TRIPUTRA GROUP

TREN

Triputra Excellence News

27
Edisi April 2016

HONDA

DAYA Motor
member of Daya Group

sales | service | spare parts

- HANDAL
- LENGKAP
- MUDAH
- AKRAB

DAYA CALL CENTER

08211 62 70000

dayacare@daya-motor.com

dayamotorcare

@dayamotorcare

Dealer Resmi Sepeda Motor Honda

Content

GREETINGS 2

HEADLINES

Janji Sederhana Yang '***MENJENTUH* HATI'** 3

People Awards : Pernyataan Triputra Group akan Pentingnya People Excellence 6

CERITA PEMENANG:

Inspiring Leader Award 2016: **DJOKO KARTIKO SUTANTO,** Persembahan Cintaku untuk Keluargaku 9

Triputra Citizen Award 2016: **ANDY BUDI HARTAWAN,** Di Tangannya, Kalau Untung menjadi Kerap Untung 10

Triputra Citizen Award 2016: **ANDRIO BREMI GINTING,** "... yang Bekerja yang Layak Makan ..." 11

Triputra Citizen Award 2016: **LINNA HETTY WIJAYA,** Kebaikan yang Berbuah Kebaikan 12

Triputra Citizen Award 2016: **VIVI NOVIANA,** Wanita Tangguh di Logistics 13

Competent Professional Award 2016: **ALBERTUS SUBIAKTO,** Membuat Kaizen Tak Hanya Slogan 14

Business Champion Award 2016: **WESLY SIMATUPANG,** Tantangan Membuat Semangatnya Terus Berkobar 15

Triputra Excellence Award: **ASSA Rent** 16

Triputra Excellence Award: **Kirana Megatara** 18

Triputra Special Recognition Award: **Pako Group** 20

Triputra Special Recognition Award: **Puninar Fueller** 21

Triputra Appreciation Day 2016 22

Triputra Annual Report Awards 24

INSIDE TRIPUTRA:

BEHIND THE SCENE

People Awards di Daya Group, Rangkaian Perjalanan Seleksi Kandidat 25

GALLERY

Triputra Appreciation Day 2016 26

INSIDE TRIPUTRA:

BEHIND THE SCENE

Inspirasi Dari Kandidat People Awards Triputra 30

Pemilihan Nominasi Triputra Awards 2016 di Dharma Group 31

Triputra Awards 2016: **THE PANELISTS** 32

Profil **ADRIAN SUGIH** Deputy CEO PK GROUP 34

Kampanye Bulan K3 Triputra Group 2016 35

Cerita Inspiratif **DI BALIK PENTINGNYA MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA** 36

Grand Opening **PT APPAREL ONE INDONESIA** - PABRIK 2 38

Colorful Spirit of ASSA 40

Best Student TMDP XIV **IMELDA NUZIRWAN** 41

Inauguration Ceremony TMDP XIV 42

Inauguration Ceremony TMTP XI 42

Human Capital Summit 2016, **People First, Profit Will Follow** 43

SNAPSHOT

HILMAN ARIFA AZHAR *Take A First Step* 44

LIFESTYLE

TOP 15 Kuliner MEDAN 46

TRIPUTRA CARES

"..Setetes di lautan yang luas lebih baik, dari pada tidak ada tetesan sama sekali.." T P Rachmat 48

DO YOU KNOW?

Gaya Kepemimpinan Untuk **Generation Y** 50

POISONED CHALICE, Antara Harapan dan Kenyataan 51

E-VOICE 52

38 Secara keseluruhan *office* Pabrik 2 PT AOI menjadi cerminan Top Management untuk terus mengembangkan bisnis *garment "good to great".*

6 *Trophy* yang dibuat dari kayu jati tua, mengandung pesan bahwa kualitas para penerima penghargaan People Awards tidak boleh lekang oleh panas atau hujan.

22 Presiden Direktur sekaligus Founder Triputra Group, Teddy Rachmat. Dalam sambutannya beliau berpesan agar jangan pernah membatasi diri, "*Have a purpose bigger than yourself.*"

Salam Tren !

Awal tahun 2016, kita semua memasuki babak baru dengan tantangan yang menuntut untuk tidak boleh lengah terhadap perubahan. Triputra meyakini untuk menjadi yang terbaik, sebuah organisasi perlu memiliki *excellent people* dan *excellent process*.

Sebagai wujud keseriusan Triputra terhadap *motto*-nya yakni *Excellence through People and Process*, sejak tahun 2014 diselenggarakan *event* Triputra Awards untuk memberi apresiasi kepada perusahaan yang mencapai performa terbaik, dan mulai tahun ini, diperkenalkan kategori *award* baru: People Awards. Kategori ini melengkapi Company Awards yang sebelumnya sudah ada. Hadirnya People Awards menunjukkan adanya kesejajaran penghargaan terhadap *people* dan *company*, yang bagi Triputra diyakini sebagai kunci sukses untuk mencapai yang terbaik.

TREN edisi April kali ini mengangkat tema "Triputra Awards 2016" untuk mengkapitalisasi semangat yang terkandung di dalam acara akbar tersebut, yang diharapkan semakin banyak insan Triputra Group terinspirasi untuk menjadi yang terbaik melalui *people and process*.

Redaksi TREN.

Susunan Pengurus Majalah TREN

Penasehat
T P Rachmat
Hadi Kasim

Pemimpin Umum / Penanggung Jawab
Aribowo Mondrowinduro

Pemimpin Redaksi
Immanuel Adi P.

Redaktur Pelaksana
Rine

Redaktur
Althesia S.

Fotografer
Suko Drajat
Alain Delon

Koresponden
Danny Sanjaya
Nanang Kurniawan
Binda Linatas
Dian Sucihati
Dessy Ratnawati
Dewa P. Christian
Himawan Primayudha
Jeremy Alvinto
Selly Angriani
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
Vincentia Claudia
Tiur Minarma Sirait

Keuangan
Priska Paramita S.

Cover & Layout
Kompas Gramedia

Printing
Kompas Gramedia

JANJI SEDERHANA YANG '*MENJENTUH* HATI'

Kurang lebih sejak pertengahan tahun 2015, ada satu tantangan yang terngiang di telinga penulis. Tantangan itu muncul dari Pak Teddy, pendiri Triputra Group. Tantangannya adalah: bagaimana membuat sebuah pernyataan janji yang sederhana namun 'menjentuh hati'. Janji yang akan dinyatakan oleh insan Triputra dalam berbagai acara, yang mudah dimengerti namun membangkitkan kesadaran, semangat, dan komitmen seluruh insan Triputra. Janji yang menyentuh dan menggerakkan hati. Hati yang tersentuh dan tergerak mendorong manusia untuk memperbaiki diri dan memberikan semua yang dimiliki untuk memenuhi janjinya.

Penulis: **Immanuel Adi P.**

Bukanlah salah ketik kalau dalam judul artikel ini pun tertulis '*menjentuh* hati', bukan 'menyentuh hati'. Itu kalimat khas Pak Teddy yang berulang kali beliau tulis dalam bentuk SMS maupun Whatsapp.

Pledge of Allegiance (Janji Warga Negara Amerika), *Marital Vow* (Janji Pernikahan), *Fireman's Pledge* (Janji Pemadam Kebakaran), menjadi beberapa referensi dalam membuat Janji Insan Triputra. Ketiga bentuk janji tersebut dinilai sederhana, menyentuh hati, dan membangkitkan kesadaran dan semangat.

Perusahaan-perusahaan besar dan banyak organisasi memiliki semacam janji yang mengikat, mempersatukan, dan membangkitkan kesadaran dan semangat bagi anggotanya. Janji ini, apa pun disebutnya, menjadi penting karena perusahaan dan organisasi ingin terus eksis dan tumbuh secara berkelanjutan. Generasi demi generasi akan datang dan pergi sepanjang umur perusahaan dan organisasi. Agar organisasi dapat terus melaju menuju tujuan luhur yang ditetapkan oleh para pendiri, perlu adanya pelembagaan dan pewarisan misi dan *values* yang berkesinambungan.

JANJI INSAN TRIPUTRA

Bersama Keluarga Besar Triputra Group
saya berjanji :

Untuk menjalani hidup
dengan transparan dan jujur.

Untuk menghasilkan karya
yang lebih dari yang diharapkan
dalam situasi apa pun.

Untuk menempatkan kemanusiaan
dan tujuan yang lebih mulia
di atas kepentingan pribadi.

Untuk menjadi pribadi yang
rendah hati, membuka diri, dan terus
memperbaiki diri.

Janji ini saya nyatakan dengan tulus
dan sepenuh hati kepada diri sendiri,
keluarga, perusahaan, Indonesia
tercinta, dan Tuhan Yang Maha Kuasa.

PLEDGE OF TRIPUTRA CITIZEN

As a family member of Triputra Group,
today, I solemnly promise :

To live a life in honesty
and transparency.

To give more than expected
under any circumstances.

To give humanity a nobler
cause than one's own.

To be a person with humility,
openness, and in constant
improvement.

I pledge these promises
with all my heart and
sincerity to myself, my family,
my organisation,
my beloved Indonesia,
and Almighty God.

Kata 'insan' dipilih untuk mewakili keseluruhan diri manusia, jiwa, raga, dan akal budi. Insan Triputra bermakna semua karyawan dalam group perusahaan Triputra Group, dengan segenap jiwa, raga, dan akal budinya.

Janji Insan Triputra terdiri dari 3 bagian utama.

1

Bagian pertama, "**Bersama Keluarga Besar Triputra Group saya berjanji",** (***As a family member of Triputra Group, today, I solemnly promise***) adalah pernyataan konteks janji. Bahwa janji ini dinyatakan bersama dengan seluruh keluarga besar Triputra Group. Tidak hanya sekedar menjadi janji pribadi, tapi juga menjadi janji keluarga besar Triputra Group.

2

Bagian kedua, yang adalah bagian utama dari Janji Insan Triputra, merupakan penjabaran dari keseluruhan Triputra DNA: *Ethics & Integrity, Excellence, Compassion*, dan *Humility*.

Integrity & Ethics: "**Untuk menjalani hidup dengan transparan dan jujur**" (***to live a life in honesty and transparency***)

Excellence: "**Untuk menghasilkan karya yang lebih dari yang diharapkan dalam situasi apa pun**" (***to give more than expected under any circumstances***)

Compassion: "**Untuk menempatkan kemanusiaan dan tujuan yang lebih mulia di atas kepentingan pribadi**" (***to give humanity a nobler cause than one's own***)

Humility: "**Untuk menjadi pribadi yang rendah hati, membuka diri, dan terus memperbaiki diri**" (***to be a person with humility, openness, and in constant improvement***)

3

Bagian ketiga, "**Janji ini saya nyatakan dengan tulus dan sepenuh hati kepada diri sendiri, keluarga, perusahaan, Indonesia tercinta, dan Tuhan Yang Maha Kuasa.**" (***I pledge these promises with all my heart and sincerity to myself, my family, my organisation, my beloved Indonesia, and Almighty God.***), adalah bagian penutup untuk menegaskan ketulusan dan kesungguhan pengucap janji, serta menyatakan kepada siapa janji ini dinyatakan.

Kata-kata dan rangkaian kalimat dalam Janji Insan Triputra dipilih agar tetap sederhana, mudah dipahami, dan menyentuh hati. Agar makin menyentuh hati, Janji Insan Triputra dilengkapi dengan visualisasi video dan latar belakang suara. Janji ini diharapkan dapat dinyatakan di setiap acara formal di seluruh Triputra Group dengan cara dinyatakan bersama-sama mengikuti kemunculan kalimat di video (tidak dipimpin/dipandu secara formal).

Bersama dengan lagu "Tanah Airku", "Janji Insan Triputra" menjadi *corporate ceremonial* baru di Triputra Group, menggantikan Falsafah Triputra dan Mars Triputra.

Semoga janji sederhana yang '*menjentuh* hati' ini dapat menjadi pengingat, penggerak, dan sumber inspirasi bagi seluruh insan Triputra dalam menjalani dan menghidupi karyanya di Triputra Group. ⋯

People Awards

Pernyataan Triputra Group akan Pentingnya People Excellence

Dalam acara Triputra Appreciation Day 2016 yang baru lalu, diperkenalkan kategori *award* baru: People Awards. Kategori ini melengkapi Company Awards yang sebelumnya sudah ada.

