkapkan isi hati tentang harapan-harapan kedepannya. *Executive Dinner* tersebut merupakan awal dari serangkaian kegiatan yang akan dilakukan oleh para CEO dan *executives* di tahun yang akan datang. Diharapkan melalui kegiatan ini, para pemimpin Triputra Group dapat mewujudkan amanah dengan baik dan menjadi *Purpose-Driven Leaders*. ●●●



Prestasi Triputra Group dalam IETEX di Singapura, TKMPN XIX & IQPC di Yogyakarta

Sesuai dengan salah satu falsafah Triputra Group yaitu “Inovasi Berkesinambungan untuk Mencapai yang Terbaik”, Triputra Group selalu berkomitmen untuk melakukan *continuous improvement* di semua lini bisnisnya. Keseriusan Triputra Group terlihat dari diadakannya acara Triputra Improvement Forum (TIF) serta keikutsertaannya dalam ajang *improvement* baik nasional maupun internasional.

Penulis : Yongki Tandianputera

Pada Tanggal 08-12 September 2015 Triputra Group mengikuti ajang IETEX (*Intenational Exposition on Team Excellence*) 2015 di Singapura yang diikuti oleh 5 negara (Indonesia, Malaysia, Jepang, Singapore, dan Fiji) dengan mengirimkan 4 tim. Ajang IETEX menjadi bukti komitmen Triputra Group untuk memacu insan-insannya agar terus berkarya dan melakukan *improvement*.



Peserta IETEX 2015



Kontingen Triputra Group TKMPN 2015 Yogyakarta

Prestasi yang diperoleh Triputra Group dalam IETEX 2015 antara lain:

1. QCC Komich, Pako Group – 3 Star Award
2. QCP Jozgandoz, Dharma Group – 3 Star Award
3. SS Fuad, Pako Group – 2 Star Award
4. SS Mahmud, Daya Group – 2 Star Award

Selanjutnya pada tanggal 23-26 November 2015 Triputra Group kembali mengikuti TKMPN (Temu Karya Mutu & Produktivitas Nasional) XIX & IQPC (*International Quality & Productivity Convention*) 2015. TKMPN XIX & IQPC 2015 diikuti oleh 1396 peserta (258 tim) dari 219 perusahaan antara lain Astra Group, Pertamina Group, PT United Tractors, PT Semen Indonesia Tbk, PT Kalbe Farma, dll.

Dalam ajang tersebut Triputra Group memperoleh prestasi antara lain adalah :

1. 1 Piagam Excellence Company atas prestasi Triputra Group di ajang TKMPN
2. 1 Piagam Best Presenter dari QCC B Project , Triputra Agro Persada Group
3. 5R Daya Cipta, Daya Group – Platinum Award
4. SS X Boyz, Dharma Group – Platinum Award
5. QCP Kirana Prima, Kirana Megatara Group – Platinum Award
6. SS Sugianto, Daya Group – Gold Award
7. QCL Muchariri, Daya Group – Gold Award
8. QCP DP 4W, Dharma Group – Gold Award
9. QCC Secraf, Kirana Megatara Group – Gold Award

10. QCC Ninja 2, Kirana Megatara Group – Gold Award
11. SS Hampanan Mulya, Padang Karunia Group – Gold Award
12. SS Adi Wijaya, Kirana Megatara Group – Gold Award
13. 5R Kirana Windu, Kirana Megatara Group – Gold Award
14. QCC B Project, Triputra Agro Persada Group – Gold Award
15. QCL Charles, Kirana Megatara Group – Silver Award
16. SS Brahma Binabakti, Triputra Agro Persada – Silver Award

...





17th Contributing to the Nation's Competitive Edge

“Saya tidak tahu umur saya akan berapa lama lagi untuk bisa bekerja. Yang saya titip adalah jagalah sebaik-baiknya Triputra. Supaya bisa langgeng, berkembang, berguna bagi karyawan-karyawannya, pemegang saham dan bagi negara ini, negara Indonesia”.

Penulis : Tiur Minarma S



sudah ada, maka momen potong kue dan makan bersama menjadi sebuah penutup acara yang manis sebagai bentuk rasa syukur Triputra Group.

Di umur Triputra yang sudah menginjak masa “remaja” ini, Triputra masih harus menghadapi situasi perubahan yang fluktuatif dan sulit untuk diprediksi. Sama seperti remaja yang memasuki fase baru dalam hidupnya, banyak turbulensi yang terjadi pada Triputra Group ini. Namun, di saat tersebut, Triputra harus tetap menjadi terang, dengan memberikan kontribusi bagi karyawannya dan *for greater purpose*, untuk bangsa Indonesia sendiri.

Kalimat tersebut menjadi sebuah pesan yang reflektif dari Bapak Teddy Rachmat. Pesan ini disampaikan dalam bentuk video pendek yang dibuat oleh generasi Muda Triputra “Wishes Video”, yang ditayangkan pada tanggal 15 Oktober 2015 tepat di hari ulang tahun Triputra yang ke-17.

15 Oktober 2015 menjadi tanggal yang penuh dengan makna karena menjadi hari untuk kembali merenungkan makna perjalanan Triputra 17 tahun silam. Dengan memahami makna perayaan ulang tahun secara benar, maka kita mampu menghindari perayaan yang berlebihan namun tanpa makna dan perubahan. Acara yang dirayakan dengan penuh kesederhanaan ini dibuka dengan sebuah pesan reflektif dari perwakilan Top Management Triputra yaitu Bapak Arif Rachmat. Beliau menekankan pentingnya setiap insan Triputra untuk memiliki *greater purpose*. Selanjutnya semua insan Triputra yang hadir dalam acara tersebut, disuguhkan dengan *Wishes Video* yang berisi pesan dan harapan karyawan Triputra dari semua level. Tanggal 15 oktober juga merupakan momen perayaan para karyawan Triputra yang berulang tahun di bulan Juli sampai dengan Oktober. Seperti pada tradisi perayaan ulang tahun yang

Kontribusi, merupakan sebuah kata yang paling sering terlontar dari para insan Triputra Group. Kontribusi berarti segala bentuk tindakan dan pemikiran yang bertujuan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama. Seperti layaknya manusia yang dilahirkan di dunia untuk suatu tujuan, Triputra pun dibangun dengan harapan agar mampu memberikan kontribusi bagi masyarakat Indonesia. Lalu yang menjadi pertanyaannya adalah siapa Triputra? Siapa yang diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi negara ini? Tidak lain dan tidak bukan adalah manusianya. Insan dari Triputra adalah manusianya sendiri. Tiap insan Triputra-lah yang dapat memberikan kontribusi agar Triputra mampu mewujudkan *greater purpose*. Karena Triputra adalah kita.

Pada akhirnya, kita harus selalu ingat tujuan awal kenapa Triputra ada yaitu untuk dapat berkontribusi pada negeri ini. Jika kita, para insan Triputra lupa akan *greater purpose* tersebut, maka Triputra hanya menjadi sebuah “bisnis” semata tanpa mampu menjadi terang bagi Indonesia. Selamat ulang tahun Triputra, semoga organisasi ini menjadi sebuah organisasi yang mampu menjadi tempat berteduh, bekerja dan tempat berkontribusi bagi para karyawannya. •••



TRIPUTRA GROUP

TREN

TREN mengucapkan :

Merry Christmas!

2016

Happy New Year



Lemindo Employee Day 2015



Daya Improvement Forum 2015



17th Anniversary Triputra Group



Kick Off Dharma Culture & Improvement



17th Anniversary Triputra Group



HUT Daya - speech Bapak Krisgianto CEO



Raker ADH

KALEIDOSKOP 2015



Joint Venture Signing Ceremony Puninar & Kerry



TAP Improvement Forum



Puninar Improvement Forum X



Lemindo Synergy & Teamwork



Penyerahan Ambulance dari TAP Group



Buka Bersama



HUT TAP 10th



Level Up: Change Management & Leadership Transformation

Leader Triputra kembali menunjukkan kepeduliannya terhadap generasi muda dengan berbagi ilmu melalui *sharing session*. *Level up* menjadi tema yang diangkat dalam *sharing session* yang diadakan pada tanggal 6 Oktober 2015 oleh CEO Assa Rent, Prodjo Sunarjanto. Acara ini disambut dengan antusiasme para generasi muda Triputra dengan jumlah *audience* hampir 100 orang. *Level Up* merupakan bentuk perjuangan Assa sebagai perusahaan besar yang notabene juga pernah melewati masa krisis yang hebat namun tidak 'alergi' untuk bertransformasi.

Penulis : Tiur Minarma S

Selayaknya sebuah bisnis baru yang dibangun, tentunya Assa Rent juga mengalami masa-masa *struggling*. *Stuck in the middle* ini diartikan sebagai bisnis Assa yang berada di "tengah-tengah" baik dari segi *size*, *quality*, *competitive advantage* dan *cost*. Selain itu, bisnis model yang kurang tepat, *centralization model*, *turn over* karyawan tinggi serta sistem IT yang belum kredibel dan terintegrasi menjadi sebuah tantangan yang harus dihadapi Assa. Hampir semua fungsi yang menjadi tiang-tiang bisnis Assa Rent harus berbenah agar mampu keluar dari krisis.



Prodjo Sunarjanto
CEO Assa Rent

culture. Namun proses transformasi tersebut juga harus mengalami berbagai tantangan seperti *reluctant to change*, tidak mau keluar dari *comfort zone*, arahan yang kurang jelas serta *culture barrier*.

Time to Stabilize

Transformasi yang dilakukan Assa tentunya menghasilkan buah yang baik. *Customer growth* meningkat tajam, *branch* yang tersebar hampir di seluruh Indonesia serta award yang membuktikan bahwa Assa telah mampu bertransformasi. Setelah transformasi dilakukan saatnya untuk stabilisasi dengan reorganisasi, *people development* dan *knowledge management*. Reorganisasi Assa dilakukan dengan merubah paradigma yang semula sentralisasi menjadi desentralisasi.

Semua fungsi dan lini diberi wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa harus melakukan eskalasi ke pusat. Desentralisasi ini tentunya harus dijamin dengan sinergi antar departemen yang kuat, kohesivitas dan

barrier yang ada pada tiap fungsi harus dihilangkan. Paham "*develop*" dan bukan "*training*" menjadi strategi Assa dalam pengembangannya adalah dengan *on job training (project based)*, serta *create sense of pride* pada tiap karyawannya. Terakhir, proses transformasi tersebut ditunjang dengan *knowledge management* yang baik yaitu dengan *right business model*, *SOP documentation* serta *sharing knowledge* bagi karyawan.

Think like entrepreneur

Seorang *entrepreneur* harus selalu membuat pekerjaan sebagai "mainan barunya". Tiap karyawan harus memandang sebuah mainan yang harus selalu diselesaikan dan dimenangkan. Tentu saja untuk berinovasi kita harus berani menyampaikan ide yang inovatif. *Don't be afraid to speak up*. Terakhir, seorang *entrepreneur* harus berani memberikan *impact* baik pada orang lain maupun pada organisasi itu sendiri.

Sharing session ini telah membuka khazanah para generasi muda Triputra untuk tidak takut bertransformasi demi perubahan yang lebih baik. •••

The Transformation Begins

Proses transformasi dilakukan Assa dengan perubahan bisnis model, *financial* model serta mengidentifikasi dan mendefinisikan kembali *organization* dan *industrial key success factor*. Semua transformasi tersebut tidak akan berhasil tanpa adanya *change creation process* yaitu *teamwork*, *sharing vision*, *communicating the change*, *empowerment* dan tentunya dengan *company*



Update Triputra Award 2016

Penulis: Anna Maria Jesica



Pada tanggal 25 Februari 2016 mendatang, Triputra Group akan kembali mengadakan Triputra Appreciation Day (TAD) untuk mengapresiasi anak perusahaan dan karyawan atas kinerja mereka di tahun 2015. Berbeda dengan sebelumnya, event yang akan diselenggarakan

untuk ketiga kalinya di tahun 2016 ini tidak hanya memberikan Triputra Award untuk perusahaan, tetapi juga untuk insan-insan Triputra berprestasi (lihat TREN edisi Agustus 2015).

Proses penjurian kategori *People Award* yang dimulai pada pertengahan tahun 2015 dan telah melalui fase registrasi, seleksi dan verifikasi, kini berada pada fase presentasi final yang dijadwalkan selesai pada bulan Januari tahun 2016. Dari 8 orang nominee untuk sub-kategori Triputra Citizen Award kini tersisa 5 orang *finalist*. Sedangkan 7 karyawan dari berbagai anak usaha yang menjadi *nominee* sub-kategori *Inspiring Leader Award* kini telah tersaring menjadi 4 *finalist*. Sub-kategori *Competent Professional Award* memiliki 3 orang *finalist* yang pada awalnya berjumlah 9 orang *nominee*. Dan untuk sub-kategori

Business Champion Award kini tersisa 5 orang *finalist* yang lolos seleksi dari total 7 karyawan sebagai *nominee*.

Presentasi *Company Achievement* 2015 untuk kategori *Company Award* telah dilaksanakan berbarengan dengan agenda *review* kuartal ketiga pada bulan November lalu. Pada kesempatan tersebut, setiap anak usaha telah menampilkan hasil kinerja mereka secara keseluruhan serta *Strategic Initiatives* yang sukses berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja perusahaan.

Demikian sekilas update pelaksanaan Triputra Award 2016. Penasaran anak usaha mana dan siapa yang akan jadi pemenang? Kita tunggu jawabannya pada liputan pelaksanaan TAD 2016 di TREN edisi mendatang! ...

PDCA Region Konsisten Diterapkan

Penulis: I Wayan Maryasa

Reviu PDCA (*Plan, Do, Check and Action*) merupakan kegiatan rutin dari masing-masing region di Kirana Megatara Group. Bulan September, tepatnya tanggal 23, dilakukan PDCA untuk pabrik-pabrik di Region Sumatera Selatan (PT Kirana Musi Persada, PT Kirana Permata, PT Komering Jaya Perdana) dan Jambi I (PT Karini Utama, PT Djambi Waras Jambi, PT Djambi Waras Jujuhan). Acaranya berlangsung di kantor pusat KM Group.

"Kegiatan rutin ini sangat perlu untuk konsisten dilakukan sebagai sarana dalam mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di pabrik, serta mencari solusi yang tepat," ujar Faisal, dari *Management Development Dept.* "Manfaat lainnya yang sangat terasa adalah *sharing knowledge* antar pabrik, baik dalam penyelesaian permasalahan maupun penerapan *best practice* di masing-masing pabrik setelah melihat proses yang baik pada saat *genba*," tambahnya.

Pelaksanaan PDCA terdiri dari dua tahap. Pertama, *genba* ke area sekitar pabrik untuk identifikasi, *monitoring* hasil atau progres penyelesaian masalah. Kedua, semua peserta PDCA yang terdiri dari CEO Region, Direktur Operasional, *Management Development, Factory Operation Division, VP Finance Division*, berkumpul di satu ruangan untuk mendiskusikan hasil temuan *genba* serta rencana kerja yang perlu dilakukan untuk menyelesaikan temuan tadi. Selanjutnya, membahas KPI *Performance* bulan lalu serta *update PICA (Problem Identification and Corrective Action)* dari masing-masing pabrik.

Meskipun kali ini pelaksanaan PDCA dilakukan langsung setelah 2 hari *workshop* pembelian, semangat peserta masih sangat optimal dalam berpartisipasi mengikuti rangkaian kegiatan. Semoga konsistensi PDCA tetap terjaga dan hasilnya dapat memberikan manfaat untuk kemajuan KM Group. ...



KM Berperan Aktif di Gapkindo

Kongres XVII Gapkindo di Bali Tanggal 25-27 Agustus 2015 telah memilih kepengurusan baru dengan Ketua Umum Moenardji Soedargo menggantikan Daud Husni Bastari. Dua eksekutif KM masuk dalam jajaran pengurus pusat Gapkindo 2015-2018. Direktur KM Group Daniel Tirta Kristiadi menjadi Ketua Bidang Keuangan yang sebelumnya dijabat Martinus S. Sinarya. CEO Region Jambi KM Group, Achmad Effendi yang sebelumnya telah terpilih sebagai Ketua Cabang Gapkindo Jambi juga menjadi anggota pengurus pusat. Ketua Umum didampingi oleh 4 ketua bidang, 1 bendahara dan 10 anggota pengurus pusat secara otomatis melekat pada jabatan (*ex officio*) ketua Cabang Gapkindo.

Penulis : Albert Irwanto

Menurut Daniel, para peserta kongres menghendaki estafet kepemimpinan kepada generasi yang lebih muda agar dapat melakukan langkah-langkah perbaikan dan mengantisipasi kondisi yang bergejolak saat ini. Pengurus Gapkindo Cabang Jambi menyampaikan apresiasi atas prestasi dari pengurus pusat 2012-2015. Prestasi tersebut, seperti dicontohkan oleh Effendi, yaitu dirilisnya Perpres No 39 tahun 2014, untuk melindungi kelangsungan usaha crumb rubber.

“Gapkindo Pusat juga telah mengupayakan ekspor ke Tiongkok kini tidak perlu fumigasi, sehingga pabrik tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan. Kesepakatan 7 kelompok besar sehingga membantu menaikkan harga sekalipun sifatnya hanya sementara,” kata Effendi.

Dalam kongres tersebut, Gapkindo Jambi juga mengusulkan pelaksanaan program CSR yang riil dan bisa dijalankan oleh seluruh cabang. “Kerja sama lebih erat tersebut dimaksudkan guna mencari terobosan perbaikan harga ke tingkat renumeratif dan berkesinambungan, mengingat tingkat harga karet alam dewasa ini telah



Peserta Kongres GAPKINDO Foto Bersama

mengalami tekanan yang sangat berat dan tidak lagi mencerminkan tingkat yang dapat memberikan kesinambungan di perkaretan,” kata Moenardji, seperti dikutip dari press release Gapkindo.

“Kami berharap dan mendorong pimpinan di pabrik-pabrik KM Group untuk aktif sebagai pengurus di Gapkindo di daerah masing-masing ataupun di pusat,” tutur Martinus. Dengan demikian, mereka bisa langsung memberikan sumbangan pikiran dan gagasan dalam memajukan industri perkaretan nasional. Kemitraan dengan petani

karet tersebut sejalan dengan solusi yang ditawarkan Gapkindo dalam kongres di Bali, yakni membenahi tata niaga komoditas karet yang bisa meningkatkan harga yang didapat petani. KM Group juga mendukung solusi lain dari Gapkindo, yakni revitalisasi perkebunan karet melalui penanam kembali (*replanting*) terhadap tanaman karet tua. Dengan menjadi pengurus Gapkindo, baik cabang maupun pusat, berarti eksekutif KM Group sudah aktif terlibat dalam membenahi industri perkaretan nasional yang melibatkan jutaan petani dan sektor andalan dalam meraih devisa. ●●●

PT Kirana Sapta Mengadakan Lomba Sadap dan Kelompencapir

Penulis : Arif Kurniadi

Pada tanggal 22 September 2015, di kebun karet milik Herman Siregar anggota Kelompok Tani Panompuan Desa Panompuan Jahe, Tapanuli Selatan, diadakan acara yang sangat ditunggu-tunggu petani karet setempat yaitu Lomba Sadap & Kelompencapir oleh PT Kirana Sapta.

Acara ini dihadiri oleh Camat Angkola Timur Darwin Dalimunte, Pejabat Badan Pelaksana Penyuluhan & Ketahanan Pangan (BP2KP) Kabupaten Padang Lawas Utara dan perwakilan *Conservation International Indonesia* (CII).

Menurut Direktur Operasional

Kirana Sapta, lomba ini ditujukan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas karet petani melalui penyuluhan teknik budidaya dan penyadapan karet yang benar sekaligus menjalin silaturahmi.

Lomba terdiri dari Lomba Sadap dan Kelompencapir. Penilaian utama Lomba Sadap adalah kecepatan, kemiringan bidang, ketebalan dan kedalaman, kerapihan, serta teknik tangan dan langkah kaki. Sedangkan lomba kelompencapir atau cerdas cermat bertujuan menguji sejauh mana pengetahuan peserta mengenai dunia per karetan.

Lomba Sadap dimenangkan oleh Klp. Tani Maju Jaya sebagai juara 1, Klp. Tani Torgodang dan Klp. Tani Panompuan sebagai juara 2 dan 3. Sementara untuk Lomba Kelompencapir dimenangkan oleh Klp. Tani Naga Juang, diikuti Klp. Tani Serba Indah sebagai juara 2 dan Klp. Tani Makmur II sebagai juara 3.

Darwin Dalimunte mengusulkan agar acara ini menjadi agenda rutin tahunan. Batang karet ibarat ATM, setiap sayatan kulitnya sangat berharga sebisa mungkin agar bisa bertahan lama. Apabila bisa dirawat dan dipergunakan secara benar maka akan mendapatkan penghasilan yang baik, ujanya. ...

Forkom Bokar & Business Plan HO Bagian Penting Planning Cycle 2016

Penulis : Robert Montolalu

Rangkaian *Planning Cycle* untuk menentukan target 2016 sudah berjalan. Kegiatan ini diawali dengan *Workshop* Bokar yang dilakukan di masing-masing pabrik pada bulan September 2015 lalu. Agenda selanjutnya adalah Forkom Bokar pada tanggal 7 dan 8 Oktober 2015, dilanjutkan dengan presentasi *Business Plan* 2016 oleh masing-masing Kepala Divisi di HO yang terkait pada tanggal 9 Oktober 2015, dan dilanjutkan dengan *Workshop Budget* di akhir bulan.

Dalam kesempatan tersebut CEO KM Group, Bapak Martinus menyampaikan, "Pemimpin harus memberikan warna, bila ada bawahan yang tidak ikut warna tersebut silahkan keluar, namun budaya perusahaan tetap harus dijaga". Beliau menekankan pada terciptanya *winning team* yang solid, yang mandiri sesuai dengan cita-citanya. Ditambahkan oleh Daniel Tirta Kristiadi "Seorang pemimpin harus punya visi, punya hati ke pekerjaan dan ke bawahan. Lalu yang terakhir punya nyali untuk berani melakukan



Forkom Bokar & Planning Cycle.

eksekusi". Lanjutnya, "Kalau prosesnya benar dan *monitoring*-nya benar pasti hasilnya juga benar" ujanya.

Diharapkan dengan adanya rangkaian kegiatan *Planning Cycle* 2016, target Beli-Bikin-Jual yang telah tersusun dapat bersinergi dalam implementasinya antara HO dengan pabrik sebagai pelaksana di lapangan. ...



Politeknik Metaindustri : Empowering To Industry

Pesatnya perkembangan industri di abad ke-21 ini menuntut ketersediaan SDM berkualitas tinggi. Politeknik Metaindustri hadir untuk menjawab kebutuhan ini dengan menyediakan pendidikan melalui Perguruan Tinggi yang berkerjasama dengan berbagai industri berskala internasional di kawasan Cikarang, Cibitung, Karawang.