Penulis: **Immanuel Adi P.**

Company Awards
Triputra Excellence Award
Special Recognition Award
Triputra Annual Report Award

People Awards
Triputra Citizen Award
Inspiring Leader Award
Competent Professional Award
Business Champion Award

Intensi dari dibuatnya kategori baru ini adalah untuk mencari, mengapresiasi, merayakan, dan meng-kapitalisasi insan Triputra yang menunjukkan sikap dan kontribusi yang hebat dan patut dicontoh. Kapitalisasi yang dimaksud di sini adalah memberikan kesempatan kepada insan Triputra terpilih untuk melakukan *sharing* di berbagai kesempatan sehingga hal baik yang mereka lakukan dapat dilihat dan dicontoh oleh insan Triputra yang lain.

Triputra Citizen Award, mengapresiasi insan Triputra yang dalam karyanya menunjukkan perilaku konsisten yang patut dicontoh, dalam menghidupi Triputra DNA. Kategori ini pada dasarnya terbuka bagi seluruh insan Triputra yang direkomendasikan oleh perusahaannya.

Inspiring Leader Award, mengapresiasi insan Triputra yang dalam tugas kepemimpinannya menunjukkan kapabilitas memimpin yang mendorong pencapaian target bisnis, meningkatkan semangat tim, serta membangun kader-kader pimpinan di masa depan.

Competent Professional Award, mengapresiasi insan Triputra yang dengan kompetensi teknisnya mampu memberikan nilai tambah yang baik bagi kinerja perusahaan.

Business Champion Award, mengapresiasi insan Triputra yang berkontribusi luar biasa dalam meningkatkan dominasi bisnis atau menciptakan peluang usaha baru yang prospektif di masa datang.

Proses penjaringan nominasi People Awards diawali dengan sosialisasi kepada CEO, PIC HR, dan PIC MDev. dari masing-masing *group* perusahaan. Kemudian masing-masing *group* berusaha mengidentifikasi para *nominee*. Cara yang dilakukan berbeda-beda untuk masing-masing *group*. Ada yang membuka *voting* kepada karyawan, penunjukan langsung oleh BOD, ataupun kombinasi antar kedua metode tersebut.

Dalam *event* perdana ini, tentu masih ada ruang perbaikan dalam proses pemilihan *nominee*. Salah satunya dikarenakan belum semua *group* perusahaan memberikan perhatian

Final Presentation

Final Presentation

Final Presentation

Finalists Dinner

khusus dan melakukan upaya yang maksimal untuk menjaring *nominee*. Hal yang wajar, mengingat ini adalah momen perdana, namun harus terus diperbaiki ke depannya.

Kemudian seluruh *nominee* yang terpilih diminta untuk membuat paparan mengenai dirinya dan apa yang sudah dilakukan, untuk diseleksi oleh 25 Panelis yang dipilih oleh BOD Triputra Group, terdiri dari Division Head, Direktur, dan CEO dari seluruh *group* perusahaan.

Seluruh *nominee* kategori Triputra Citizen Award dan Inspiring Leader Award harus melalui tahapan verifikasi di mana para panelis akan melakukan *site visit* ke perusahaan *nominee*. Kemudian *nominee* yang lolos dari tahapan verifikasi akan maju ke tahap presentasi di hadapan Panelis serta BOD Triputra Group. Sejumlah 17 orang finalis yang maju ke tahap presentasi di hadapan BOD Triputra Group dalam rentang waktu 13 Januari sampai dengan 21 Januari 2016.

Rangkaian acara presentasi kemudian ditutup dengan acara makan malam bersama seluruh finalis People Awards, CEO dari seluruh grup dan juga BOD Triputra Group di salah satu restoran di bilangan Menteng Jakarta. Selain sebagai momen untuk saling mengenal satu sama lain, momen tersebut digunakan untuk apresiasi manajemen kepada para finalis People Awards.

Banyak hal yang menarik yang terjadi dalam fase *site visit* dan presentasi. Tidak sedikit finalis yang canggung harus melakukan presentasi di hadapan BOD Triputra Group, karena sepanjang masa kerja mereka, belum pernah sekalipun berkesempatan bertemu, apalagi harus presentasi di depan BOD Triputra Group.

Bagi penulis sendiri, momen bertemu dengan para finalis di tempat kerja mereka masing-masing, sungguh menjadi pengalaman batin yang menguatkan semangat bahwa Triputra Group harus terus dibangun dan

Final Presentation

Final Presentation

Site Visit

Site Visit

Site Visit

menjadi makin baik, makin besar, dan makin memberikan manfaat, berlandaskan nilai-nilai luhur yang telah ditetapkan oleh para pendiri.

Berdasarkan *site visit* dan presentasi tersebut, ditetapkan sejumlah penerima penghargaan People Awards, yang kemudian diapresiasi dalam *event* Triputra Appreciation Day 2016. Profil para penerima penghargaan People Awards diulas di bagian lain dalam TREN edisi ini.

Kepada para penerima penghargaan People Awards, diberikan beberapa bentuk apresiasi, yaitu *trophy*, pin emas Triputra Awards, serta paket wisata ke Korea Selatan bersama keluarga.

Masing-masing bentuk apresiasi tersebut memiliki makna yang penting. *Trophy* yang dibuat dari kayu jati tua, mengandung pesan bahwa kualitas para penerima penghargaan People Awards tidak boleh lekang oleh panas atau hujan. Harus kokoh teruji sepanjang jaman. Pin emas, mengingatkan para penerima penghargaan untuk terus menunjukkan perilaku yang terpuji dan terhormat. Sedangkan paket wisata memberi makna bahwa Triputra Group menghargai dan berterima kasih tidak hanya kepada insan Triputra penerima penghargaan, namun juga kepada keluarga mereka, yang pasti juga mendukung dan berjuang mendampingi.

Tugas berikutnya menunggu para penerima penghargaan: berbagi pengalaman kepada sebanyak mungkin insan Triputra, menjadi model dan panutan bagi para generasi penerus Triputra Group.

Semoga People Awards di tahun-tahun mendatang semakin berkualitas, menjadi wujud nyata dari penghargaan Triputra kepada insan Triputra, dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi terbangunnya Triputra Group menjadi entitas bisnis yang makin memberikan manfaat bagi semakin banyak pihak. •••

CERITA PEMENANG INSPIRING LEADER AWARD 2016

DJOKO KARTIKO SUTANTO

Persembahan Cintaku untuk Keluargaku

Mau mendengarkan masukan dari semua orang, merangkul semua orang dan tidak melakukan *judgement* sebelum mengetahui hal yang sebenarnya, sangatlah diperlukan oleh Pemimpin untuk menjadi Pemimpin yang baik.

Penulis: **Fisella Mutiara Aulina**

"Ga nyangka" dan "bahagia banget" itulah kata yang terlontar dari Djoko Kartiko Sutanto, yang akrab disapa Djoko saat menerima Inspiring Leader Award. Sebagai Deputy Director PT Lintas Samudera Borneo Line, Djoko mempunyai nilai-nilai yang dijunjung tinggi, yaitu **dedikasi**, **konsisten**, dan **semangat** atau yang disingkat DKS sama dengan inisial namanya. Nilai-nilai tersebut selaras dengan DNA Triputra yang ia hidupi dalam pekerjaannya selama ini.

Saat ditanya soal *purpose* sebagai seorang *leader*, jawabnya "bagi saya sederhana saja yakni ingin meng-*improve* diri saya dan lingkungan sekitar semakin lebih baik dari sebelumnya". Hal itu dinyatakan dalam cara kerja yang ia bangun bersama tim, yakni mengutamakan kejujuran, tidak 'itung-itungan' dalam bekerja, dan *respect* terhadap siapa pun. Bagi Djoko hal tersebut juga sebagai pemaknaan hidupnya, yakni dengan memberikan yang terbaik maka semuanya akan berbuah manis dan Tuhan yang akan merestuinya.

Memimpin anak buah yang berada di *site* memiliki tantangan tersendiri. Lingkungan kerja yang banyak diisi oleh orang-orang maritim yang cenderung keras dan lugas membuat pendekatan yang mengayomi sebagai sosok seorang bapak namun tetap tegas apabila terjadi pelanggaran, menjadi cukup efektif. Kedekatan antara Djoko dan anak buahnya sangat akrab dan terbuka, dia bercerita "pernah suatu ketika seorang anggota tim meminta saya untuk tidak marah-marah. Waktu itu saya jawab kepada beliau, saya gak marah kok Pak, namun karena nada saya yang tegas, malah bapak tersebut menyampaikan lagi, lah itu bapak marah.. dan kami berdua tertawa bersama". Djoko menyadari bahwa dirinya harus terus belajar dan memperbaiki diri demi menjadi individu yang lebih baik.

Menjadi seorang pemimpin yang baik berarti harus berani berkorban, bekerja dengan hati, fokus dalam membangun, dan selalu bersikap jujur. Salah satu pengorbanannya adalah bekerja jauh dari keluarga, baginya kebahagiaan keluarga adalah segalanya, kedekatannya dengan istri dan putra-putri tercinta adalah momen yang selalu beliau nantikan namun karena tuntutan profesionalisme beliau harus jauh dari mereka. Djoko mengatakan "apa yang saya capai dan perjuangkan ini, saya persembahkan untuk keluargaku".

Untuk para calon pemimpin Triputra Group di masa yang akan datang, Djoko berpesan agar menggunakan setiap kesempatan yang diberikan dengan sebaik-baiknya. Temukan kekuatan pribadi, bersikap jujur, jangan mudah menyerah, konsisten, jangan membatasi diri, dan terus membangun semangat, baik dalam diri maupun di dalam tim. Dan yang tidak kalah penting yaitu untuk belajar membuka diri dan memetik pelajaran berharga dari setiap Leader, agar di kemudian hari para generasi muda dapat menjadi *leader* yang lebih baik lagi. ...

CERITA PEMENANG TRIPUTRA CITIZEN AWARD 2016

ANDY BUDI HARTAWAN

Di Tangannya, Kalau Untung menjadi Kerap Untung

Prinsip hidup saya adalah berusaha menjadi berarti bagi banyak orang. 'Berarti' itu adalah menjalankan amanah, dan amanah itu adalah suatu tanggung jawab yang diberikan karena kemampuan. Kemampuan itu didapat melalui proses belajar dan bekerja. Untuk itu lah saya harus selalu belajar dan tidak membatasi diri.

Penulis: **Fisella Mutiara Aulina**

Pria yang akrab disapa 'Andy' ini bergabung di Kirana Megatara (KM) Group sejak akhir tahun 2011. Mengawali karir sebagai Quality Assurance di Head Office, kemudian dipercayakan Pabrik Karini Utama (KU) di Bangka sebagai Direktur Operasional pada tahun 2013. Sejak diakuisisi oleh KM di tahun 2011, pabrik ini belum mencapai kinerja yang diharapkan bahkan pernah mendapat sebutan gurauan KU alias 'Kalau Untung'. Namun berkat kegigihannya, Andy berhasil mengubah 'Kalau Untung' menjadi 'Kerap Untung'. Perubahan yang ia lakukan bersifat fundamental, yakni cara berpikir dan semangat kerja bersama. Melalui berbagai acara kebersamaan seperti *team building games*, serta pelaksanaan pertemuan rutin PDCA, pada tahun 2013 PT Karini Utama berhasil meraih juara 1 QCC pada Kirana Improvement Forum dan meraih penghargaan *The Best Factory Performance* untuk wilayah Sumatra Utara.