Penulis : Teuku Raja Sri Mustika

Dengan Visi "To be an Excellent Vocational Higher Education in industrial improvement and technology innovation" Politeknik Metaindustri membentuk sumber daya manusia (SDM) yang memiliki daya saing *International* berbasis kebutuhan dunia industri, maka dari itu Triputra group khususnya Dharma Group memberikan perhatian khusus ke Politeknik Metaindustri sebagai wujud dukungan kepada dunia pendidikan yang berkualitas dan dengan harapan lulusan terbaiknya dapat bergabung dengan Dharma Group untuk menjaga kesinambungan ketersediaan SDM yang berkualitas bagi pertumbuhan bisnis Dharma Group dimasa yang akan datang.

Dengan Misi Metaindustri :

1. "Consistently Develops science based-on industrial technology through sustainable partnership with industry". Hal ini dibuktikan dengan penandatanganan kerjasama mitra industri dengan Triputra Group khususnya Dharma Group.
2. Promoting Excellent diploma which safety industry Qualification as well as having an entrepreneurship Mindset.



MOU Mitra Industri dengan Dharma Group & Triputra Group

Mengapa Politeknik META Industri

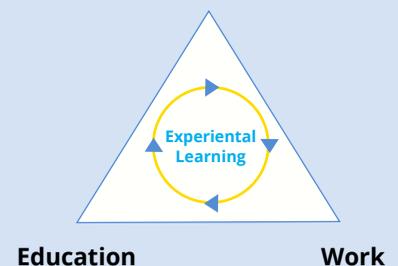
Politeknik META Industri yang beralamatkan Cikarang Tecnopark Building Jl.Inti 1 blok C1 No 7, lippo Cikarang bekasi 17550, West Java Memiliki Keunggulan seperti:

1. Memiliki kurikulum yang dirancang sesuai kebutuhan industri.
2. Menghasilkan lulusan yang berkualitas saing di pasar lokal dan Global.
3. Menjadikan lulusan-lulusan dengan kemampuan



Strategi Pembelajaran

Personal Development



Operasional dan manajerial serta *Entrepreneurial Thinking*. Politeknik METAINDUSTRI membuka 3 Jurusan :

1. Teknik Industri
2. Teknik Farmasi
3. Reknik Komputer dan Informatika.

•••



Dharma Group Relocation To Cirebon Plant

Untuk menjaga *profitability* perusahaan di tengah perekonomian Indonesia yang fluktuatif di tambah dengan faktor kenaikan upah pekerja yang *significant* di Jabodetabek maka Dharma Group dalam hal ini *subco* PT Dharma Electrindo Manufacturing yang merupakan industri padat karya dan bergerak dalam industri *wiring hardness* melakukan *strategy* perusahaan dengan *perpindahan line final assembly* di *plant* Cirebon di awal tahun 2014. *Majority sales* PT Dharma Electrindo Manufacturing adalah Astra Honda Motor. Dengan dibukanya akses tol Cipali pada awal Juli 2015 maka proses *delivery* menjadi lebih lancar dan cepat.

Penulis : Teuku Raja Sri Mustika

Plant Cirebon yang berlokasi di Jl. Wadas Blok Sirmaja Rt 023/ Rw 001 Desa Gombang Kec. Plumbon Cirebon, dan telah diresmikan langsung oleh Bapak T.P Rahmat pada tanggal 12 Juni 2014. Sedangkan perpindahan *line final assembly* dimulai dari bulan Mei 2014 untuk *customer* non Astra Honda Motor dan untuk *customer* Astra Honda Motor dilakukan 2 periode perpindahan yang telah disetujui oleh Astra Honda Motor pada bulan Desember 2014 dan Maret 2015.

Kondisi sekarang

Proses perpindahan *line final assembly* telah berjalan dengan sukses sesuai dengan harapan perusahaan, dibuktikan kenaikan *profit* PT Dharma Electrindo Manufacturing di tahun

2015. Di *plant* Cirebon ada 17 *line final assembly* Astra Honda Motor dan 32 *line final assembly* non Astra Honda Motor.

PT Dharma Polimetal

Mengikuti kesuksesan PT Dharma Electrindo Manufacturing maka *subco* dharma group lainnya yaitu PT Dharma Polimetal membuka *plant* baru di Wilayah Cirebon dan sekarang sedang pada tahap pembangunan. Dimana jalur produksi yang akan dipindah ke *plant* Cirebon adalah manual proses *welding*. •••



Peresmian Dem Cirebon



Dharma Group

1. PT Dharma Polimetal (DP) - Balaraja, Cikarang, Cirebon
2. PT Dharma Electrindo Mfg (DEM) - Cikarang, Cirebon
3. PT Dharma Poliplast (DPP) - Cikarang
4. PT Dharma Cotrolcable Indosnesia (DCI) - Cikarang
5. PT Dharma Precision Tools (DPT) - Cikarang
6. PT Dharma Precision Part (DPA) - Cikarang
7. PT Shankei Dharma Indonesia (SDI) - Karawang



Appreciation for Human Capital Management System Improvement Goes to Dharma

Dharma Group penerima penghargaan *Human Capital Management System Improvement* dalam ajang Indonesia Human Capital Studi 2015 (IHCS). Kegiatan ini merupakan studi mengenai pengelolaan *human capital* di perusahaan yang diselenggarakan oleh Dunamis Human Capital dan Majalah Business News Indonesia. Dari total 64 perusahaan yang dianalisis hanya 27 perusahaan yang mengikuti seluruh proses studi tersebut.

Penulis : Dharma Group

Puncak apresiasi dan pemaparan hasil studi ini digelar di Ballroom The Ritz- Carlton Mega Kuningan Jakarta, Kamis 22 Oktober 2015 dengan tema “*Developing Talent To Face Business Challenges*”. Dalam acara ini terdapat sesi HC Sharing bersama direktur-direktur SDM yang dianggap unggul dalam sub sistem Human Capital tertentu, yaitu PT Telekomunikasi Indonesia, PT Dharma Polimetal (Dharma Grup), PT Indosat, dan PT Tower Bersama Infrastructure Tbk.



Semua perusahaan tersebut saling *sharing* dan menyampaikan sistem dasar dalam pengelolaan sumber daya yang *unique*. Secara umum juga dipaparkan HC *Initiatives* yang diperlukan untuk menghadapi tantangan bisnis terkini, terutama dalam *me-retain talent* dalam kondisi makro ekonomi yang cukup kompetitif.

Bagi Dharma Group, kegiatan IHCS ini merupakan ajang pertukaran informasi dan *benchmarking*. Melalui kegiatan ini Dharma Group mendapat cukup banyak

informasi mengenai implementasi *Human Capital* di beberapa perusahaan. Dan yang tak kalah penting adalah bertambahnya *networking* di antara semua perusahaan yang menjadi peserta.

Pencapaian ini bukan akhir melainkan awal dari suatu *Improvement* yang harus dilakukan secara terus menerus, dan hal tersebut tidak akan bisa lepas dari dukungan semua pihak utamanya dukungan Manajemen. ...

Deklarasi Honda CBR Tomohon Community

Penulis: Meitries Kalalo

Dalam rangka memperingati Hari Pelanggan Nasional tahun 2015, PT. Daya Adicipta Wisesa (DAW) bekerjasama dengan *dealer* resmi Sepeda Motor Honda CV. Anugerah Mulia Tomohon menggelar *event* yang melibatkan konsumen setia Honda.

Kegiatan diawali dengan senam *Zumba* dan dilanjutkan dengan penyerahan hadiah pemenang *Meet & Greet* JKT48 oleh PIC *dealer* Anugerah Mulia, Graend Palar. *Dealer* Honda Anugerah Mulia pun memberikan *direct gift* kepada pelanggan setianya.

DAW juga menggelar Deklarasi CBR Tomohon *Community* (CTC). Kegiatan tersebut dihadiri oleh Walikota Tomohon Jimmy F. Eman, SE. Ak, Kapolres Tomohon AKBP Monang Simanjuntak, S.IK dan Kasat Lantas Polres Tomohon AKP Ferdinand Runtu, S.Sos. Dalam kesempatan tersebut Komunitas bikers Tomohon bersama Polantas Tomohon membagi -bagikan *sticker* Honda Pelopor Motor Kantibmas dan Brosur Keselamatan Berkendara serta



mengadakan *Coaching Clinic Safety Riding*.

"Kami sangat berterima kasih kepada Walikota Tomohon, Kapolres dan Kasat Lantas Polres Tomohon yang berkenan hadir pada acara Hari Pelanggan Nasional yang dirangkaikan dengan Deklarasi CBR Tomohon. Honda yang merupakan pelopor keselamatan berkendara sangat mendukung pemerintah dan kepolisian dalam melakukan kampanye *safety riding*." ujar Erik Winata Sugiarto, *Sales & Promotion Department Head*. ...

DAM Rengkuh Juara Pertama Penerapan Program CSR Honda

Penulis: Aris Djatmiko



Corporate Social Responsibility atau yang biasa disingkat CSR merupakan tanggung jawab sosial yang diemban perusahaan untuk diwujudkan secara nyata kepada masyarakat. PT Daya Adicipta Mustika (DAM) meraih prestasi di tahun 2015 sebagai Juara 1 penerapan program CSR di ajang Honda CSR Program Sharing 2015

CSR bertajuk Jabar BerDAYA yang diluncurkan pertengahan tahun lalu. DAM memiliki 4 program unggulan CSR yaitu Bersih BerDAYA sebagai wujud cinta kepada Kota Bandung, program Safety Campaign BerDAYA yaitu bentuk kepedulian terhadap keselamatan berkendara, program CSR SMK BerDAYA adalah program

pada tanggal 8-12 Agustus 2015.

Lerri Gunawan, General Manager Sales, Marketing & Logistik menyatakan, "DAM memiliki payung besar kegiatan

pembinaan Kurikulum Teknik Sepeda Motor di 81 SMK seJawa Barat, dan program Mitra Berkah BerDAYA adalah upaya DAM untuk terlibat dalam pengembangan ekonomi masyarakat khususnya komunitas difabel berupa pelatihan, pendampingan dan bantuan modal kerja."

Jabar BerDAYA merupakan upaya aktif DAM yang bekerjasama dengan berbagai lapisan masyarakat dan pemangku kepentingan untuk mewujudkan Jawa Barat yang lebih baik. aksi yang dilakukan dalam Jabar BerDAYA antara lain pelatihan mekanik untuk difabel, donasi sepeda Motor Honda untuk difabel, servis gratis korban banjir, dan pemberian beasiswa untuk pelajar berprestasi. ...



One HEART with Care for Customer

Dalam rangka memperingati Hari Pelanggan Nasional tahun ini, PT Daya Adicipta Wisesa (DAW) sebagai Main Dealer Sepeda Motor Honda wilayah Sulawesi Utara, Gorontalo dan Maluku Utara bekerja sama dengan para dealer dan Astra Honda Authorized Service Station (AHASS) mengadakan berbagai program penjualan dan layanan purna jual.

Penulis: **Meitries Kalalo**

Kegiatan tersebut serentak dilaksanakan oleh seluruh jaringan dealer dan AHASS dengan mengangkat tema "One HEART with Care for Customer". Adapun program penjualan yang ditawarkan antara lain cukup bayar 1,2 juta untuk setiap pembelian Honda BeAT POP eSP. Selain itu para konsumen juga diberi kesempatan untuk merasakan sensasi berkendara menggunakan sepeda motor New Honda Sonic 150R yang baru diluncurkan oleh DAW pada akhir bulan Agustus yang lalu.