Di awal tahun 2014, Andy diberikan amanah menjadi Direktur Operasional PT Kirana Prima (KP) yang berlokasi di Tayan, Pontianak. Di area yang baru ini Andy harus berjuang dengan lokasi pabrik yang *remote area*, infrastruktur yang kurang baik serta fasilitas yang sangat terbatas. Namun berkat ketekunannya KP yang sebelumnya selalu memperoleh nilai merah, kini mendapatkan nilai yang semakin baik bahkan memperoleh predikat *The Best Factory Performance* untuk wilayah Kalimantan Barat tahun 2014 dan 2015. Tidak hanya itu saja, Andy juga telah menorehkan beberapa prestasi antara lain membawa KP meraih Piala Industri Hijau Level V dari Pemerintah Indonesia pada tahun 2014 dan 2015 serta meraih piala Platinum untuk kategori QCP pada ajang kompetisi TKMPN XIX tahun 2015 yang sekaligus merupakan piala Platinum pertama yang pernah diraih KM Group di ajang tersebut.

Di mata para anggota timnya, Andy adalah pribadi yang hangat dan peduli. "Buat saya dan teman-teman, Pak Andy sudah seperti orang tua kami sendiri. Beliau mau mendidik dan mengayomi kami serta peduli terhadap perkembangan dan kesejahteraan kami. Terbukti dari kami berhasil disertakan dalam berbagai ajang Improvement Internasional, salah satunya yang akan kami hadiri Agustus nanti di Bangkok" ujar anggota tim Andy yang penulis temui di Tayan. Andy menyadari bahwa sebagai pemimpin ia harus mengayomi dan menjadi teladan bagi para karyawannya. Bahkan untuk membangun suasana kekeluargaan, Andy membawa peralatan *band* pribadinya ke *mess* supaya ia dan timnya dapat bermain *band* bersama. Bagi Andy, nilai-nilai yang terkandung dalam Triputra DNA memiliki pengaruh yang sangat besar dalam hidupnya baik secara pribadi maupun karir. •••

CERITA PEMENANG TRIPUTRA CITIZEN AWARD 2016

ANDRIO BREMI GINTING

"... yang Bekerja yang Layak Makan ..."

Buatlah Pekerjaan sebagai keluarga kedua sehingga kita bisa selalu mencintainya. Suatu tantangan jika dikerjakan dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab pasti hasilnya baik dan akan menjadi suatu pengalaman berharga yang tidak bisa dibeli serta menghasilkan kepuasan tersendiri.

Penulis: **Fisella Mutiara Aulina**

Bulan Maret tahun 2016 adalah bulan yang sangat istimewa bagi Andrio Bremi Ginting. Rio, sapaan akrab pria yang mahir bermain *saxophone* ini, dinobatkan sebagai salah satu penerima penghargaan Triputra Citizen Award 2016. Tetapi tidak hanya itu saja, dua minggu setelahnya, ia kembali menerima anugerah dari Tuhan berupa kelahiran putra pertamanya yang diberi nama Kenzo Ciyonta Ginting.

Ketika ditanya bagaimana kesannya menerima penghargaan tersebut, ia mengatakan bahwa rasa bahagianya tidak bisa diucapkan dengan kata-kata. Sejak kecil Rio berpikir bahwa untuk bisa pergi ke Jakarta adalah mimpi yang tidak mungkin terjadi. Ketika akhirnya ia diundang ke Jakarta bahkan dapat membawa keluarganya, ia merasa terharu dan mendapatkan kehormatan yang luar biasa. "Ini adalah salah satu mimpi saya, membahagiakan keluarga" ujarnya.

Sikapnya yang menyenangkan serta ketulusan hatinya yang dapat dirasakan melalui setiap ucapan-ucapannya yang apa adanya, membuat Rio menjadi pribadi yang disukai terutama oleh rekan-rekan dari ASSA Rent tempat di mana ia bekerja. Pria yang sudah bergabung di Triputra Group sejak tahun 2008 dan saat ini menjabat sebagai Service Advisor Serpo Siantar dengan mengelola kurang lebih 500 armada, dikenal sebagai rekan kerja yang selalu bersemangat dan mampu menularkan semangatnya itu ke orang-orang di sekitarnya. Ia juga dikenal cekatan dalam mengambil keputusan dan selalu berusaha memberikan yang terbaik. "Pernah saya ingat, untuk memberikan pelayanan terbaik ke para pelanggan, Bang Rio rela untuk tidur di dalam mobil" ujar salah satu rekan kerja Rio yang penulis temui di Siantar.

Dalam kesempatan *interview* yang penulis lakukan bersama dengan Rio seusai acara Triputra Appreciation Day 2016, ia menceritakan mengenai pengalaman masa kecilnya yang membentuknya menjadi seperti sekarang ini. "Saya dari keluarga yang cukup sederhana. Sejak kecil saya bekerja jadi penggembala kambing sampai kelas 3 SMP. Tetapi apa yang ada di hati saya adalah bekerja keras, tekun, dan semua tanggung jawab harus saya laksanakan dengan baik. Dan ketika saya bekerja sekarang, saya berusaha melakukan apa yang dulu saya lakukan". Tekad Rio itu didorong dengan prinsip yang dia hidupi selama ini, yakni "siapa yang bekerja dia layak makan, siapa yang tidak mau bekerja dia tidak layak makan" ujarnya. Prinsip itu ia buktikan dengan memberikan pelayanan kepada pelanggan melebihi dari apa yang diminta, sehingga pelanggan dibuat "jatuh hati" kepada pelayanannya. Aura yang sangat terasa ketika bertemu dengan Rio adalah semangat untuk *utmost customer satisfaction*. "Bekerja adalah ibadah, ketika pekerjaan dilakukan secara ikhlas dan penuh cinta, maka hasil baik akan dituai" ujar Rio. •••

CERITA PEMENANG TRIPUTRA CITIZEN AWARD 2016

LINNA HETTY WIJAYA

Kebaikan yang Berbuah Kebaikan

Bekerjalah dengan sungguh-sungguh dan tulus, berlakulah jujur dan jangan melanggar aturan agama dan perusahaan. Bila perusahaan maju pasti kita pun sebagai karyawan akan merasakan dampaknya.

Penulis: **Fisella Mutiara Aulina**

Sebuah ungkapan sederhana dan tulus dari salah seorang penerima penghargaan Triputra Citizen Award 2016, Linna Hetty Wijaya atau yang akrab disapa Linna Hetty.

Linna Hetty yang saat ini menjabat sebagai Finance, Accounting & Tax Division Head telah bekerja di PT Daya Adicipta Motora sejak 27 tahun silam. Kesetiaannya yang begitu besar kepada Daya Group yang kemudian menjadi bagian dari Triputra Group menghantarkan beliau sebagai penerima penghargaan Triputra Citizen Award 2016. Namun tentu tidak hanya itu saja prestasi yang beliau tawarkan, penghargaan Triputra Citizen Award layak ia dapatkan karena Linna telah menghidupi Triputra DNA dalam kehidupannya sehari-hari.

"DNA Triputra buat Linna Hetty itu bukan suatu yang harus di-*create* pelaksanaannya. Itu adalah sesuatu yang sudah bersifat natural, yang sudah otomatis keluar dari hidupnya" ujar salah satu rekan Linna Hetty yang kami jumpai di Bandung.

Di mata rekan-rekan kerjanya, Linna Hetty dikenal sebagai sosok ibu yang ramah dan memiliki kepedulian yang tinggi. Sifat ramah dan perhatiannya timbul dari dalam hatinya dan ditujukan kepada setiap karyawan tanpa membedakan golongan dan jabatan. Orang lain mungkin tidak mengira bahwa Linna pernah mengalami ujian hidup yang cukup berat, pada tahun 2011 dan 2012 ia harus kehilangan kedua anak tercintanya dikarenakan kecelakaan sepeda motor dan sakit keras. Tentu sebagai ibu dan orang tua peristiwa itu membuat Linna merasakan duka yang amat dalam, namun ini salah satu kehebatan seorang Linna Hetty, dalam kondisi seperti itu dia tidak berfokus pada penderitaannya dan mencari perhatian dari orang lain, tetapi justru tetap memperhatikan dan bahkan memberikan semangat kepada rekan-rekannya. Belas kasih yang begitu besar terhadap sesama dan kerendahan hatinya menjadi ciri khas utama seorang Linna.

Linna Hetty percaya akan prinsip tabur tuai di mana hasil yang akan didapatkan sesuai dengan apa yang sudah dilakukan. Ia percaya bahwa kebaikan akan berbuah kebaikan, begitu pun sebaliknya. Hal ini lah yang membuatnya selalu berusaha menjadi pribadi yang penuh kasih dan lebih baik lagi dari hari ke hari.

Namun, walau dikenal dengan sosok keibuannya yang penuh perhatian, hal ini tidak membuat Linna Hetty kehilangan identitasnya sebagai sosok *leader* yang tegas dan bertanggung jawab. Linna Hetty juga dikenal sebagai pribadi yang profesional dan taat terhadap peraturan perusahaan. Dalam hal pekerjaan, ia tidak membeda-bedakan sikap tegasnya walaupun terhadap rekan-rekan terdekatnya. Menurutnya, untuk mendapatkan kepercayaan tidak mudah dan memerlukan waktu yang tidak sebentar. Oleh karena itu apabila sudah diberikan kepercayaan oleh perusahaan, harus dijaga baik-baik dan tidak boleh disia-siakan. ⋯

CERITA PEMENANG TRIPUTRA CITIZEN AWARD 2016

VIVI NOVIANA

Wanita Tangguh di Logistics

Be grateful, never give up and believe that for God nothing is impossible

Penulis: **Fisella Mutiara Aulina**

"Ibu Vivi Noviana adalah wanita yang tangguh. Perjalanan Puninar sampai hari ini salah satunya karena kontribusi besar beliau sebagai General Manager Sales & Marketing" ujar salah seorang rekan kerja Vivi, sapaan akrabnya, saat kami jumpai di tempat kerjanya. Vivi yang saat ini menjabat sebagai Key Account Management and Customer Service Division Head PT Puninar Logistics telah bergabung di Triputra Group sejak tahun 2005. Vivi dikenal karena loyalitas serta ketekunannya dalam memberikan kontribusi terbaiknya bagi Triputra Group. Vivi dipercayakan untuk bertemu dan negosiasi dengan *customer*, konsekuensi dari pekerjaan ini adalah godaan dari *customer* untuk menyimpang dari standar yang telah ditentukan perusahaan. Namun Vivi berhasil memegang teguh prinsipnya untuk selalu menjaga integritas dan etika kerja serta menjaga nama baik perusahaan. Tidak hanya itu saja, Vivi juga dikenal sebagai pribadi yang pekerja keras namun tetap rendah hati dan peduli terhadap rekan-rekan kerjanya. Di waktu senggang ia tidak lupa menyempatkan diri untuk melakukan *sharing* pengalaman dan *transfer knowledge* kepada rekan-rekan yang lebih muda dan yang akan menjadi penerus dirinya. Ini lah yang kemudian menghantarkannya menjadi salah seorang penerima penghargaan Triputra Citizen Award 2016.

"Rasanya ga nyangka karena saya tahu di lingkungan Triputra Group banyak orang-orang hebat" demikian ungkapan yang Vivi sampaikan ketika ditanya bagaimana perasaannya sebagai salah satu penerima penghargaan Triputra Citizen Award 2016. Vivi menambahkan bahwa baginya menjadi penerima penghargaan Triputra Citizen Award berarti ada suatu amanah baru yang dipercayakan kepadanya sekaligus tantangan untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Bagaimana ia harus lebih bersungguh-sungguh menghidupi Triputra DNA dan menjadi teladan bagi rekan-rekan di sekitarnya. Vivi mengakui bahwa sebagai manusia tentu tidak mudah untuk menjalankan keempat DNA yang diusung Triputra Group. Namun dirinya percaya apabila itu semua dijalankan dengan hati nurani, niscaya akan berbuah baik dan dapat menular kepada orang-orang di sekitar.

Selalu bersyukur dan pantang menyerah adalah *motto* yang dipegang oleh Vivi selama ini. Ia percaya bahwa bagi Tuhan tidak ada yang mustahil. Prinsip ini lah yang akhirnya membuatnya pantang menyerah menggalang dana untuk pengobatan rekan kerjanya ketika sedang sakit sehingga berhasil sembuh dan sehat sampai hari ini. Prinsip itu juga yang dihidupinya dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari sehingga ia dan tim dapat bekerja sama dengan baik memenangkan berbagai *tender* dan memberikan kepuasan terhadap pelanggan yang bebuah manis bagi profit perusahaan.

Ketika penulis memiliki kesempatan untuk menanyakan pesan-pesan yang ingin disampaikan kepada rekan-rekan khususnya generasi muda di lingkungan Triputra Group agar menjadi pribadi yang lebih baik lagi, Vivi mengungkapkan beberapa hal yang menjadi pondasi hidupnya selama ini: Selalu *do your best* sekalipun merasa tidak ada orang yang mengapresiasi. Percayalah bahwa semua akan indah pada waktunya. Jangan pernah menolak pekerjaan tambahan karena justru di usia muda lah saatnya kita belajar sebanyak mungkin. Pegang teguh prinsip hidup yang benar dan tularkan hal baik kepada sekeliling. Percayalah bahwa apa yang kita berikan baik akan kembali baik juga. •••

CERITA PEMENANG COMPETENT PROFESSIONAL AWARD 2016

ALBERTUS SUBIAKTO

Membuat Kaizen Tak Hanya Slogan

Engineering Division sering kali dianggap sebelah mata dalam sebuah perusahaan. Namun, jika diberdayakan dengan tepat, divisi ini pun mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk perusahaan.

Penulis: **Anna Maria Jesica**

Ramah dan sangat terstruktur. Itu lah impresi dari seorang Albertus Subiakto, Engineering Division Head PT Dharma Polimetal (DP). Selain karakter khas seorang insinyur yang sangat kental, penulis juga mendapati seorang yang sangat humanis dan kebapakan dalam diri peraih penghargaan *Competent Professional Award* 2016 ini.

Perjuangan *improvement* pria yang akrab disapa Ato, beserta timnya ini berlangsung sudah sejak tahun 2007 silam. Saat itu, Astra Daihatsu Motor (ADM), salah satu *customer* besar DP, sedang menghadapi masalah dengan *supplier*-nya yang ternyata tidak mampu memenuhi kewajiban produksi *part* PP Member untuk mobil tipe Xenia baik secara kuantitas maupun kualitas. Berbekal pengalaman memproduksi *part* jenis lain yang mirip, DP berhasil meyakinkan ADM untuk mempercayakan produksi PP Membernya, yang kemudian membutuhkan investasi tambahan berupa tenaga kerja, mesin produksi dan *software* pendukung. Pengalaman ini secara tidak langsung membuka kerjasama DP dengan Honda Prospect Motor (HPM) pada tahun 2012, yang kala itu tengah mencari rekanan untuk memproduksi *part* sejenis PP Member untuk mobil Honda tipe Brio. Puas dengan hasil kerja yang baik, HPM kembali menggaet DP pada tahun 2014 untuk memproduksi *part* yang sama untuk tipe Mobilio. Ato mengatakan "keberhasilan ini buah dari sinergi antar bagian Produksi, Quality Assurance, PPIC dan Purchasing yang bersama tim Engineering secara konsisten menjaga kepercayaan *customer*".

Semangat *kaizen* terbukti tidak hanya menjadi slogan bagi Ato dan timnya. Hal ini dapat terlihat dari perbaikan yang terus berlanjut dalam perjalanan produksi *part* tersebut dari tahun ke tahun. Jika pada pengalaman pertama produksi masih dilakukan secara manual dan membutuhkan 16 *man power*, pada produksi tahun 2013 untuk *part* tipe mobil Brio berhasil diturunkan menjadi 12 *man power* dan proses sudah dilaksanakan secara semi-otomasi. Pada tahun lalu, jumlah *man power* berhasil lebih ditekan menjadi 8 orang untuk produksi *part* mobil tipe Mobilio dengan otomasi penuh untuk bagian pengelasan.

Potential saving bagi DP dari *improvement* ini meliputi penghematan ongkos produksi sekitar 4.5 Miliar Rupiah per tahun, penghematan investasi 10 buah *stamping unit* dan penghematan 10 orang tambahan tenaga kerja. Pencapaian ini merupakan hasil kerja keras, determinasi dan perjuangan Ato dalam membina dan mengembangkan timnya mulai dari nol. Ato sadar bahwa *management* DP menempatkan kompetensi *engineering* sebagai *uniqueness* perusahaan untuk meraih kesuksesan di tengah kompetisi yang semakin ketat. Ato berhasil membuktikan bahwa divisi *engineering* bukanlah sekedar *cost centre*, melainkan divisi yang juga dapat memberikan kontribusi nyata untuk perusahaan. •••

CERITA PEMENANG BUSINESS CHAMPION AWARD 2016

WESLY SIMATUPANG

Tantangan Membuat Semangatnya Terus Berkobar

Salah satu Key Success Factor di Kirana Megatara Group (KMG) adalah ketersediaan bahan baku produksi. Pembangunan *depo* berhasil menjawab tantangan ini dan menjadikan KMG pemain yang semakin kuat di bisnisnya.

Penulis: **Anna Maria Jesica**

Wesly Simatupang, bergabung di KMG sejak tahun 2012, berhasil memberikan performa yang baik sehingga dipercaya memegang jabatan direktur operasional di PT Tirta Sari Surya (TSS) sejak tahun 2013. Ketangguhan dan keberanian terjun ke lapangan serta memastikan eksekusi terlaksana dengan baik adalah kunci suksesnya dalam bekerja.

Salah satu tantangan terbesar TSS sebagai sebuah *crumb rubber processor* adalah memastikan konsistensi pasokan bahan baku produksi yaitu bahan olahan karet (bokar). Sampai tahun 2013, rantai penyediaan bokar di TSS bisa dibilang cukup panjang, yaitu mulai dari petani, pengumpul, agen kecil sampai pabrik. Jika jaraknya cukup jauh, tidak jarang *supply* bokar pun harus melalui agen menengah dan agen besar sebelum sampai di pabrik. Masalah lapangan ini lah yang mengakibatkan pasokan bokar menjadi tidak stabil dan berimbas pada ketidakpastian produksi. Wesly kemudian menginisiasi pembangunan *depo* mitra sebagai solusinya.

Depo atau gudang mitra adalah agen terpercaya yang menjadi mitra kerja sama pabrik, di mana pabrik hanya menyediakan tenaga untuk transaksi/negosiasi harga, sedangkan hal-hal lainnya menjadi tanggung jawab dari agen mitra tersebut. Dengan memiliki jaringan *depo* mitra yang luas, ketergantungan pabrik kepada agen besar menjadi jauh berkurang dan konsistensi pasokan bokar dapat lebih terjamin. Selain itu, marjin pembelian yang dapat diperbesar lewat pemotongan rantai produksi ini memungkinkan petani untuk mendapatkan harga yang lebih baik. Peningkatan kapasitas produksi pun terlihat melalui *market share* TSS di Riau yang naik dari 20% menjadi 28%. Siapa sangka ide brilian ini didapat dari pengalaman unik sang istri yang memiliki usaha pribadi yang awalnya cukup berhasil namun dikhianati oleh anak buahnya dengan membuat produk tiruan untuk merebut pelanggan. Sempat bisnisnya mengalami penurunan, namun akhirnya Wesly dan istri mengubah strategi dengan membuat cabang-cabang usaha yang lokasinya dekat dengan pelanggan untuk menekan biaya operasional tanpa mengurangi kualitas produk. Alhasil tidak hanya memulihkan bisnisnya bahkan menambah pelanggan baru. Wesly mengatakan "saya suka tantangan, bagi saya tantangan membuat semangat untuk menemukan ide-ide baru terus berkobar". Dengan pengalaman uniknya ini, muncullah ide membuat jaringan gudang mitra di Riau.

Keberhasilan dari inisiatif yang dimulai pada tahun 2014 ini membuatnya di-*leverage* oleh pabrik-pabrik KMG lain. Sampai dengan akhir 2015, sudah terdapat empat buah *depo* mitra bagi TSS dan 13 *depo* mitra di seluruh KMG. Kejelian Wesly dalam melihat kondisi yang ada, menemukan solusi, serta kegigihannya dalam eksekusi yang berdampak pada semakin kuatnya dominasi bisnis menjadikannya layak untuk menerima penghargaan Business Champion Award 2016. ...

TRIPUTRA EXCELLENCE AWARD:

ASSA Rent

ASSA Rent meraih Triputra Excellence Award untuk kedua kalinya di tahun 2016 setelah sebelumnya pernah meraih di tahun 2014. Kesuksesan ASSA Rent ini tentu tidak lepas dari tangan dingin Prodjo Sunarjanto selaku CEO dari ASSA Rent dan juga kerja keras seluruh tim yang ada.

Penulis: **Vinka Armelia**

Tahun 2015 boleh dibilang bukan tahun yang mudah bagi ASSA Rent. Di tengah lesunya kondisi ekonomi Indonesia, ASSA Rent menunjukkan kinerja yang memuaskan dan semakin mengukuhkan posisinya sebagai penantang *market leader* yang tidak boleh dipandang sebelah mata. Di saat kondisi pasar menurun, ASSA Rent berupaya tumbuh dengan cara merebut pasar dari *competitor*. Tim yang *solid* merupakan salah satu kunci keberhasilan ASSA Rent melewati tahun 2015. Hal lain yang menjadi fokus bagi ASSA dalam bisnis logistik adalah *partnership*. Dalam memilih pelanggan, ASSA Rent mengedepankan prinsip *partnership* yang akan dijalankan oleh ASSA dan *customer*-nya, di mana baik *customer* maupun ASSA Rent sama-sama mengerti bahwa mereka saling membutuhkan satu sama lain, sehingga dalam mengambil keputusan apa pun, selalu mencari jalan terbaik yang akan menguntungkan kedua belah pihak.

Berdasarkan penjelasan dari Prodjo, pertumbuhan ASSA Rent salah satunya dapat dilihat dari pertumbuhan unit armada mereka dari 15.000 unit menjadi 18.000 unit di tahun 2015, padahal *competitor* utama mereka mengalami penurunan cukup drastis, yakni dari 37.000 unit menjadi 24.000 unit. Dari

> *... pertumbuhan ASSA Rent salah satunya dapat dilihat dari pertumbuhan unit armada mereka dari 15.000 unit menjadi 18.000 unit di tahun 2015, padahal competitor utama mereka mengalami penurunan cukup drastis ...*

segi *bottom line,* ASSA Rent juga masih mengalami pertumbuhan sekitar 20%, di mana kontribusi unit bisnis logistik cukup signifikan. *Margin* dari bisnis logistik pun disampaikan Prodjo sangat baik, mencapai 10% lebih. Prodjo menambahkan, dalam memberikan layanan ke *customer*-nya, ASSA Rent selalu memberikan layanan terbaik yang akan membuat *customer* "kecanduan" dengan *service* dari ASSA Rent.

Di tahun 2015, ASSA Rent pun mulai fokus mengembangkan bisnis lelang mobil bekas. Bisnis ini dirasa menarik oleh manajemen ASSA Rent mengingat *market size* dari bisnis mobil bekas sendiri mencapai 4 kali lebih besar daripada *market size* mobil baru, sehingga *market potential*-nya pun sangat besar. Proses *disposal* unit mobil merupakan bagian yang akan selalu ada dalam bisnis *transportation solution* yang digeluti ASSA Rent. Proses ini lah yang kemudian dijalankan dengan sistem lelang, yang diyakini sebagai sistem paling efektif dalam pelaksanaan *disposal* mobil dalam jumlah besar. ASSA Rent pun memperbesar *market* dengan mengundang *leasing company* yang membutuhkan sarana untuk men-*dispose* unit mobil yang mereka miliki. Untuk itu ASSA Rent membuat satu unit bisnis baru yaitu BidWin, sebagai balai lelang otomotif. Dengan hadirnya balai lelang otomotif terpercaya seperti BidWin, penjual dapat memperoleh harga jual yang kompetitif dan pembeli mendapatkan jaminan legalitas kendaraan.