Tidak hanya itu, pada kesempatan kali ini, Honda memberikan reward berupa bingkisan *exclusive* kepada konsumen loyalnya, yakni konsumen yang telah melakukan 2 kali pembelian sepeda motor Honda atau lebih. Adapun salah satu konsumen Honda yang melakukan pembelian Sepeda Motor Honda sebanyak 2 kali yakni Marchelle Nitalessy. Pria 26 tahun yang berkerja sebagai marketer disalah satu perusahaan swasta di daerah Minahasa Utara ini telah dua kali membeli Sepeda Motor Honda, yang pertama Honda CBR150R Repsol dan Honda BeAT POP eSP.

"Saya memilih Sepeda Motor Honda karena selain teruji keiritannya, mesin Honda juga terkenal sangat awet. Selama menggunakan motor



One HEART with Care for Customer

"Kami melakukan banyak kegiatan dan penawaran di hari spesial ini, kegiatan tersebut kami adakan dengan tujuan untuk menjalin hubungan lebih dekat dan meningkatkan hubungan emosional dengan konsumen."

Honda, saya tidak pernah mengalami masalah dengan mesinnya. Pernah suatu waktu saya melakukan perjalanan dari Manado ke Kotamobagu menggunakan Honda CBR150R dengan hanya mengisi BBM seharga Rp30.000", ujar Marchelle.

Pada hari Pelanggan ini, bagi 15 konsumen yang beruntung, serta safety check injection dan pemberian paket sembako bagi konsumen yang melakukan servis lengkap. Untuk menambah pengetahuan mengenai produk Honda, DAW juga memberikan pengenalan New

Product (New Honda Sonic 150R) bagi para konsumennya.

"Kami melakukan banyak kegiatan dan penawaran di hari spesial ini, kegiatan tersebut kami adakan dengan tujuan untuk menjalin hubungan lebih dekat dan meningkatkan hubungan emosional dengan konsumen Sepeda Motor Honda sekaligus merupakan salah satu apresiasi perusahaan terhadap konsumennya." Pungkas Alexander Abimanto, Honda Customer Care Centre (HC3) Department Head PT. DAW. ...



PKG Menerima Silver Achievement Pada OPEXCON 2015

Indonesia Operational Excellence Conference and Award atau Opexcon adalah konferensi *Operational Excellence* terbesar di Indonesia. Opexcon 2015 diikuti lebih dari 100 *peproject* yang terbagi dalam 3 kategori yaitu manufaktur, jasa, dan tambang serta energi. Dari sekian banyak *project* terpilihlah 21 *project* yang berkesempatan untuk presentasi di depan para juri pada 7-8 September 2015 di Hotel J.W. Marriott, Jakarta. Padang Karunia Group (PKG) terpilih menjadi salah satu perusahaan yang melakukan presentasi *project* tersebut dan harus bersaing dengan tambang-tambang besar seperti Freeport, Bukit Asam dan Kaltim Prima Coal.

Penulis: Himawan Primayudha

Pada kesempatan ini PKG mengikutsertakan *project improvement* dari PT Hambaran Mulya yang berjudul '*Reducing Decrement of Coal Quality from Drilling Hole onto Barge*' dengan *project leader* adalah Augustinus M. Harjanto. *Project improvement* yang diajukan untuk mengikuti Opexcon 2015 merupakan *project* TEKS (Triputra Eksekutif Kaizen System) yang dilakukan di PT Hambaran Mulya. *Project* ini dilatarbelakangi oleh tingginya angka penurunan *quality* batubara dari data bor hingga ke tongkang dimana terjadi penurunan sebesar 393 GAR. Apabila hal ini terjadi di PT Hambaran Mulya pada tahun 2015 dimana akan berproduksi sebesar 660.000 MT maka akan berpotensi menyebabkan kerugian sebesar US\$ 1.590.000 akibat penurunan *quality* tersebut. Setelah dilakukan analisa kondisi yang ada dan pencarian akar masalah maka dibuatlah rencana perbaikan. Salah satu perbaikan yang sangat signifikan pengaruhnya dan cukup berani dilakukan oleh tim *improvement* ini adalah menghilangkan *Run of Mine* (ROM) stockpile. Pada umumnya, hampir disemua tambang batubara di Indonesia



menggunakan ROM Stockpile. Akan tetapi dengan perencanaan yang matang dan komitmen yang tinggi, Tim Operation PT Hambaran Mulya dapat mengeksekusi keputusan untuk menghilangkan ROM Stockpile tersebut dengan *excellence*.

Dari hasil evaluasi perbaikan didapat hasil yang sangat menggembirakan, penurunan *quality* dapat ditekan 78% dari semula 393 GAR menjadi hanya sebesar 84 GAR. Pengaruh *improvement* yang dilakukan terhadap perusahaan pun sangat signifikan, selama semester pertama 2015 perusahaan dapat melakukan efisiensi sebesar US\$ 1,424,390 dan diperkirakan hingga akhir tahun 2015 perusahaan dapat menghemat

sebesar US\$ 2,166,260 berkat *improvement* tersebut.

Setelah dilakukan penjurian maka pada tanggal 12 Oktober 2015 bertempat di Hotel J.W. Marriott Jakarta dilakukanlah penganugerahan pada acara Konferensi Opexcon 15. Pada kesempatan yang dihadiri oleh COO PKG Bpk. M Rasyid dan *Project Leader* Bpk. AM Harjanto tersebut *Project Improvement* PKG mendapatkan penghargaan *Silver Achievement*. Kemenangan di Opexcon ini merupakan ajang pembuktian bagi PKG atas komitmennya untuk menjalankan *operational excellence* serta dalam menerapkan moto Triputra yaitu *Excellence through People and Process*. •••



Forum Tahunan DAPEN 2015

Bertempat di Bumi Gumati Convention Hotel & Resort, pada 10 Oktober 2015 Dana Pensiun (Dapen) Triputra kembali mengadakan Forum Tahunan Dapen. Acara yang merupakan forum informasi dan komunikasi Dapen Triputra dengan perwakilan Mitra Pendiri ini di ikuti oleh 49 orang peserta.

Penulis: **Priscillia Tri Rahayu**

Forum Tahunan Dapen 2015 mengangkat tema “Kepedulian Bersama Meningkatkan Kepuasan Para Stakeholder”. Melalui kegiatan ini, Dapen berharap dapat memberikan semangat kepada para PIC untuk berkompetisi menuju perubahan dan pelayanan yang lebih baik. Melalui competition games para PIC Dapen diajarkan untuk bekerja dengan cara yang benar dan efisien, diajak untuk menjadi pribadi yang tangguh dalam menyelesaikan masalah, serta menjadi PIC Dapen yang komunikatif sehingga semua unsur kepedulian dapat tercapai.

The world is changing, wajah para PIC Dapen Triputra saat ini pun berganti dan di dominasi generasi pekerja muda. Dengan semangat dan antusiasme yang luar biasa, peserta forum mengikuti kegiatan mulai dari sekilas Dapen Triputra, Info perkembangan Dapen Triputra yang membahas risk management dan pendanaan, info program Sistem Informasi Dana Pensiun (SIDP) yang baru, outdoor games, dan diakhiri dengan pemberian penghargaan kepada group dengan kebersamaan terbaik serta penghargaan kepada mitra pendiri untuk administrasi terbaik tahun 2013 & 2014. Berikut adalah daftar mitra pendiri administrasi terbaik tahun 2013 & 2014:



	Administrasi Terbaik	
	Tahun 2013	Tahun 2014
Juara I	PT Daya Adicipta Mustika Daya Motor Group	PT Daya Adicipta Mustika Daya Motor Group
Juara II	Kirana Megatara Group	Triputra Agro Persada Group
Juara III	Triputra Agro Persada Group PT Puninar Saranaraya	PT Dharama Polimetal

CONGRATULATIONS

Selamat bagi para mitra pendiri yang memenangkan administrasi terbaik! ●●●



Pemilu “BEST ILEADS & INSPIRING LEADER”

Penulis: **Dian Sucihati**

Masih dalam salah satu program Campaign Company Culture 2015 – ILEADS, kali ini Lemindo mengadakan pemilihan “BEST ILEADS” dan “Inspiring Leader”. Kandidat untuk “Best ILEADS” adalah seluruh karyawan Lemindo Group golongan 1 – 4. Sedangkan untuk “Inspiring Leader” adalah *Group Leader* s.d *Section Head*.

Layaknya pemilihan kepala daerah (Pilkada), demikian juga dengan pemilihan yang dilakukan di Lemindo. Semua kandidat dipilih oleh seluruh karyawan Lemindo melalui Pemilihan Langsung. Ada 4 kandidat untuk masing-masing kategori, yang sudah melalui tahap seleksi awal yang dilakukan oleh tim HCM dan Tim MDEV. Selanjutnya adalah tahap *recognition*, dimana kandidat akan dipilih oleh seluruh karyawan sehingga terpilih satu orang pemenang untuk masing-masing kategori.

Sebelum pemilihan langsung dilaksanakan, para kandidat berkampanye melalui *email* dan poster. Kampanye dilakukan dari tanggal 30 Juli – 3 Agustus 2015. Tim

Kandidat untuk “Best ILEADS” adalah :

1. Ely Pical (Dept. Quality Assurance)
2. Hendar (Produksi KOYO)
3. M. Fachmi Reza (Dept. Quality Assurance)
4. R. Eddy Suryantoro (Dept. Produksi SBA)

Kandidat “Inspiring Leader” :

1. Didik Tri Haryanto (Sales SPV Semarang)
2. Rini Sri Handayani (Dept. Finance)
3. Sulaiman (Dept. Maintenance)
4. Sutrisno (Dept. Logistik)

“Pemilu” juga menyiapkan surat suara, bilik suara, dan tinta pemilihan. Pemilihan langsung dilakukan secara serentak untuk HO dan Cabang tanggal 05 – 07 Agustus 2015.

Pemenang “Best ILEADS” untuk Session 1 ini adalah sdr. Hendar (Produksi KOYO), dan *Inspiring Leader* adalah Sdr. Sutrisno (Dept. Logistik). Para pemenang berhak mendapatkan piagam dan uang tunai, serta akan mewakili perusahaan dalam ajang Triputra People Award 2016. Selamat untuk para pemenang, semoga dapat menjadi inspirasi semua orang. ●●●

Sales Academy Program

Penulis: **Dian Sucihati**



Keceriaan peserta dalam mengikuti program.

Sales merupakan ujung tombak perusahaan. Untuk itu, diperlukan ujung tombak yang tajam agar dapat berfungsi dengan maksimal. Dalam rangka menciptakan *sales* yang

handal dan kompeten di bidangnya, Lemindo mengadakan “Sales Academy Program” yang diikuti oleh calon *sales* yang akan ditempatkan di seluruh cabang Lemindo, di

seluruh Indonesia.

Peserta “Sales Academy” ini merupakan *fresh graduate* dari Jakarta, Bandung, Surabaya, Semarang, dan Pontianak.

Para peserta merupakan hasil dari campus hiring yang dilakukan oleh Tim HRD ke beberapa wilayah di Indonesia. Selama 3 minggu lebih mereka diberikan training tentang salesmanship, motivation, company culture, dan product knowledge, yang dilaksanakan di *head office*, Cikuda – Wanaherang, Bogor.

Program “Sales Academy Batch#1” ini berlangsung dari tanggal 8 – 29 September 2015, dengan jumlah peserta 13 orang dimana mereka akan melaksanakan *project* selama kurang lebih 2 bulan. ●●●

Membangun Hubungan Industrial yang Harmonis dengan LKS Bipartit

Hari Kamis tanggal 5 Juli 2015, PT Pakoakuina dan PT Inkoasku (Pako Group) meresmikan kegiatan Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit yang bertempat di Head Office, Jakarta Utara. Kegiatan tersebut digagas oleh Serikat Pekerja SP LEM SPSI Pako Group dan Manajemen Perusahaan. Keduanya bersepakat untuk rutin menyelenggarakan LKS Bipartit di setiap *plant* dan semua permasalahan di tingkat *plant* khususnya di bidang ketenagakerjaan akan dibahas dalam LKS Bipartit.