Disampaikan Prodjo, dalam menjalankan bisnis, ASSA Rent tidak akan asal melakukan lompatan besar saja, tapi akan menjalankannya secara bertahap dengan baik dan rapi. Usaha ASSA yang diawali dari *car rental* dan kemudian masuk ke logistik telah berjalan dengan cukup baik. BidWin, si "anak baru" ASSA Rent kini diharapkan juga bisa berjalan baik, menjadi besar dan memberikan kontribusi bagi ASSA Rent. •••

TRIPUTRA EXCELLENCE AWARD:

Kirana Megatara

Perkembangan harga komoditi karet di dua tahun belakangan tidak cukup menggembirakan bagi industri karet di Indonesia. Dampak ini juga dirasakan oleh Kirana Megatara yang bergerak di industri *crumb rubber processor*. Namun apa yang terjadi di tahun 2014 membuat Kirana Megatara mempersiapkan diri dalam menghadapi tahun 2015 dan hasilnya, performa Kirana Megatara yang sangat baik mengantarnya meraih Triputra Excellence Award 2016.

Penulis: **Vinka Armelia**

Salah satu masalah terbesar di industri karet adalah turunnya harga karet dunia di dua tahun belakangan. Tidak seimbangnya *supply-demand* di pasar merupakan salah satu penyebabnya. Seperti yang kita ketahui bersama, 50% dari konsumsi *natural rubber* di dunia diserap oleh Republik Rakyat Tiongkok (RRT), dan 2 tahun belakangan ini, perlambatan ekonomi di RRT memberikan dampak signifikan terhadap penurunan *demand natural rubber* dunia. Di sisi lain, permasalahan juga muncul dari sisi *supply*. Malaysia, Thailand dan Indonesia sebagai 3 negara penghasil karet terbesar kini harus bersaing cukup ketat dengan pemain-pemain baru seperti Vietnam dan Kamboja. Belum lagi tingkat produktivitas petani karet di 2 negara itu jauh lebih tinggi daripada produktivitas petani karet di Indonesia.

Kondisi ini membuat industri karet dalam negeri menjadi kurang atraktif khususnya bagi para petani karet yang lebih memilih mata pencaharian lain untuk memenuhi

> *Saat ini Kirana tengah mengelola 6.000 – 10.000 petani, namun total petani di Indonesia yang perlu dibina kurang lebih adalah 2.000.000 sehingga diperlukan kerja sama dari seluruh pemangku kepentingan industri karet.*

kebutuhan hidupnya. Sumber bahan baku menjadi sangat langka untuk didapatkan, dan akhir 2014 yang lalu menjadi saat-saat yang sulit bagi Kirana Megatara Group. Kekurangan *supply* bahan baku dalam jumlah yang cukup signifikan (*under buy*) menyebabkan volume produksi dan penjualan tidak mencapai target, yang akhirnya berdampak kepada biaya produksi yang naik, dan menyebabkan *Operation Performance* Kirana Megatara Group di tahun 2014 tidak cukup baik. Sadar bahwa kondisi makro ini akan terus berlanjut di tahun 2015, Kirana Megatara melakukan beberapa inisiatif untuk mengoptimalkan performa mereka.

Optimalisasi pendirian setiap *depo* mitra di tahun 2015 menjadi salah satu inisiatif yang dilakukan Kirana Megatara. Dengan adanya *depo* mitra ini, pembelian bokar lintas daerah pun berhasil dikurangi dan setiap pabrik berhasil membuka sumber-sumber pembelian bokar baru.

Be lean and flexible. Pesan yang digaungkan manajemen di awal tahun 2015 untuk menghadapi kondisi industri ini direalisasikan dengan melakukan Cost Reduction Program secara menyeluruh, memetakan *cost* terbesar di setiap unit bisnis dan mengambil tindakan nyata untuk pengurangan biaya, terutama dari komponen biaya tetap, agar lebih fleksibel dalam mengelola *cost* baik itu di saat *peak* maupun *low*.

Disampaikan oleh Martinus Sinarya, CEO Kirana Megatara, kondisi industri karet ke depannya akan tetap sama setidaknya sampai 2-3 tahun ke depan. Untuk itu perlu ada gerakan bersama antara penggiat industri dan juga pemerintah dalam mengedukasi para petani untuk meningkatkan produktivitas para petani sehingga para petani juga masih bisa menikmati keuntungan meski harga karet tidak sebaik dulu. Saat ini Kirana tengah mengelola 6.000 – 10.000 petani, namun total petani di Indonesia yang perlu dibina kurang lebih adalah 2.000.000 petani, sehingga diperlukan kerja sama dari seluruh pemangku kepentingan industri karet.

Ke depannya, Martinus berharap Kirana Megatara bisa menjadi baik dan menjadi berkat bagi banyak orang, khususnya bagi para petani. Karena hidup dari Kirana Megatara sendiri tidak lepas dari keberadaan petani karet. •••

PAKO GROUP

TRIPUTRA SPECIAL RECOGNITION AWARD

Pako Group

"You don't build business, you build people. And then people build the business" – Zig Ziglar.
Prinsip ini pula lah yang dipegang oleh Pako Group, perusahaan yang bergerak di bidang *manufacturing* dengan melakukan upaya-upaya dalam membangun kompetensi dan menyiapkan generasi penerus yang memiliki kompetensi di dalam bidang operasional pabrik. Hal ini lah yang kemudian membawa Pako Group meraih Triputra Special Recognition Award.

Penulis: **Vinka Armelia**

Albert Sudarto, Wakil Presiden Direktur Pako Group mengungkapkan, permasalahan utama di Pako Group sebenarnya ada 3, kondisi mesin, *production system* yang rapi, serta kompetensi orang-orang yang ada di dalamnya. Khusus untuk 2 poin terakhir, ini yang dirasa paling penting sekaligus paling sulit untuk dibangun.

Di masa sekarang ini, salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan *manufacturing* adalah sulitnya mencari sumber daya, khususnya mereka yang memiliki kompetensi di bidang operasional pabrik. Fenomena Generasi Y (Gen Y) di tempat kerja juga memberikan tantangan tersendiri bagi Pako Group. Anak-anak muda atau yang kita beri label Gen Y ini biasa bersentuhan dengan teknologi terkini. Tumbuh di era teknologi informasi dan komunikasi membuat mereka berbinar jika harus bekerja dengan sesuatu yang berkaitan dengan gaya hidup. Sebaliknya, jika harus bekerja di area pabrik atau bengkel, mereka tidak tertarik.

Kesulitan ini lah yang akhirnya membuat Pako Group membuat beberapa program dan inisiatif untuk menjamin ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan menyiapkan generasi penerus yang akan membangun bisnis Pako Group. Pada dasaranya, strategi yang dilakukan Pako Group dibagi menjadi 2 bagian, yakni dalam hal perekrutan karyawan baru, dan juga dalam pengembangan karyawan *existing*.

1. **Recruitment**
   Pako membuat strategi *sourcing* karyawan yang lebih efektif dengan menjalin kerjasama dengan sekolah dan perguruan di kota-kota di Jawa Tengah. Manfaatnya, Pako mendapat prioritas merekrut lulusan terbaik dari sekolah dan perguruan tersebut.

2. **Development**
   Sampai tahun 2015, Pako Group telah menyelenggarakan program Pako Manufacturing Development Program sebanyak 4 *batch* yang ditujukan bagi mahasiswa lulusan D3 ataupun S1 yang disiapkan menjadi calon-calon pemimpin. Demi mencetak pemimpin dari dalam (*existing*), Pako Group juga menjalankan Pako Leader Development Program. Para peserta program ini diharapkan dapat menjadi pemimpin yang sejalan dengan nilai-nilai yang ada di Pako Group.

Visual Management, menjadi basis dalam setiap *program development*. Selama pelatihan, peserta akan diajak melihat video yang memperlihatkan proses kerja dengan detil. Selain itu, salah satu hal unik dari Pako Group adalah *Dojo*, sebuah balai pelatihan untuk membawa para peserta *program development* untuk terjun pada proses kerja secara langsung. ...

PUNINAR LOGISTICS TRUSTED SOLUTION PARTNER

TRIPUTRA SPECIAL RECOGNITION AWARD

Puninar Fueller

Triputra Special Recognition Award diberikan untuk mengapresiasi *subco* yang melakukan upaya yang luar biasa dalam bidang-bidang tertentu, yang memberikan nilai tambah bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Pada tahun ini, Triputra Special Recognition Award dianugerahkan kepada PT Puninar Fueller, yang masih termasuk dalam grup Puninar Logistics.

Penulis: **Vinka Armelia**

Puninar Fueller merupakan unit bisnis *joint venture* Puninar Sarana Raya dan Fueller Logistic (Malaysia), berdiri pada tahun 2008 dan bergerak di bidang usaha pengangkutan dan distribusi bahan bakar yang beroperasi di berbagai kota besar di Indonesia mulai dari Jakarta, Bogor, Bandung, dan Surabaya. Salah satu *customer* utama dari Puninar Fueller adalah Shell yang merupakan perusahaan bertaraf internasional yang tentunya juga beroperasi dengan standar yang sangat tinggi.

Pertumbuhan Puninar Fueller dari tahun 2013 sampai 2015 bisa dibilang sangat fantastis. Dari segi *revenue*, terjadi peningkatan 4 kali lipat lebih. Pada tahun 2013, Puninar Fueller hanya menguasai 21% dari total Shell Indonesia. Namun dengan segala upaya yang dilakukan oleh Puninar Fueller untuk meningkatkan kepuasan pelanggan, Shell Indonesia memberikan kepercayaan lebih pada Puninar Fueller dan akhirnya *market share* Puninar Fueller di Shell Indonesia pun meningkat. Puncaknya, pada tahun 2015 di mana salah satu kompetitor Puninar Fueller sedang mengalami masalah operasional, akhirnya Shell mempercayakan 100% dari proses distribusi bahan bakar kepada Puninar Fueller.

Hasil ini tentu saja tidak lepas dari strategi yang dilakukan oleh Puninar Fueller. Dalam menjalankan bisnisnya, Puninar Fueller melakukan 3 fokus utama yang disampaikan oleh Hermawan Kanadi selaku COO dari Puninar Fueller yaitu :

1. **High Productivity**
   Dengan menerapkan *Fleet Management System* yang efektif dan efisien. Tahun 2015, Shell mengalami lonjakan volume yang cukup tinggi, namun mereka menemui kesulitan untuk mencari mitra untuk proses pengangkutan dan pendistribusian bahan bakar. Puninar Fueller pun menawarkan sistem selain *long-term contract* sebagai solusi dari lonjakan volume dari Shell, namun dengan harga premium yang tentunya memberikan keuntungan bagi Puninar Fueller

2. **Highest Safety Standard**
   Puninar Fueller menerapkan *safety management* yang sangat baik, hal ini ditunjukkan dengan pencapaian *zero accident* sepanjang 6 tahun terakhir yang juga diapresiasi oleh Shell. Tahun ini pula, Puninar Fueller akan menjadi perusahaan logistik pertama di Indonesia yang akan disertifikasi ISO 39001 – *Road Traffic Safety Management*

3. **Professional Drivers**
   Puninar Fueller menyadari bahwa keberadaan *driver* sangat penting, karena mereka lah tonggak utama dari bisnis ini. Untuk itu Puninar Fueller melakukan program-program terkait *culture* untuk menjangkau setiap karyawan, khususnya para *driver* sehingga mereka bekerja dengan sepenuh hati. ...

TRIPUTRA APPRECIATION DAY 2016

"Appreciation is a wonderful thing: it makes what is excellent in others belong to us as well" -Voltaire

Penulis : **Timotius Denis**

Rabu, 2 Maret 2016, Ballroom Hotel Raffles Jakarta dipenuhi oleh sekitar 400 tamu undangan yang hadir untuk menyaksikan salah satu kegiatan bersejarah yang diselenggarakan manajemen Triputra Group, Triputra Appreciation Day 2016 ("TAD 2016"). Di tahun ketiga ini TAD 2016 hadir sebagai bentuk apresiasi atas kinerja dan prestasi yang diraih oleh *subco* Triputra Group. Berbeda dari tahun-tahun sebelumnya, untuk pertama kalinya pada tahun ini juga diberikan apresiasi bagi insan Triputra yang menunjukkan sikap, tindakan, dan kontribusi yang menginspirasi dan patut dicontoh bagi segenap insan Triputra.

Pada kesempatan itu juga diperkenalkan corporate ceremonial Triputra Group yang baru, yaitu "Janji Insan Triputra" dan lagu "Tanah Airku".

Janji insan Triputra dibangun dari 4 elemen TRIPUTRA DNA yaitu *Integrity & Ethics, Excellence, Compassion*, dan *Humility*, yang dirumuskan dalam bentuk janji yang sederhana. Janji insan Triputra diharapkan menjadi *guiding values* bagi segenap insan Triputra, dalam berkarya dan menjalani hidup sebagai pribadi.

Sedangkan Lagu Tanah Airku yang telah dikenal dengan baik, diharapkan menjadi pengingat bagi seluruh insan Triputra mengenai *reason of being* dari Triputra Group yang hadir dari Indonesia oleh Indonesia dan untuk Indonesia.

Acara kemudian dilanjutkan dengan sambutan dari Presiden Direktur sekaligus Founder Triputra Group, Teddy Rachmat. Dalam sambutannya beliau berpesan agar jangan pernah membatasi diri, "*Have a purpose bigger than yourself.*"

Seperti tahun-tahun sebelumnya, Triputra Appreciation Day terdiri dari 2 bagian yaitu Executive Sharing dan penganugerahan Triputra Awards.

Executive Sharing tahun ini bertemakan "*The World is Changing, Surviving the Turbulence*." Sesuai dengan tema, Executive Sharing tahun ini dibawakan oleh dua orang pemimpin muda yang berhasil *survive* bahkan menoreh prestasi di saat dunia bisnis dan ekonomi sedang mengalami goncangan, yaitu Ronald Sutardja selaku Presiden Direktur PT Bukit Makmur Mandiri Utama (BUMA) dan Nadiem Makarim selaku CEO sekaligus Founder PT GO-JEK Indonesia.

BUMA merupakan perusahaan yang bergerak di industri batu bara yang berdiri sejak tahun 1998. Ketika banyak perusahaan yang bergerak di industri batubara mengalami kesulitan untuk bertahan, BUMA justru mampu melakukan *turn around* dan menunjukkan kinerja yang baik. Dalam *sharing*-nya, Ronald Sutardja memberitahukan strategi utama BUMA untuk dapat bertahan bahkan memperbaiki dirinya, yaitu fokus pada

pembenahan *internal process* dan pengembangan sumber daya manusia.

"Perkembangan Go-Jek sampai saat ini dan momen-momen pertumbuhan Go-Jek yang sangat besar dimulai dari suatu *disaster* atau suatu *challenge* yang *potentially disaster*", ujar Nadiem Makarim dalam *sharing*-nya. Dalam kurun waktu 2 tahun Go-Jek menjelma menjadi alternatif solusi transportasi yang kreatif dan komperhensif. "Yang paling penting adalah *know the WHY*. *The purpose WHY* Go-Jek *is here* adalah untuk menunjukkan bahwa teknologi bisa menjadi suatu yang jauh lebih besar daripada suatu bisnis saja, teknologi bisa menjadi *empowerment tool* untuk *a social revolution*" lanjutnya.

Executive Sharing kemudian dilanjutkan dengan acara yang paling ditunggu-tunggu, yaitu pengumuman penerima penghargaan Triputra Awards 2016 yang terdiri dari Company Awards dan People Awards.

Penerima penghargaan Company Awards yang terdiri dari 3 kategori, adalah:

1. Annual Report Award
The Winner adalah **ASSA Rent**
1st Runner Up adalah **Daya Adicipta Motora**
2nd Runner Up adalah **Kirana Megatara**

2. Special Recognition Award
PAKO GROUP dan **PUNINAR FUELLER**

3. Excellence Award
KIRANA MEGATARA dan **ASSA RENT**

Penerima penghargaan People Awards yang terdiri dari 4 kategori, adalah:

1. Business Champion Award
Wesly Simatupang dari KIRANA MEGATARA GROUP

2. Competent Professional Award
Albertus Subiakto dari DHARMA GROUP

3. Inspiring Leader Award
Djoko Kartiko Sutanto dari PUNINAR GROUP

4. Triputra Citizen Award
Andy Budi Hartawan dari KIRANA MEGATARA GROUP
Andrio Bremi Ginting dari ASSA RENT
Vivi Noviana dari PUNINAR GROUP
Linna Hetty dari DAYA GROUP

Masing-masing penerima penghargaan Company Awards mendapatkan penghargaan berupa piala Triputra Awards 2016. Sedangkan untuk penerima penghargaan People Awards memperoleh pin emas dengan harapan pemenang selalu memiliki kerendahan hati untuk mau terus belajar dan berkembang selama hidupnya seperti emas yang harus melalui proses peleburan dan penempaan untuk menjadi logam mulia. Tidak hanya itu, pemenang juga menerima plakat kayu jati yang sudah berumur ratusan tahun, harapannya pemenang semakin lama dapat menjadi semakin dewasa dalam berespons serta tetap teguh memegang nilai-nilai kehidupannya. Sebelum acara berakhir, para pemenang People Awards diberikan kejutan oleh Panitia berupa hadiah tambahan liburan ke Korea Selatan bersama keluarga.

Seluruh rangkaian acara TAD 2016 kemudian ditutup dengan menyanyikan lagu One Moment in Time oleh seluruh tamu undangan yang dipimpin oleh Bapak T P Rachmat, BOD Triputra Group, seluruh group CEO dan para pemenang Triputra Awards 2016 yang telah bersama-sama naik ke atas panggung. Lagu One Moment in Time dipilih dengan maksud agar sebagaimana liriknya, kita semua, para insan Triputra dapat selalu mengupayakan yang terbaik, tidak peduli berapa kali kita gagal dan jatuh, kita harus tetap bangkit dan yakin pada kemampuan diri sendiri. •••

Video Triputra Appreciation Day 2016 dapat dilihat di Youtube dengan judul *"Triputra Appreciation Day 2016"*.

TRIPUTRA ANNUAL REPORT AWARD

Penulis: **Andreas Agung Laksono**

Triputra Annual Report Award ("TARA"), salah satu kompetisi yang diharapkan menjadi aktivitas pengembangan *brand* Triputra Group menuju "Group with Best Managed Companies"

Triputra Group yang memiliki visi "*to become a group of best managed companies*", menyadari bahwa laporan tahunan (*annual report*) tidak hanya merupakan akumulasi pelaporan bulanan yang menjadi pertanggungjawaban manajemen dalam RUPS Tahunan saja, namun telah menjadi media komunikasi yang efektif kepada semua *stakeholders* tentang kinerja dan prospek perusahaan ke depan. Keikutsertaan anak perusahaan Triputra Group dalam TARA juga merupakan wujud penerapan *Good Corporate Governance* serta dapat menjadi sarana bagi anak perusahaan untuk memperoleh masukan dari berbagai kalangan tentang seberapa baik laporan tahunan tersebut. TARA bertujuan untuk merepresentasikan Triputra Group kepada *stakeholders*-nya, khususnya investor dan bank. Tujuan ini juga tergambar dalam bentuk piala pemenang TARA yang menunjukkan dua tangan yang mendukung Triputra Group untuk menjadi "*Group with Best Managed Companies*".

Kriteria TARA (yang bercermin pada kompetisi nasional *Annual Report Award*) di antaranya adalah penilaian umum yaitu bagaimana laporan keuangan dapat memberikan gambaran yang baik dan jelas mengenai kegiatan operasional dan kinerja perusahaan serta indikasi arah perusahaan di masa yang akan datang, memberikan informasi yang jelas mengenai penerapan Good Corporate Governance, laporan keuangan yang informatif dan sesuai dengan ketentuan akuntansi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

TARA merupakan kompetisi tahunan yang diselenggarakan sejak tahun 2011 untuk tahun buku 2010. Pada kompetisi TARA kali ini, yaitu untuk tahun buku 2014, PT Adi Sarana Armada Tbk ("ASSA") keluar sebagai juara pertama yang kemudian diikuti oleh PT Daya Adicipta Mustika dan PT Kirana Megatara berturut-turut sebagai *runner up* pertama dan kedua. ASSA yang pada kompetisi sebelumnya mendapatkan penghargaan sebagai *runner up* pertama, berhasil mendapatkan gelar juara terbaik dalam TARA kali ini. ASSA merupakan salah satu anak perusahaan Triputra Group yang memiliki visi "menjadi perusahaan penyedia jasa transportasi korporasi dan logistik terintegrasi yang terbaik" dan pada tahun 2012, ASSA telah resmi terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Berdasarkan kriteria TARA yang telah ditentukan sebelumnya, ASSA unggul di 4 kriteria yaitu penyajian ikhtisar data keuangan, profil perusahaan, Good Corporate Governance dan informasi keuangan di mana kriteria Good Corporate Governance merupakan penyumbang poin terbesar dari kriteria-kriteria TARA yang dilombakan.

Selamat kepada para pemenang dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah mendukung suksesnya penyelenggaraan TARA 2014 ini. •••

BEHIND THE SCENE

People Awards di Daya Group

Rangkaian Perjalanan Seleksi Kandidat

Mendengar bahwa akan diselenggarakan sebuah *event* penghargaan Triputra Awards untuk insan-insan terbaik di Triputra Group membuat kami antusias sekaligus bertanya-tanya, *event* seperti apakah yang akan diselenggarakan tersebut?

Penulis : **Hengky Santosa**

Panelis Seleksi Kandidat Daya Group untuk Triputra Awards 2016

Dengan berbagai keterbatasan informasi yang dimiliki maka kami mencoba menyusun suatu kegiatan dalam lingkup Daya Group untuk menindaklanjuti *event* ini. Langkah pertama yang kami lakukan adalah sosialisasi kepada setiap PIC Management Development dan PIC Human Resources *subco* Daya Group. Sosialisasi menjadi langkah awal yang penting untuk mendorong setiap *subco* di Daya Group untuk berpartisipasi, karena kandidat yang akan menjadi wakil Daya Group untuk kategori People Awards ini pasti lah berasal dari salah satu *subco*.

Langkah kedua yang kami lakukan adalah pembentukan suatu komite yang dinamakan Komite Seleksi People Awards di Daya Group. Komite ini dibentuk sebagai wadah yang akan bertanggung jawab dalam kegiatan seleksi kandidat People Awards dari masing-masing *subco*. Komite ini terdiri dari 3 organ utama, yaitu "Ketua-Anggota, Sekretariat dan Tim Perumus". Organ "Ketua-Anggota" diisi oleh CEO atau direktur dari masing-masing *subco* dan bertanggung jawab sebagai panelis dalam proses seleksinya. Organ "Sekretariat" diisi oleh tim dari Corporate Daya Group dan bertanggung jawab dalam pengelolaan dan koordinasi informasi dan administrasi proses seleksi. Organ "Tim Perumus" diisi oleh campuran tim Corporate dan perwakilan *subco*, mereka bertanggung jawab dalam mempersiapkan kriteria dan metode seleksi.

Langkah ketiga adalah perumusan metode dan kriteria penilaian yang dilakukan oleh tim perumus. Dengan berbekal kriteria dan informasi yang diberikan Triputra maka tim perumus mengadakan pertemuan untuk merumuskan dan menyepakati metodologi dan kriteria yang akan digunakan selama proses seleksi di Daya Group. Kriteria dan metodologi yang disepakati tidak jauh berbeda dengan kriteria dan informasi yang sudah diberikan oleh Triputra. Masing-masing *subco* hanya diperkenankan mendaftarkan satu kandidat untuk setiap kategorinya. *Subco* diberi kebebasan untuk melakukan seleksi dalam penentuan kandidat yang akan didaftarkan ke Daya Group. •••

TRIPUTRA APPRECIATION DAY 2016

2016

AWARD

AWARD

TRIPUTRA
AWARD

TRIPUTRA
AWARDS
2016

TRIPUTRA
AWARDS
2016

TRIPUTRA
AWARDS
2016

TRIPUTRA
AWARDS
2016

TRIPUTRA
AWARDS
2016

TRIPUTRA
AWARDS
2016

TRIPUTRA
AWARDS
2016

TRIPUTRA
AWARDS
2016

TRIPUTRA
AWARDS
2016

TRIPUTRA
AWARDS
2016

TRIPUTRA
AWARDS
2016

TRIPUTRA
AWARDS
2016

TRIPUTRA
AWARDS
2016

TRIPUTRA
AWARDS
2016

TRIPUTRA
AWARDS
2016

TRIPUTRA
AWARDS
2016

TRIPUTRA
AWARDS
2016

BEHIND THE SCENE

INSPIRASI DARI KANDIDAT PEOPLE AWARDS TRIPUTRA

Inspirasi adalah petunjuk untuk menemukan jawaban dari sebuah pertanyaan, suatu ide kreativitas yang menghasilkan sebuah karya, akal dari buah pikiran untuk menyelesaikan masalah yang ada, serta ilham atau gagasan yang menghasilkan sesuatu yang baru. Inspirasi ini lah yang menjadi latar belakang terpilihnya kandidat Triputra Awards dari Padang Karunia Group (PKG).