Penulis: Lin Dali

Lembaga Kerja Sama Bipartit, yang selanjutnya disebut LKS Bipartit, adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan. Adanya LKS Bipartit diharapkan mendorong produktivitas di setiap *plant* karena keluhan kesah pekerja dapat dibawa ke dalam LKS Bipartit dan

Serikat Pekerja SP LEM SPSI Pako Group dan Manajemen Perusahaan.

Mengingat pentingnya LKS Bipartit dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis demi tercapainya misi dan visi perusahaan, maka Pako Group telah mendaftarkan kepengurusan LKS Bipartit untuk

periode 2015-2018 ke kantor Suku Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Utara dan Kabupaten Karawang, dengan membentuk 4 (empat) Tim LKS Bipartit yaitu :

1. Tim LKS Pusat/Head Office
2. Tim LKS Plant PT Inkoasku
3. Tim LKS Plant PT Pakoakuina 4W
4. Tim LKS Plant PT Pakoakuina

Adanya LKS Bipartit diharapkan mendorong produktivitas di setiap plant ...

Dengan susunan kepengurusan sebagai berikut :

dibuatkan rekomendasi.

Dalam kegiatan LKS Bipartit ini, Departmen *Industrial Relation* berinisiatif untuk mengadakan edukasi mengenai LKS Bipartit yang dilaksanakan pada hari Kamis tanggal 3 September 2015 bertempat di Head Office, Jakarta Utara. Pembicara dari program edukasi LKS Bipartit tersebut adalah Ahmad Fitri dari PT Mitsubishi Krama Yudha & *Manufacturing*. Hadir dalam acara tersebut perwakilan

Susunan Kepengurusan

Jabatan	Pusat/Head Office	PT Inkoasku	PT Pakoakuina 4W	PT Pakoakuina 2W
Ketua	Dadan M H (SP)	Ary Wahyu (MGT)	Suherman (SP)	Robi Maulana (SP)
Wk. Ketua	Agus M P (MGT)	Muhtar (SP)	Daryono (MGT)	Ade Zezezn (MGT)
Sekretaris	Arif S A (MGT)	Iman (SP)	Evendi (SP)	Abdul Karim (SP)
Anggota	Asep Suryana (SP)	Mories (MGT)	Andri H (MGT)	M Bintoro (MGT)
Anggota	Farchan Rivai (MGT)	Arif K (SP)	Chairul Iman (SP)	A Fauzi (SP)
Anggota	Suherman (SP)	Rosa (MGT)	Inggrid D (MGT)	I G Made (MGT)
Anggota	Benny (MGT)	Suryadi (SP)	Slamet Riyadi (SP)	Suhendra (SP)
Anggota	Robi M (SP)	Armen L (MGT)	Fachrudi (MGT)	Marihot (MGT)
Anggota	Asfar (MGT)		Arif Dwiyanto (SP)	Faizal Rahimi (SP)
Anggota	M Irfan R (SP)		Reiza (MGT)	Nurhamid (MGT)

...



BINABUSANA INTERNUSA GROUP

Peluncuran Program Investasi Padat Karya

Pada 5 Oktober 2015 Presiden Joko Widodo mengumumkan pembangunan 16 pabrik baru, sebagai bagian dari “Program Investasi Padat Karya Menciptakan Lapangan Kerja”.

Penulis : Tim Binabusana Internusa Group



Total tenaga kerja yang akan diserap dari 16 pabrik ini mencapai 121.285 tenaga kerja di periode 2015-2019. Ke-16 pabrik ini berlokasi di Jawa Barat dan Jawa Tengah, dan tersebar di 12 kabupaten, yaitu Cianjur, Garut, Bandung, Majalengka, Sumedang, Sukoharjo, Wonogiri, Boyolali, Semarang, Jepara, Salatiga, dan Sragen.

Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), Franky Sibarani menyatakan dengan bertambahnya tenaga kerja di setiap pabrik, akan ada *multiplier effect* terhadap perekonomian masyarakat di sekitar pabrik. Hal ini didorong oleh tumbuhnya industri-industri pendukung lain seperti: bisnis

kontrakan karyawan, bisnis transportasi, bisnis *laundry*, dan bisnis rumah makan. Franky juga menambahkan bahwa para pekerja pabrik tentu memiliki banyak kebutuhan, yang artinya akan ada potensi pasar bagi penduduk sekitar.

... dengan bertambahnya tenaga kerja di setiap pabrik, akan ada multiplier effect terhadap perekonomian masyarakat di sekitar pabrik.

PT Apparel One Indonesia (AOI) sebagai bagian dari Binabusana Internusa Group (BBI Group) adalah salah satu pabrik yang ikut serta dalam program peluncuran ini. PT AOI yang berlokasi di Semarang ini mempunyai rencana

investasi sebesar Rp. 758 M, dan akan menyerap sebanyak 6.300 tenaga kerja sampai dengan tahun 2017. ●●●



Dian Eka Hartiningsih

(Painting Production & Painting Process Engineering Manager, PT Pakoakuina)

Menjadi Kepala, Bukan Menjadi Ekor

Kalimat di atas menjadi visi seorang wanita luar biasa yang akan diceritakan dalam rubrik snapshot pada TREN edisi 26 kali ini. Beliau adalah Dian Eka Hartiningsih, atau akrab disapa dengan sebutan Dian, sosok muda yang telah menorehkan banyak prestasi di tempat kerja. Berikut ulasannya.

Penulis : **Vincentia Claudia**

Perjalanan Karir di Triputra Group yang Sarat Prestasi

Dian Eka Hartiningsih dilahirkan di Klaten, 4 Juli 1981. Pada tahun 2007 silam, Dian berhasil menyelesaikan studinya di bidang Teknik Kimia, Universitas Gajah Mada. Sejak lulus kuliah, si sulung dari 2 bersaudara ini langsung bergabung di Triputra Group, yaitu di PT Pakoakuina dan mengawali karirnya sebagai QC Supervisor. Delapan tahun berlalu, kini Dian menjabat sebagai *Painting Production & Painting Process Engineering Manager*. Dalam masa itu, Dian berhasil menorehkan beberapa prestasi yang membanggakan.

Salah satu prestasi yang mendapatkan tempat spesial di hati Dian adalah "membidani kelahiran" *Painting Line-2 Pako Motorcycle Plant*. Dian merasa sangat beruntung karena mendapatkan kesempatan untuk menjadi bagian dari tim proyek ekspansi Pakoakuina Motorcycle Wheel. "Saya yang tadinya hanya *fresh graduate*, dalam waktu

singkat dijejali berbagai ilmu teknis yang harus diterapkan dalam proyek tersebut. Awalnya pada saat proyek pertama memang terdapat beberapa kesalahan yang kemudian kami koreksi bersama. Tetapi pada proyek yang kedua, dengan belajar dari kesalahan yang lalu dan pengalaman di *plant* lain, team bisa mewujudkan *painting line* yang pas untuk proses pengecatan *motorcycle wheel*." Ujar Dian seraya tersenyum merasakan pengalaman tak terlupakan di awal masa karirnya.

Prestasi berikutnya masih segar dalam ingatan Dian. Bermula pada bulan September tahun 2014 lalu, Dian bersama rekan-rekan lainnya berkesempatan untuk mengembangkan diri melalui Triputra Manager Development Program (TMDP) Batch 13. Bersama ke-26 peserta lainnya, Dian mengikuti program TMDP ini dengan *excited*. Begitu banyak ilmu yang membuka wawasan dan pola pikir, dan Dian merasa ibarat spons kering yang dicelupkan kedalam wadah berisi air

dan begitu antusias menyerap setiap ilmu dalam TMDP yang dijalaninya. "Disini saya merasakan bagaimana Triputra sangat menghargai "people". Saya sangat bersyukur mendapatkan kesempatan mengikuti TMDP", ujar Dian. Semangat yang gigih dan pantang menyerah kembali menghantarkan Dian mencapai prestasi, yaitu menjadi *Best Student* TMDP batch 14.

Tidak berhenti sampai di situ, Dian juga melakukan hal positif di dalam *team* nya. Dian tidak ingin hanya dirinya saja yang berprestasi, namun juga anggota *team* nya. Dian tak pernah berhenti berusaha membentuk kader-kader yang berprestasi. Dian mengungkapkan bahwa beberapa dari anggota *team* nya mempunyai prestasi yang menonjol, tidak hanya dalam lingkup internal Pako, melainkan sampai ke level nasional. "Memang ini bukan semata hasil kerja Saya, karena pada dasarnya bibit yang baik akan tumbuh subur di tanah yang baik apabila dikelola oleh petani yang baik." Ujar Dian ketika

ditanya mengenai bagaimana cara beliau membentuk kader berprestasi. Keinginannya adalah untuk mencetak SDM unggulan yang nantinya dapat menjadi pemimpin-pemimpin Triputra Group di masa depan.

Success Key

“Menjadi kepala, bukan menjadi ekor”, menjadi visi seorang Dian yang selalu memacu semangatnya dalam menggapai prestasi. Dalam bekerja Dian selalu berupaya untuk “*all out*”. Apabila target sudah ditetapkan, maka segala kemampuan

harus dikerahkan untuk

mencapainya.

Integritas adalah hal yang dipegang teguh oleh

Dian karena la menyadari bahwa apabila perkataan

tidak sejalan dengan perbuatan, maka tidak akan ada seorangpun yang akan memberi kita kepercayaan. Tanpa kepercayaan, tidak akan ada *teamwork*. Walaupun kadang terasa berat sebagai perempuan yang bekerja di bidang *manufacturing*, namun Dian tetap bertahan selama 9 tahun, karena la menikmatinya.

Motivasi juga hadir melalui orang-orang disekitar Dian. Berasal dari keluarga sederhana yang tinggal di kota kecil, mendorong Dian untuk membuktikan bahwa prestasi seseorang tidak ditentukan dari latar belakang keluarga. Membahagiakan Orang tua adalah motivasi tersendiri bagi seorang Dian. Dalam lingkungan kerja, anggota *team* dan mentor juga menjadi motivasi bagi Dian dalam berprestasi. Ketika ia hampir menyerah, anggota *team* nya berkata “Kita pasti bisa, Bu!” dan hal itu memacu Dian untuk terus

bangkit. Kepercayaan, penghargaan dan kesempatan dari para atasan atau mentor Dian membuat Dian semakin terpacu untuk senantiasa memberikan yang terbaik dalam bekerja.

Tantangan : People, Time, Emotion

How to manage people menjadi tantangan pertama bagi Dian yang mengaku diri kurang luwes dalam bergaul. Hal ini membuatnya sedikit “kagok” ketika berhadapan dengan 150 orang *subordinate* dengan

Integritas adalah hal yang dipegang teguh oleh Dian karena la menyadari bahwa apabila perkataan tidak sejalan dengan perbuatan, maka tidak akan ada seorangpun yang akan memberi kita kepercayaan.

berbagai karakter dan latar belakang yang berbeda. Berusaha mengenal masing-masing personal dengan lebih baik menetapkan sistem *reward & punishment*, serta semaksimal mungkin mengakomodasi kesulitan-kesulitan anggota *team* adalah beberapa hal yang tengah dilakukan Dian dalam menyelesaikan tantangan yang pertama ini.

How to manage time menjadi tantangan yang berikutnya bagi Dian. Pulang jauh melebihi jam kerja normal sudah menjadi bagian dari keseharian Dian, dan disadari olehnya bahwa hal ini karena kekurang-mampuannya dalam mengatur waktu. Tak jarang pula dering telepon membuat Dian terjaga di larutnya malam ketika ada masalah di lini produksi. Bekerjasama dengan *team maintenance, utility* dan *engineering*, Dian melakukan *preventive maintenance* sebaik mungkin sehingga

DTE bisa berangsur-angsur berkurang. Pendelegasian pekerjaan juga tengah dilakukan Dian, agar la mampu mengerjakan lebih banyak hal.

How to manage emotion menjadi tantangan dalam diri Dian sendiri. Darah Jawa yang mengalir dalam diri Dian tidak membuat Dian lantas diam atau “nerimo” ketika tidak setuju akan suatu hal. Dian juga mengaku lemah dalam mengontrol emosi dan seringkali “meledak-ledak” ketika dihadapan orang banyak. Hal ini menjadi batu sandungan

bagi Dian dalam bersosialisasi dengan rekan kerja, atasan maupun atasannya. Teguran dan “didikkan” kerap diterima Dian dari para mentor

yang menyadarkan Dian bahwa amarah dan konfrontasi bukanlah jalan keluar yang baik. “Saya bukanlah *super woman* dan saya membutuhkan *super team* untuk mengerjakan segala sesuatunya. Untuk membangun *super team*, Saya harus merangkul semua bagian dan hal itu tidak bisa dilakukan jika ada sakit hati dan perselisihan. Saya tidak bilang bahwa saya tidak pernah marah lagi, tetapi setidaknya ada beberapa orang yang mengenal saya sejak awal dan mereka mengakui bahwa saya sekarang sedikit lebih jinak.” ujar Dian seraya tertawa. Pakoakuina yang lebih harmonis dan *sustainable* menjadi harapan seorang Dian. “Setia pada hal kecil, maka akan dipercayakan kepadamu hal-hal yang besar”, menjadi *motto* hidup yang mendorong Dian untuk berusaha berkarya dengan lebih baik hari demi hari untuk mewujudkan secercah harapannya bagi Pakoakuina.

•••

Kick off Corporate Culture, New Organization dan New Grading System

Sebagai salah satu perusahaan logistik lokal yang besar di Indonesia dan ditengah persaingan pasar yang begitu ketatnya, Puninar menyadari perlunya melakukan perubahan di internal dalam mendukung proses bisnis untuk bisa bersaing.

Penulis : Karya Bakti Kaban

Sebagai langkah awal dalam perubahan tersebut maka perusahaan menyelenggarakan **"Kick Off New Puninar Organization and Culture Serta New Grading System"** pada tanggal 23 – 24 Oktober 2015. Acara yang berlangsung di Lido Lakes & Resort - Sukabumi tersebut mengusung tema **"TRANS4MIND Proud To Be Puninar"**. Dengan diusungnya tema ini diharapkan seluruh karyawan Puninar dapat merubah pola pikir (*mindset*) dan bangga menjadi bagian dari Puninar.



Acara dimulai dengan **"Cooking Competition"**, kompetisi ini merupakan salah satu perwujudan dari tema TRANS4MIND dimana peserta diminta untuk mengubah pola pikir karyawan yang sehari-hari bekerja di bidang logistik menjadi juru masak dadakan.



Setelah itu, acara dilanjutkan dengan presentasi dan diskusi terkait perkembangan bisnis proses di Puninar, *launching* struktur organisasi, *grading system*, dan *corporate culture*. Pada acara tersebut dijelaskan bahwa nilai-nilai (*values*) Puninar telah berubah menjadi I-CARE yang terdiri dari *Integrity, Collaborative, Accountable, Respectful*, serta *Excellent*. Values tersebut diharapkan dapat menjadi dasar bagi seluruh karyawan dalam bertindak dan mengambil keputusan. Pada acara *kick off* ini



peserta juga diberikan motivasi melalui kegiatan *Angklung Motivation*. Pada hari kedua, kegiatan dilanjutkan dengan *outbound* yang memberikan pengalaman dan kesan yang mendalam bagi peserta.

Diharapkan dengan adanya acara ini, seluruh karyawan khususnya seluruh *leader* bangga menjadi bagian dari Puninar serta mampu menjiwai dan menerapkan nilai-nilai I-CARE. ●●●

Changing life in Family

Menurut Bailon dan Maglaya, keluarga adalah dua atau lebih individu yang hidup dalam satu rumah tangga karena adanya hubungan darah, perkawinan, atau adopsi. Mereka saling berinteraksi satu dengan yang lain, mempunyai peran masing-masing dan menciptakan serta mempertahankan suatu budaya.

Penulis: **Habil Lokadjaja**

Sebelum terjadi revolusi industri di Inggris pada abad ke-18, umumnya satu keluarga bisa terdiri dari tiga generasi yang hidup bersama dalam satu rumah. Salah satu dampak dari revolusi industri adalah barang-barang diproduksi secara massal, akibatnya keluarga tidak lagi merupakan suatu unit produksi sendiri, sehingga perlahan namun pasti anggota keluarga mulai meninggalkan keluarga besarnya untuk mendapatkan pekerjaan.

Hubungan mulai renggang, keluarga-keluarga yang baru menikah lalu membentuk rumah tangga mereka sendiri dan meninggalkan orang tuanya. Revolusi industri telah secara signifikan merubah struktur keluarga dari keluarga besar menjadi keluarga inti - proses individualisasi dan isolasi keluarga inti (suami, istri dan anak)

Kemajuan teknologi bukan saja telah merubah struktur keluarga tapi juga telah merubah sebagian besar peran atau fungsi keluarga. Tiga peran atau fungsi pokok keluarga terhadap anggota keluarganya (orang tua terhadap anak) adalah:

1. **Asuh** yaitu pemenuhan akan kebutuhan ekonomi, perlindungan dan kesehatan
2. **Asah** yaitu pemenuhan akan kebutuhan anak atas pendidikan dan agama
3. **Asih** yaitu pemenuhan akan kebutuhan kasih sayang



Perkembangan teknologi, pendidikan dan ekonomi cukup berdampak kepada perubahan peran wanita (istri). Saat ini sudah biasa dijumpai wanita yang bekerja di pabrik-pabrik, perusahaan, maupun di kantor-kantor sehingga pameo bahwa "laki-laki harus bekerja dan wanita harus di dapur" kini sudah tidak berlaku lagi.

Wanita (istri) kini berpeluang besar untuk mengejar karir atau ambil bagian sebagai penunjang keluarga/ kebutuhan ekonomi. Implikasinya adalah perlindungan dan pemeliharaan anak terpaksa sebagian dialihkan ke para pengasuh seperti *baby sitter* dan atau ditiptikan ke kakek neneknya. Kecenderungan selanjutnya keluarga menyerahkan sebagian fungsi pendidikan dan agama kepada sistem-sistem pendidikan formal maupun non-formal. Hal lain yang bisa terjadi

yaitu untuk mengatasi "keterbatasan waktu", tidak jarang anak-anak dihadiahi mainan-mainan canggih sehingga anak-anak asyik dengan dunianya sendiri sebagai ganti komunikasi atau sentuhan kasih. Jika demikian halnya maka kemajuan teknologi telah hadir sebagai "budaya baru" yang mampu menggantikan tugas-tugas manusia serta mampu menghilangkan batas ruang dan waktu.

Jika hal-hal tersebut di atas tidak disadari dan dikelola dengan baik, lalu masing-masing anggota keluarga gagal dalam memenuhi peran atau fungsinya serta asyik dengan kepentingan pribadi masing-masing, maka konflik-konflik akan muncul dan akhirnya bisa berujung kepada *family disorganization*. •••

One Day Trip at

Penulis: Eko Maryanto

Nasi Jamblang sebagai Makanan Pembuka One Day Trip

Di pagi hari berangkat dari Cikarang menuju Cirebon hanya memerlukan waktu sekitar 1,5 jam lewat Toll Cipali. Keluar pintu Toll Plumbon perut berasa lapar untuk makan pagi, kendaraan langsung diarahkan ke pusat kota yang ditempuh sekitar 15 menit untuk makan Nasi Jamblang Bu Nur di jalan Cangkring 2 sekitar Mall Grage, dengan area parkir yang cukup dan ruangan yang cukup besar menjadi leluasa untuk sarapan. Dengan menu pepes rajunan, pepes jamur, pepes telur asin, semur lidah sapi, terong balado, blekutak/ cumi dengan tinta yang empuk, ikan asin, sayur tahu, paru goreng dan banyak aneka pilihan menunya cukup menambah energi untuk beraktifitas. Pilihan lokasi lain Nasi Jamblang bisa ke Mang Dul yang berlokasi di perempatan Mall Grage.



Menikmati 'Batik Cirebon' di Kampung Trusmi

Perjalanan dilanjutkan kembali ke sentra kerajinan Batik di Kampung Trusmi. Disepanjang jalan di Kampung Trusmi akan ditemukan rumah-rumah yang menjadi tempat penjualan dan pembuatan batik Cirebon. Salah satunya adalah EB Batik dan Batik Lebet Sibu disini banyak menjual aneka pilihan Batik mulai batik *printing*, cap dan tulis dengan bahan *cotton* maupun sutera. Kita bisa leluasa memilih baju batik, baju tidur batik, bahan batik dan aneka kerajinan lainnya. Salah satu kerajinan unik yang bisa untuk dekorasi rumah adalah alat batik bekas yang terbuat dari tembaga, jika dikombinasi dengan pigura minimalis akan menghasilkan karya seni yang unik dan pantas dipajang ruang utama.

Santap Siang Empal Gentong

Tak terasa bisa 2-3 jam berkeliling di Kampung Trusmi, dilanjutkan makan siang dengan makan khas Cirebon Empal Gentong. Warung Empal Gentong H. Apud yang populer di Cirebon. Menu yang tersedia berupa Empal Gentong yang berkuah, jika tidak menginginkan yang berkuah bisa di coba Empal Asem yang lebih baik dipesan semuanya daging dan perlu dicoba juga sate kambing muda, pelayanannya cukup cepat juga sehingga tidak perlu menunggu lama sudah bisa menikmati hidangannya.



Cirebon



Berburu Kerajinan Khas Cirebon

Setelah puas bersantap siang, acara selanjutnya berburu aneka kerajinan Cirebon, tidak jauh dari warung H. Apud ada sentra kerajinan kerang CV. Multi Dimensi. Disini tersedia aneka kerajinan kerang mulai dari kursi, meja, jam dinding, cermin, piring, lampu dan banyak jenis kerajinan kerang lainnya. Aneka kerajinan yang di pajang di *showroom* membuat mata tertarik untuk memborong. Jika masih ada waktu bisa berburu kerajinan rotan yang terletak di Jalan utama Plered ke arah pintu toll Plumbon, disepanjang kanan-kiri jalan setelah pasar Plered akan dijumpai toko-toko hasil rotan baik rotan alami maupun rotan sintesis. Hasil kerajinan rotan seperti sofa, meja makan, tempat tidur, piring, lampu banyak tersedia disini dengan harga cukup kompetitif dan sebagai sentra ekspor rotan utama di Indonesia. Kita bisa memesan *furniture* disini tetapi harus disiapkan uang cash karena mayoritas masih industri kecil, dan pengirimannya lewat jasa ekspedisi.