Penulis : **Molisa**

Sepeti yang kita ketahui, industri batu bara tengah mengalami masa suram dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini tentu turut berimbas pada PKG sebagai *subco* Triputra yang bergerak di industri batu bara. Akan tetapi dengan kerja keras, perencanaan yang matang serta disiplin *execution* dari *super team* yang ada terbukti PKG bukan hanya dapat bertahan bahkan dapat mencetak kinerja keuangan positif pada tahun 2015.

Dari *super team* PKG tersebut lah, terpilih kandidat-kandidat People Awards untuk Triputra Awards 2016 yang menjadi inspirasi bagi semua karyawan dan setiap jajaran manajemen PKG untuk berkarya dengan lebih baik lagi. Kandidat-kandidat tersebut adalah Asep Saepuloh untuk kategori Inspiring Leader Award, Ashary Bhaskoro Utomo untuk kategori Triputra Citizen Award, Meidianto Hermawan dan tim Operation untuk kategori Business Champion Award serta Agus Panjaitan dan Tim Logistik untuk kategori Competent Profesional Award.

Padang karunia Group memiliki People Awards internal yang bernama Champion Hero. Champion Hero dipilih berdasarkan standar kriteria tertentu sesuai value yang dimiliki PKG yaitu CHAMPION (Commitment, Humiliy, Accountability, Mutuality, Passion, Integrity, Optimism dan Nurturance). Selain itu, CHAMPION HERO juga dipilih berdasarkan *recognition* dari atasan dan sesama karyawan lain atas dampak yang diberikan terhadap lingkungan kerjanya. Asep Saepuloh dan Ashary Bhaskoro Utomo adalah penerima anugerah CHAMPION HERO OF THE YEAR 2015. Oleh sebab itu, berdasarkan pertimbangan kinerja yang sangat menginspirasi tentu saja mereka adalah kandidat People Awards Triputra yang sangat layak dikedepankan.

> "Bagi saya menang bukanlah hal yang utama, yang terpenting adalah dapat berbagi cerita dan menjadi inspirasi bagi orang lain". **Ashary Bhaskoro**

Tim Operation (diwakili oleh Pak Meidianto) dan Tim Logistik (diwakili oleh Pak Agus Panjaitan) dapat diumpamakan sebagai ujung tombak bagi PKG. Di saat kondisi industri batu bara yang sedang terpuruk, mereka tidak menyerah akan tetapi terus berusaha dan jeli melihat peluang *improvement*. Tidak membatasi diri serta berfikir '*out of the box*' membuat baik *Operation Team* maupun *Logistics Team* dapat mencapai kinerja yang sangat memuaskan di tahun 2015. Satu hal lain yang sangat menginspirasi dari kedua tim tersebut adalah kerendahan hati yang mencerminkan *value humility*. Mereka tidak pernah menganggap tim mereka lebih dari yang lain, mereka dan semua karyawan di PKG merupakan bagian dari Super Team PKG yang saling bahu membahu guna mengarungi tantangan industri batu bara. Dengan terpilihnya keempat kandidat People Awards tersebut dari PKG diharapkan dapat menjadi inspirasi bagi seluruh karyawan untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan sesuai dengan DNA Triputra. •••

DHARMA GROUP

BEHIND THE SCENE

Pemilihan Nominasi Triputra Awards 2016 di Dharma Group

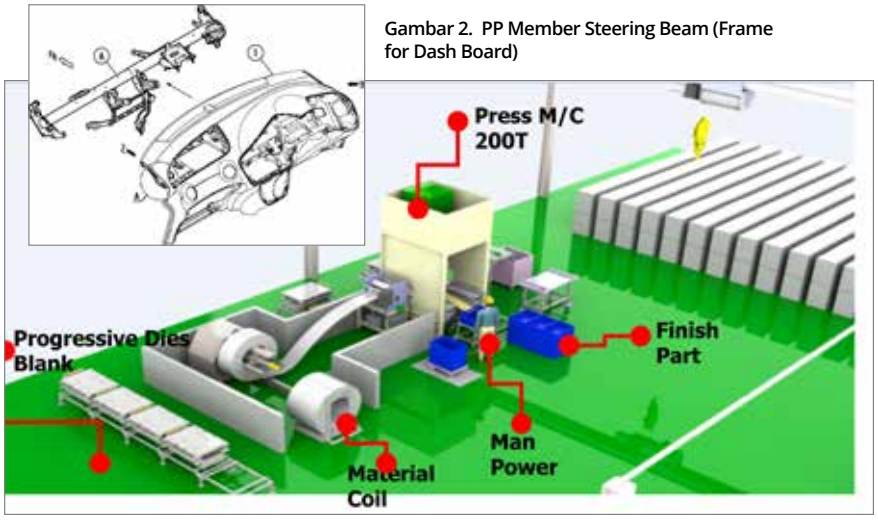
Dharma Group sepakat mengirimkan salah satu tim yang sudah diakui kompetensinya oleh Manajemen Dharma Group dan *customer* untuk dikirim ke ajang Competent Professional Award. Harapannya selain mengikuti *award* yang diselenggarakan Triputra Group, semoga kompetensi dan pengalaman tim tersebut dapat menginspirasi seluruh karyawan Triputra Group.

Penulis : **Tim Dharma Group**

Tim yang dimaksud adalah Team Engineering 4 Wheel PT Dharma Polimetal yang dipimpin langsung oleh Albertus Subiakto, atau yang akrab disapa Atok, yang bersama timnya baru-baru ini juga mendapatkan penghargaan "*Excellent Cost Award*" pada tanggal 24 April 2015 dari PT Astra Daihatsu Motor Indonesia.

Kompetensi Pak Atok dan tim dimulai dari penanganan produk baru PP member steering beam (Frame for Dashboard) melalui

1. Pembuktian bahwa *PP member steering beam* (*frame for dashboard*) bisa diproduksi oleh PT Dharma Polimetal yang berkompetisi dengan perusahaan Jepang
2. Men-*design* dan membuat mesin khusus *auto multi drilling* dan *auto welding* untuk mencegah *line stop* yang diakibatkan *part* yang tidak komplit
3. Men-*design* proses *jig* dengan memperhitungkan "deformasi" akibat panas pengelasan (*welding*), dan menghilangkan proses *straightening* manual



Gambar 2. PP Member Steering Beam (Frame for Dash Board)

Gambar 3 : Layout Improvement Project Budomari

Melalui ke-3 hal di atas PT Dharma Polimetal berhasil mendapatkan *project PP member* untuk beberapa merk mobil seperti Daihatsu Xenia, Daihatsu Ayla, Toyota Avanza, Toyota Agya, Chevrolet Spin, Honda Brio, Honda Mobilio, Honda BRV

Perjuangan Atok tidak berhenti sampai di situ, Atok yg biasa juga dipanggil Abe melakukan *improve cost efficiency using BUDOMARI* dan *PROGRESSIVE* pada proses *stamping*. *Budomari* adalah *yield rate* dari konsumsi material pada sebuah produk. Semakin tinggi persentase *yield rate budomari* maka semakin baik efisiensi pemakaian materialnya.

Perjuangan Atok tidak berhenti di sini saja. Bersama dengan tim yg sangat dibanggakannya beliau sudah melakukan *development* untuk produk Hood Lock, Heat Insulator, dan sedang berusaha untuk men-*develop member suspension*. Di bawah kepemimpinan Atok yang rendah hati dan humoris, *Team* Engineering 4Wheel yakin bisa merebut pangsa pasar untuk *new product* dan berkompetisi dengan perusahaan Jepang. •••

TRIPUTRA AWARDS 2016:

THE PANELISTS

Dalam gegap gempitanya Triputra Awards 2016 yang telah diselenggarakan tentu saja tidak lepas dari peran penting para panelis untuk melakukan seleksi terhadap keseluruhan *nominee*. Tanggung jawab moral yang mereka emban dan pengorbanan yang dicurahkan pantas untuk diberikan apresiasi. Tentu para panelis pun ketika melakukan tugas mulia ini, dengan tanpa niatan untuk menerima sanjungan, karena dapat berkontribusi terhadap kemajuan Triputra Group adalah kehormatan bagi mereka.

Penulis : **Nanang Kurniawan**

Pada rubrik ini kita akan melihat TAD dari sudut pandang para panelis, meskipun tidak semua panelis dapat di-*interview* namun tetap menarik untuk disimak pengalaman mereka saat melakukan proses penjurian.

Pengalaman penjurian ini tentunya sangatlah beragam dan tentu saja meninggalkan kesan spesial bagi tiap panelis. Kesan yang langsung dirasakan adalah "menumbuhkan semangat 'Esprit De Corps' dalam diri saya, bahwa kami menjadi salah satu bagian dari Group yang besar. Ini adalah pernyataan dari Renata Catur, panelis dari Dharma. Menurut Kamus Besar Bahasa Inggris Merriam Webster, 'Esprit De Corps' adalah "*the common spirit existing in the members of a group and inspiring enthusiasm, devotion, and strong regard for the honor of the group*" (semangat yang dimiliki setiap anggota kelompok dan mengobarkan semangat yang besar, kesetiaan, serta bakti yang kuat akan kehormatan kelompok). Hal lain diungkapkan oleh Gwenneth, panelis dari BBI: "Banyak *talent* yang bagus dan tidak terekspose sebelumnya, yang mana bila berbagi pengalaman maka akan meningkatkan akselerasi di *group*".

Pertemuan antara panelis dengan *nominee* ini tidak hanya sekedar berjumpa secara fisik, namun ternyata juga mengalami perjumpaan emosi positif. Seperti yang dirasakan Jany Chandra panelis dari ASSA, beliau mengatakan "merasa mendapati energi yang sangat positif, yang bisa mempengaruhi sekitarnya". Selama proses para panelis menemukan *role model* yang memiliki *value* selaras dengan DNA Triputra dan menorehkan kesan yang mendalam bagi para panelis, seperti yang diungkapkan oleh panelis Suko Drajat dari Puninar: "tidak hanya menemukan *role model* yang memiliki *value inline* dengan DNA Triputra namun juga terpanggil untuk menghidupinya".

Selama melakukan proses seleksi, perjumpaan tim panelis dengan insan Triputra di berbagai daerah ternyata sarat makna. Meskipun berada di daerah yang mungkin asing bagi

> *... bertemu dengan insan Triputra yang menunjukan kualitas role model dan mampu mempengaruhi sekitarnya, menjadi sebuah perenungan tersendiri bahwa setiap orang memiliki panggilan dan harus menemukan panggilannya.*

kita, mereka tetap menunjukkan kualitas kerja dan menghidupi DNA Triputra. Dapat dikatakan bahwa perjalanan para tim panelis ini merupakan "ziarah batin" bagi para panelis. Seperti yang diungkapkan oleh Jany Chandra, salah satu peserta yang diseleksinya menunjukan komitmen yang sangat tinggi meski dengan fasilitas yang seadanya, serta menunjukkan ketulusan bekerja. Hal serupa diungkapkan oleh Laberte Andri Haryo panelis dari Dharma: "Berjumpa dengan orang-orang yang bekerja penuh totalitas tetapi dengan dilandasi hati adalah pengalaman yang berbeda. Target utama mereka bukan hasil, tetapi bagaimana mereka menjalani proses dengan benar dan berusaha menjadi inspirasi bagi sesama". Hal tidak jauh berbeda juga diungkapkan oleh Suko Drajat, saat bertemu dengan insan Triputra yang menunjukkan kualitas *role model* dan mampu mempengaruhi sekitarnya, menjadi sebuah perenungan tersendiri bahwa setiap orang memiliki panggilan dan harus menemukan panggilannya. Untuk dapat menemukan panggilannya, orang tersebut harus bisa menjadi manusia seutuhnya atau memiliki sikap yang proaktif, sehingga akan mampu meng-*influence* sekitarnya.