Buah Tangan Kota Cirebon

Sebelum kembali tidak ada salahnya belanja oleh-oleh makanan khas Cirebon ke Toko Manisan Sinta di jalan Lemah Wungkuk di dekat Keraton Kanoman dan toko Pangestu di jalan Sukalila Selatan di pusat kota Cirebon atau jika tidak ingin jauh dari Plered ada toko oleh-oleh baru Toko Daud tidak jauh dari warung H. Apud. Disemua toko oleh-oleh tersebut tersedia aneka pilihan seperti manisan, ikan asin jambal, aneka macam sambal, petis, aneka kerupuk, tape ketan dalam ember dan yang perlu di beli oleh-oleh asli Cirebon adalah Teh Upet dan Siroop Tjap Buah Tjampolay dengan aneka rasa seperti pisang susu, coffee mocca, kopyor, cocopandan, durian dan banyak macamnya.



Menikmati Malam di Cirebon

Jika ingin pulang malam hari atau menginap di Cirebon untuk santap malam bisa mencoba Mie Koclok yang merupakan salah satu kuliner unik dari kota Cirebon. Nama 'Koclok' didapat dari mie-nya yang dikoclok-koclok dahulu didalam tempat merebus mie yang sudah berisi kuah khusus yang kental dan gurih, terbuat dari santan kelapa. Isian lainnya adalah suwiran daging ayam kampung, telur rebus, taugé, irisan daun bawang, bawang goreng, dan taburan merica. Rasa dari Mie Koclok khas Cirebon ini adalah gurih, dan sedikit asin. Tidak jauh dari toko manisan Sinta ada warung mie koclok Panjunan di jalan Pekarungan dekat dengan Masjid Merah perlu untuk dicoba.



Jika ingin merasakan suasana yang berbeda di Cirebon perlu dicoba ke Rumah makan Klapa Manis yang berlokasi didaerah paling tinggi di Cirebon sehingga kita bisa melihat view kota Cirebon beserta pantainya, akan lebih indah jika datang di sore hari menjelang petang akan merasakan suasana yang sangat berbeda dengan saat di kota Cirebon. Menu tersedia aneka macam nasi, aneka iga, aneka mie & bihun, aneka seafood, ikan, aneka sayur, pepes dan barbeque jika menginginkan.

Selamat Menikmati Cirebon. ...

Peduli Lingkungan Hidup, DAM dan Jurnalis Tanam Pohon Mangrove

PT Daya Adicipta Mustika (DAM) selaku main *dealer* sepeda motor dan suku cadang Honda di Jawa Barat, menyisipkan kegiatan sosial ditengah pengujian ketangguhan CB150R dan Sonic. Penanaman pohon *mangrove* di Bulak Setra, Pangandaran menjadi agenda utama di hari kedua *Journalist Leisure Riding* pada 22 September 2015.

Penulis: Aris Djatmiko



Journalist Leisure Riding (penanaman mangrove).



Penanaman Mangrove.

Lehri Gunawan, General Manager Sales, Marketing dan Logistic DAM mengungkapkan "Ini merupakan perwujudan dari ungkapan manusia tak boleh lupa akan bumi yang dipijak. DAM selain berkontribusi dengan peningkatan kualitas manusia dalam jenjang pendidikan dan teknologi, juga terus turut mengembangkan peningkatan kelestarian lingkungan. Dibuktikan melalui pelestarian hutan mangrove di daerah Pangandaran, Jawa Barat."

"Kegiatan ini diikuti jajaran management DAM dan teman-teman jurnalis yang hadir dalam *Journalist Leisure Riding*. Ini juga merupakan upaya DAM mewujudkan kepedulian terhadap lingkungan." Tambah Lehri.

Seperti kita ketahui, hutan *mangrove* memiliki banyak manfaat bagi manusia dan lingkungan hidup. *Mangrove* memiliki kemampuan untuk menumbuhkan pulau sekitar, menstabilkan pantai, menjernihkan air, mengawali rantai makanan, melindungi dan memberi nutrisi pada lingkungan.

Bulak Setra pasca bencana tsunami 2006 kini telah menjadi tempat kunjungan wisata yang memiliki hamparan hutan *mangrove* yang membentang luas di kawasan tanah timbul. Pulau kecil ini dikelilingi sungai dan berhadapan langsung dengan pantai timur Pangandaran. Cocok untuk menjadi lokasi pelestarian hutan *mangrove*. •••



Progam Desa Bebas Kebakaran

Permasalahan kebakaran hutan dan lahan (Kahutla) di berbagai wilayah Indonesia belum bisa diselesaikan. Pemerintah telah memberi status tanggap darurat dan telah melakukan berbagai cara untuk memadamkan api. Triputra Agro Persada sebagai salah satu perusahaan industri kelapa sawit merasa prihatin dan terpanggil untuk berkontribusi dalam mengatasi bahaya kebakaran. Oleh sebab itu, TAP meluncurkan “Program Desa Bebas Kebakaran” pada bulan September 2015.

Penulis: **Tim Triputra Agro Persada**

Program ini berskala nasional yang akan dijalankan oleh seluruh entitas anak perusahaan yang tersebar di berbagai daerah. Perusahaan memandang perlunya keterlibatan seluruh pihak antara lain masyarakat disekitar karyawan serta pemerintah setempat dengan membentuk “Forum Bersama”. Dari forum tersebut diharapkan para pihak dapat terlibat dan membagi peran masing-masing dalam mencegah potensi kebakaran. Dalam Pelaksanaan Desa Bebas kebakaran terdapat tindakan lanjutan yang dikembangkan untuk mendukung agar kegiatan ini terlaksana.

Dukungan ini antara lain dengan membuat Gugus Pemadam Kebakaran melibatkan masyarakat di masing – masing desa dalam bentuk TKTD (Tim Kesiapsiagaan dan Tanggap Darurat) dilatih mengenai teknik pencegahan dan pengendalian kebakaran oleh pihak yang berkompeten yang dilengkapi dengan peralatan dan pengendalian kebakaran sesuai dengan pedoman yang berlaku untuk industri perkebunan. Edukasi adalah sosialisasi pemahaman bahaya kebakaran melalui penyuluhan maupun pelatihan-pelatihan, selain itu perusahaan akan memberikan media kampanye terkait pencegahan bagi desa sekitar. Imbalan bagi Desa Bebas Kebakaran, perusahaan juga akan memberikan imbalan kepada desa-desa sekitar perusahaan yang dapat menunjukkan komitmennya untuk tidak membuka ladang dengan metode pembakaran atau menjaga wilayahnya dari kebakaran. Desa yang berhasil akan di berikan imbalan dalam bentuk pembangunan fasilitas umum atau fasilitas sosial.

Program Desa Bebas Kebakaran sedang dijalan seluruh anak perusahaan di Triputra Agro Persada. Setiap anak perusahaan di region Sumatra, Kalimantan Tengah, Kalimantan Barat dan Kalimantan Timur telah melakukan penandatanganan kontrak dengan pihak pemerintah, masyarakat dan perusahaan sebagai bentuk komitmen bersama dalam menanggulangi kebakaran hutan dan lahan.



Sosialisasi Jambi.

Selain program tersebut TAP Group juga melakukan pencegahan kebakaran hutan dan lahan melalui program Deteksi dini yang merupakan upaya untuk mendapatkan keterangan secara dini adanya kebakaran melalui penerapan teknologi melalui patroli daratan rutin, pengamatan melalui menara pantau api, penjagaan pada areal rawan kebakaran dan penggunaan *Drone*. Pembuatan rorak dan kanal dirancang sebagai tandon air dan juga berfungsi sebagai sekat bakar untuk meminimalisasi dampak dan kerugian akibat kebakaran hutan dan lahan.

Diharapkan dengan adanya program Desa Bebas Kebakaran dan pencegahan lainnya seperti kegiatan deteksi dini dan pembuatan rorak dan kanal ini dapat memberi kontribusi dalam pengurangan dampak kebakaran lahan dan hutan di Indonesia. Program ini menjadi langkah Triputra Agro Persada mencapai misi perusahaan “*Green Plantation for Better Quality of Life*” dan menjadi teladan bagi perusahaan perkebunan lainnya. Marilah kita bersama-sama melindungi Negeri yang kita cintai agar kelestarian lingkungan Indonesia terus terjaga. •••



Wujud Kasih YPKAAR di Agustus 2015

Bulan Agustus 2015 merupakan bulan yang paling sibuk bagi Yayasan Pelayanan Kasih A & A Rachmat (YPKAAR) dibandingkan bulan-bulan sebelumnya. Banyak kegiatan yang harus dilakukan baik kegiatan administratif maupun kegiatan lapangan dimana kami harus melakukan perjalanan ke suatu daerah untuk melakukan pelayanan kasih, sesuai visi misi YPKAAR.

Penulis: Purnama Yanti



Pemberian kacamata SD Gading Kasri, Malang.

Bulan Agustus 2015 kami awali dengan pembukaan klinik ke-36 di Kota Malang. Bekerja sama dengan Universitas Widya Karya Malang, YPKAAR diperbolehkan untuk menggunakan salah satu bangunan Universitas tersebut sebagai klinik ke-36. Peresmian klinik dilakukan tanggal 6 Agustus 2015 yang dihadiri oleh Rektor Universitas Widya Karya Malang, wakil pemerintahan setempat serta masyarakat sekitar.

Masih bertempat di kota Malang, pada tanggal 7 Agustus 2015 kami melakukan pembagian kacamata gratis sebanyak 440 buah untuk 6 (enam) Sekolah Dasar (SD) dan 1 (satu) Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang berada di sekitar klinik YPKAAR di Malang. Sama seperti pembagian kacamata yang telah kami lakukan di berbagai daerah, anak-anak di di Malang pun sangat antusias dan menyambut gembira pembagian kacamata ini.

Setelah pembagian kacamata selesai, kami kembali ke Jakarta. Dokumen-dokumen beasiswa dari berbagai Perguruan Tinggi sudah menunggu di Jakarta untuk diproses agar beasiswa dapat diterima oleh para mahasiswa tepat waktu. Beasiswa ini sangat membantu

mereka dalam perkuliahan terutama mahasiswa-mahasiswa di daerah.

Memasuki pertengahan bulan Agustus 2015 kami kembali melakukan perjalanan ke daerah. Kali ini kami mengunjungi kota Waingapu di wilayah Indonesia Timur untuk memberikan pelatihan *Mind Mapping* kepada guru-guru Sekolah Dasar di sana. YPKAAR bekerjasama dengan KidsCampus Jakarta sebagai instruktur pelatihan *Mind mapping* yang dilakukan pada tanggal 19 – 20 Agustus 2015.

Selain pembukaan klinik, pembagian kacamata dan pelatihan kepada guru-guru SD, setiap tahun YPKAAR juga melakukan penilaian dan pemilihan PIC (*Person in Charge*) Beasiswa Perguruan Tinggi terbaik. Setiap tahun kami memilih 2 (dua) PIC Beasiswa Terbaik dimana 1 (satu) PIC terbaik dari Perguruan Tinggi Negeri dan 1 PIC terbaik lainnya dari Perguruan Tinggi Swasta.

Berdasarkan kriteria penilaian yang telah kami tentukan maka untuk tahun 2015 ini telah terpilih 2 orang PIC terbaik yaitu 1 PIC terbaik dari Universitas Negeri Airlangga Surabaya dan 1 PIC terbaik dari ATMI Solo. Kami mengunjungi masing-masing Perguruan Tinggi untuk memberikan penghargaan langsung kepada masing-masing PIC Beasiswa Terbaik tersebut. Penghargaan kepada PIC Beasiswa Terbaik dari ATMI Solo diberikan pada tanggal 13 Agustus 2015.

Kegiatan bulan Agustus 2015 ditutup dengan pemberian penghargaan kepada PIC Beasiswa Terbaik dari Universitas Airlangga Surabaya pada tanggal 27 Agustus 2015. Kiranya kasih yang ditebarkan dan pelayanan yang diberikan melalui Yayasan Pelayanan Kasih A & A Rachmat (YPKAAR) dapat menambah semangat anak-anak Indonesia untuk meraih cita-cita dan impian mereka dimana pun mereka berada. ...

Underground Coal Gasification

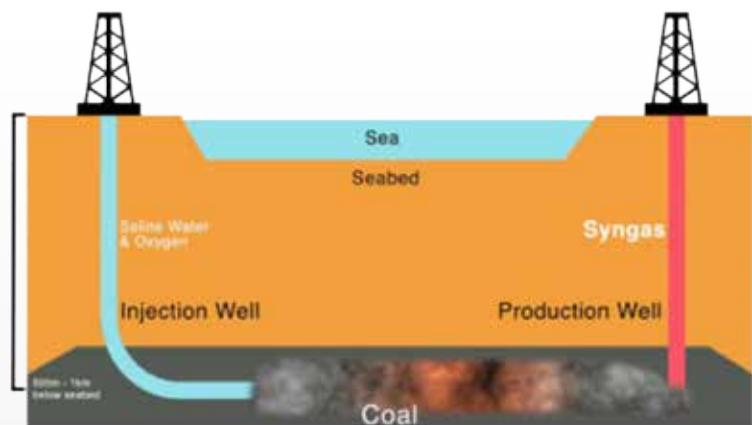
Teknologi gasifikasi dapat meningkatkan nilai tambah batubara sehingga posisi batubara dapat terangkat dari hanya sebuah komoditas semata menjadi sumber daya strategis untuk menjamin kemandirian energi dan industri di Indonesia.

Penulis : Tim Padang Karunia Group

Batubara merupakan sumber energi primer yang menjanjikan dikarenakan harga yang relatif murah dan ketersediaan melimpah dibanding bahan bakar fosil lain. Salah satu sifat dari penambangan batubara apabila batubara memiliki letak yang terlalu dalam atau terlalu rendah kualitasnya, maka batubara tersebut tidak akan dapat ditambang secara ekonomis. *Underground Coal Gasification* (UCG) adalah jawaban untuk mengolah batubara yang terletak pada tingkat kedalaman yang tinggi dan kualitas rendah.

UCG dapat dilakukan pada semua jenis batubara, akan tetapi lebih efektif untuk batubara jenis lignit dan *sub-bituminous*. Sebagian besar cadangan batubara di Indonesia berjenis lignit dan *sub-bituminous* sehingga teknologi UCG ini sangat berpotensi diterapkan di Indonesia. Konsep dasar dari proses UCG adalah menggunakan 2 sumur (*well*) kedalam lapisan batubara, sumur pertama digunakan untuk menginjeksikan oksigen, sedangkan sumur kedua digunakan untuk membawa produk berupa gas ke permukaan.

Adapun beberapa keuntungan dari UCG dibandingkan penambangan



Proses UCG

secara konvensional adalah tidak perlu penambangan, rendah polusi, tidak perlu penanganan batubara, tidak perlu transportasi batubara, penggunaan lahan relatif lebih sedikit, dampak lingkungan relatif lebih rendah, serta faktor kesehatan dan keselamatan yang lebih baik.

Dengan teknologi gasifikasi maka penggunaan batubara bukan hanya dapat digunakan untuk pembangkit listrik, tapi dapat pula dirancang untuk tujuan yang lain secara bersamaan seperti memproduksi bahan baku industri kimia, maupun membuat bahan bakar sintesis. Dengan kegunaan yang sangat besar mulai dari sumber energi hingga industri kimia maka teknologi gasifikasi ini dapat meningkatkan nilai



Produk Turunan Gasifikasi Batubara

Batubara dari hanya sebuah komoditas semata menjadi sumber daya strategis untuk menjamin kemandirian energi dan industri di Indonesia. ...

Testimonial Mengenai The World is Changing

Jap Lena, *Division Head Retail Product - Lemindo Group*

Tidak ada di dunia ini yang abadi, kecuali perubahan, kalau tidak mau ketinggalan, maka kita pun harus berubah, berubah cara pandang, cara berfikir dan bertindak.

Then Chang Hoewan, *Sales & Marketing Dept. Head - PT. Daya Adicipta Mustika*

The world is changing so fast menuntut kita harus berpikir, bertindak dan menyesuaikan diri dengan segala situasi dan kondisi yang ada. *Ahead of the curve* dapat diartikan sebagai perubahan *mindset* seorang *leader* sehingga dapat membawa teamnya menjadi lebih peka, responsif, kreatif dan inovatif dalam menangkap setiap peluang sehingga dapat memperkuat dominansi pasar dan memperkokoh eksistensi perusahaan di tengah kondisi yang semakin penuh dengan ketidakpastian.

Erfan Hamzah, *Customer Knowledge Management (CKM) Dept, Honda Customer Care Center Division - PT Daya Adicipta Mustika*

Saat ini konsumen memiliki *bargaining position* yang lebih baik dibandingkan masa lalu, banyaknya pilihan produk & jasa, ketatnya persaingan, semakin mudahnya konsumen mendapat informasi sehingga konsumen semakin pintar, membuat konsumen semakin menuntut bukan hanya terhadap produk & jasa yang kita jual, tetapi solusi & keunikan apa yang perusahaan berikan ke konsumen. Hal tersebut menuntut setiap perusahaan untuk selalu memiliki pola pandang *customer driven*, bukan hanya *product driven*. *The world is changing...*

Gupi, *Corporate SHE - Puninar Group*

Guru tetaplah seorang Guru, tapi seorang Murid bisa menjadi Jendral. Kita harus terus belajar untuk menghadapi perubahan, sekedar sukses tidaklah cukup, tapi harus terus bertumbuh.

Prima Dewantara, *Business Commercial, LSBL - Puninar Group*

Merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan untuk "berubah" mengikuti perkembangan teknologi dunia. *Being Innovative, Team Work*, dan *Operational Excellence* adalah komitmen yang harus dipegang teguh untuk dapat bertahan atau bahkan berkembang dalam dunia bisnis yang sangat dinamis.

Suhariono - *TAP Group*

Kesuksesan hidup yang sejati tidak akan bisa dinikmati, bila kondisi hidup kita hari ini dan seterusnya sama saja.. Bila kita tidak mau berubah, maka kehidupan kita akan begini-begini saja.

Oe Yung Erwin, *Division Head Industrial Product - Lemindo Group*

'The World is Changing' saya korelasikan dengan salah satu judul film James Bond 'The World is not Enough', artinya *ordinary world* (*ordinary strategy, ordinary decision dan ordinary execution*) is not enough, dibutuhkan *extra ordinaries* untuk menghadapi perubahan dunia yang sangat cepat ini.

Triastuty Sianturi, *HCM Department Head - Lemindo Group*

Dunia boleh berubah, tapi *values* harus tetap terjaga.

Irwan G. Subrata, *Direktur PT. Nyalindung - Daya Group*

Perubahan ini memberi dampak positif terhadap peluang, persaingan dan profesionalitas. Kita harus bisa siap. Sehingga apabila kesempatan datang, kita bisa dengan cepat menangkapnya.

Dessy Ratnawati - *Dharma Group*

Hadapi perubahan yang cepat dengan pribadi yang positif *thinking*, kreatif, inovatif dan *fast learner* terhadap segala perubahan. Dari *perspective business* dengan bersinergi melakukan *strategic action* agar *sustainable* perusahaan terjaga.

Morris Putrayasa, *Business Development, LSBL - Puninar Group*

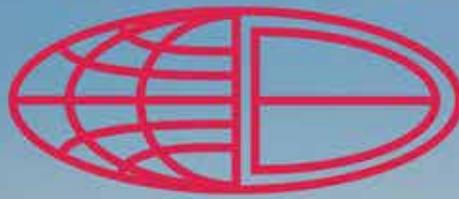
Selain perubahan pesat yang dipicu teknologi informasi, kita perlu mencermati perubahan iklim yang dipicu oleh rusaknya lingkungan oleh perbuatan manusia. Kita semua wajib melakukan yang terbaik bagi lingkungan, demi kelangsungan bisnis dan hidup anak cucu kita di masa kini dan di masa mendatang.

Pranolo - *TAP Group*

Print your mark, leave a blueprint of legacy for the world to see.

Mok Regina Anggraeni - *TAP Group*

Vision With action and commitment, can change the world. But, without action it's just a dream. And without commitment it's a nightmare.



**BINABUSANA INTERNUSA GROUP
AREA SEMARANG**



**Apparel One
INDONESIA 2**

**PT. Apparel One Indonesia 2
Kawasan Industri Wijaya Kusuma,
Jl. Tugu Wijaya 4,**



**PT. Apparel One Indonesia
Kawasan Berikat Rukti Mukti Bawana Blok 85,
Kawasan Industri Wijaya Kusuma,
Jl. Raya Semarang - Kendal Km. 12
Semarang 50153, Indonesia
Telp: +62 24 - 8664484, Fax: +62 24 - 8664483**



**Binabusana Internusa 3
Kawasan Industri Wijaya Kusuma,
Jl. Tugu Wijaya 4, No. 12
Semarang 50153, Indonesia
Telp: +62 24 - 8665019, Fax: +62 24 8664848**





PT KIRANA SRI NUSANTARA
Modern Rice Milling

Beras Slyp Super

Beras Favorit Keluarga

- Jenis Beras IR 64
- Dari Gabah pilihan
- Kualitas Premium
- Tanpa Bahan Pemutih
- Tanpa Bahan Pewangi
- Diproses dengan teknologi modern & higienis

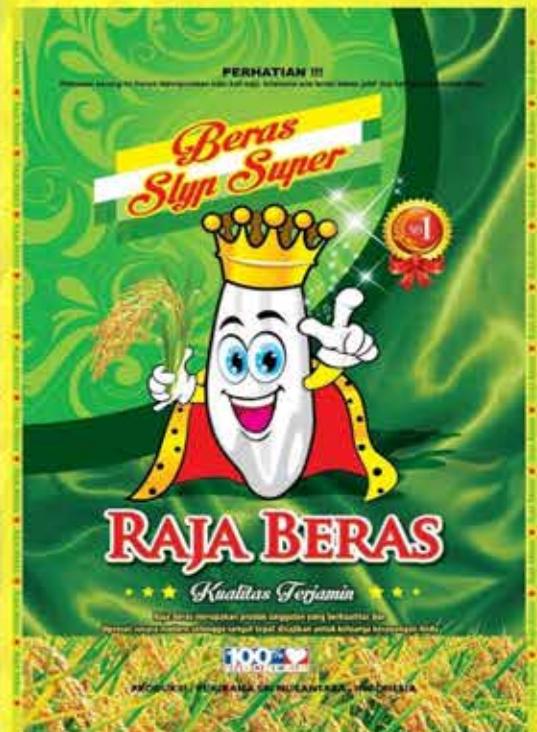


@ 5 Kg

@ 10 Kg

@ 20 Kg

@ 50 Kg



Kantor Pemasaran :

PT. KIRANA SRI NUSANTARA
Kompleks Pasar Induk Cipinang Blok E No. 12
Jl. Pisangan Lama Selatan
Jakarta Timur 13230
Telp : 021-4786-7489 / 4786-7490
Fax : 021-475-1813

Pabrik :

PT. KIRANA SRI NUSANTARA
Modern Rice Milling
Jl. Proklamasi KM 8
Desa Kalangsari, Kec, Rengasdengklok
Karawang - Jawa Barat