Tantangan selanjutnya bagi para penelis sekaligus sebagai perwakilan manajemen di masing-masing perusahaan, adalah apa peran mereka jika menjumpai insan Triputra yang pantas menjadi *role model*. Jawaban dari seluruh panelis yang kami *interview* dengan kompak menjawab akan memberikan ruang dan dukungan serta berkomitmen untuk mendongkrak kualitas *performance* maupun *value* diri mereka selaras dengan Triputra DNA.

Secara garis besar seluruh panelis merasakan sebuah kebanggaan dan merasa beruntung bisa berjumpa dengan putra-putri terbaik serta menjadi bagian dari sejarah Triputra yang berkomitmen mencetak *legend* di perusahaan ini. •••

Profil

ADRIAN SUGIH

DEPUTY CEO PK GROUP

Sejak tanggal 4 Januari 2016, Padang Karunia Group (PK Group) mendapat anggota keluarga baru, Bpk Adrian Sugih selaku Deputy Chef Executive Officer (CEO). Dengan pengalaman beliau yang sudah malang melintang sebagai direksi di banyak perusahaan Astra, diharapkan dapat membantu PK Group dalam mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya di masa datang.

Penulis : **Tim Padang Karunia Group**

Nama : **Ir. Adrian Sugih, SE**
Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 28 April 1950
Pendidikan :
- Sarjana Teknik Elektro Universitas Trisakti
- Sarjana Ekonomi Universitas Indonesia

Pengalaman Kerja
1. Padang Karunia Group (Deputy CEO) 2016 – Sekarang
2. Puninar Logistics (Director) 2013-2015
3. PT Pesona Khatulistiwa Nusantara (Managing Director) 2011-2013
4. PT Aisin Indonesia (Advisor) 2009-2011
5. PT Advics Indonesia (Advisor) 2004-2011
6. PT Aisin Indonesia (jabatan terakhir Vice President) 2000-2009
7. PT Adiwira Presisi Industri (Director) 1996-2000
8. PT Mitra Tongyang Moolsan (President Director) 1994-1996
9. PT Affix Kogyo (Director) 1993-1995
10. PT Federal Adiwira Serasi (Managing Director) 1992-1996
11. PT Federal Motor (PT Astra Honda Motor) 1981-1992

Di tengah kesibukan pekerjaannya, beliau menyempatkan waktu untuk berbincang-bincang. Berikut hasil perbincangan singkat kami dengan beliau.

Bagaimana proses Bapak bergabung di Triputra Group?
Di tahun 2011 saya pensiun dari Astra, kemudian saya diminta oleh Pak Teddy Rachmat untuk membantu Pesona Khatulistiwa Nusantara (PKN) hingga April 2013. Pak Teddy kembali meminta saya untuk membantunya di Triputra, awalnya saya diminta menangani Siam Cement pada bulan Mei 2013. Dua bulan kemudian saya diminta membantu Puninar hingga Desember 2015. Pada Januari 2016 ini saya ditugaskan di PK Group.

Adakah filosofi atau *value* yang jadi pegangan Bapak dalam bekerja?
Bekerja di mana pun saya ingin menghasilkan/ meninggalkan suatu *legacy*. Untuk menghasilkan hal tersebut saya memiliki dua pegangan yaitu karakter dan kompetensi. Karakter yang baik harus memiliki integritas, disiplin, ketekunan, berani bertanggung jawab, dan dapat men-*develop* bawahan. Karakter ini lebih utama dari kompetensi. Karena kompetensi merupakan *skill* yang dapat kita latih, sedangkan karakter sangat sulit diubah. Seorang pemimpin juga harus '*lead by example*' yaitu apa yang dikatakan selaras dengan apa yang diperbuatnya. Saya bersyukur bahwa *value* yang dimiliki Triputra maupun PK Group dengan *CHAMPION*-nya selaras dengan apa yang saya yakini tersebut.

Berkaitan dengan *People Awards* Triputra, menurut bapak seberapa penting apresiasi perusahaan untuk karyawan?
Memang ini pertama kalinya Triputra mengadakan apresiasi terhadap karyawannya dalam bentuk People Awards. Tetapi sesungguhnya secara *de facto* apresiasi terhadap semua karyawan telah dilakukan sejak dahulu secara berjenjang mulai dari level bawah hingga level atas, di antaranya melalui Individual Performance Appraisal tiap 6 bulan sekali. Sekarang dengan adanya People Awards maka seolah-olah diumumkanlah kepada seluruh Triputra Group bahwa ini lah karyawan terbaik di Triputra. People Awards sangat bagus dan dapat menjadi inspirasi serta memberi semangat karyawan lain untuk berprestasi lebih baik lagi. Hal ini juga menunjukkan bahwa pimpinan tertinggi mulai dari Triputra hingga di *subco* dapat memberikan apresiasi dan kesempatan kepada seluruh karyawan level apa pun untuk dapat berprestasi. •••

Kampanye

Bulan K3 Triputra Group 2016

Kampanye Bulan K3 merupakan aktivitas rutin yang selalu dijalankan oleh Triputra Group sebagai wujud kepedulian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja seluruh *stakeholders*. Pada tahun ini aktivit as bulan K3 dimulai dengan *kick-off* yang dilaksanakan di Menara Kadin, 20 Januari 2016.

Penulis : **Stanley Ray**

Ada 2 acara utama yaitu seminar Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang dibawakan oleh Ir. T. Saut P. Siahaan, Mkes, Staf Ahli Ditjen Binwasnaker – Kemenkes dan juga *kick- off* yang berisi CEO Message, Ikrar dan Penandatanganan Komitmen Bulan K3 2016, serta sosialisasi Lomba Duga Bahaya dan Standardisasi.

Tema Kampanye Bulan K3 2016 **Keselamatan Dimulai dari Diri Sendiri**:

1. **Sadar akan Peraturan Perusahaan (SOP)**
2. **Sadar akan Risiko Bahaya yang Ada**
3. **Sadar akan Kesehatan dan Kebersihan Lingkungan**

Tema "Keselamatan Dimulai dari Diri Sendiri" dipilih karena masih terjadi kecelakaan kerja bersifat *fatality* di Triputra Group yang disebabkan kelalaian atau kurangnya *awareness* terhadap *safety*. Dengan tema tersebut, setiap karyawan diharapkan selalu sadar bahwa *safety* adalah tanggung jawab pribadi dan di mulai dari diri sendiri. Poin "**Sadar akan Peraturan Perusahaan (SOP)**" bertujuan agar setiap karyawan selalu bekerja sesuai dengan SOP karena di dalam SOP sudah mengandung aspek–aspek yang menunjang keselamatan kerja. Poin "**Sadar akan Risiko Bahaya yang Ada**" bertujuan agar setiap karyawan sebelum memulai pekerjaan selalu mengidentifikasi bahaya-bahaya yang berpotensi tinggi menimbulkan kecelakaan kerja. Poin ini menitikberatkan pada kepekaan karyawan terhadap risiko bahaya di sekitarnya. Poin "**Sadar akan Kesehatan dan Kebersihan Lingkungan**" bertujuan agar setiap karyawan sadar bukan hanya terhadap risiko keselamatan tapi juga terhadap risiko kesehatan yang mungkin timbul akibat pekerjaan yang dilakukan. Kebersihan lingkungan ditekankan untuk menjadi kewajiban setiap pekerja sehingga tercipta suasana kerja yang baik, aman, dan nyaman.

Kegiatan lainnya adalah *safety patrol* yang dilaksanakan dari tanggal 20 Januari - 22 Februari 2016. Diharapkan dari patrol yang dilaksanakan dapat menjadi motor penggerak aktivitas K3 sepanjang tahun di tiap perusahaan. Penutupan bulan K3 dilaksanakan di PT Pakoakuina 4 Wheel, Karawang, yang sudah menjalankan CCCF (Completely Check Completely Find Out) yang merupakan program *safety improvement* secara sistem dengan 4 pilar yaitu pilar *training, infrastructure, shop floor,* dan *system*. Pelaksanaan penutupan kampanye bulan K3 kali ini diisi dengan seminar mengenai *safety awareness* yang dibawakan oleh F. Sales Sudaryono – SHE Div. Head PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia dan juga Benchmark aktivitas CCCF di PT Pakoakuina 4 Wheel. Selain itu pada penutupan Kampanye Bulan K3 juga diumumkan pemenang lomba Duga Bahaya dan Standardisasi. •••

Juara	Subholding	Judul Tema
I	Pako Group	Mencegah Upper Dies Jatuh dan Menimpa MP pada saat Proses Membalik Upper Dies
II	Kirana Group	Duga Bahaya pada Mesin Penurunan Blanket
III	Lemindo Group	Duga Bahaya pada Mesin Glue Spreader

Cerita Inspiratif

DI BALIK PENTINGNYA MENJAGA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

"Kehidupan adalah anugerah yang telah Tuhan berikan, dan nilainya tidak tergantikan. Maka dari itu Keselamatan dan Kesehatan Kerja haruslah menjadi prioritas utama suatu perusahaan" – **Hadi Kasim**

Penulis : **Stanley Ray**

Keselamatan dan Kesehatan merupakan hal yang utama dan terutama di dalam kehidupan kita sebagai manusia. Tubuh yang sempurna dan kesehatan yang prima merupakan anugerah terindah yang Tuhan berikan kepada kita, yang tidak bisa kita nilai harganya. Oleh sebab itu kita harus selalu menjaga diri untuk selalu sehat dan selamat, sehingga kita dapat menjalani kehidupan yang Tuhan berikan dengan sebaik – baiknya.

Berdasarkan pemahaman yang baik mengenai Keselamatan dan Kesehatan, maka jika kita melihat berdasarkan data historis kecelakaan kerja yang terjadi di Triputra Group sepanjang tahun 2013, 2014, dan 2015 masih saja terjadi Kecelakaan Kerja *Rank A*. Kecelakaan kerja *Rank A* merupakan kecelakaan kerja yang tergolong *fatality* karena mengakibatkan kematian, kehilangan organ tubuh maupun fungsi panca indra.

Kecelakaan merupakan hal yang tidak diharapkan terjadi oleh siapa pun. Namun dari kejadian kecelakaan tersebut, hendaknya kita dapat mengambil suatu pembelajaran untuk dapat membuat diri kita menjadi lebih baik. Di antara beberapa kecelakaan *Rank A* yang terjadi Triputra Group, terdapat salah satu kecelakaan kerja *Rank A* yang terjadi di PT Dharma Automotive Component, Cikarang yang menimpa karyawan bernama Faisal. Semoga dengan *sharing* yang dilakukan dapat menjadi pelajaran yang berharga bagi kita semua.

Faisal merupakan karyawan yang bertanggung jawab mengoperasikan mesin *stamping* (*press*). Kejadian yang tidak diharapkan, terjadi pada tanggal 25 Agustus 2015, sekitar pukul 17.30 WIB di mana Faisal sedang melakukan proses *setting dies* ulang agar dapat melakukan proses *stamping* (*press*). Dalam melaksanakan proses *setting dies*, Faisal melakukan aktivitas penarikan material plat besi dengan menggunakan tangan kosong untuk diarahkan ke *dies* dan saat material sudah berada di atas *dies*, tiba – tiba mesin *stamping* (*press*) turun dan menimpa tangan kiri Faisal. Awalnya Faisal masih tidak sadar bahwa ia mengalami luka, sampai beberapa saat kemudian ia merasakan telinganya dingin dan mulai kehilangan pendengaran disertai dengan tangan bergetar dan badan yang terasa panas. Barulah setelah itu Faisal menyadari bahwa ia mengalami kecelakaan kerja dan kemudian langsung dilarikan ke Rumah Sakit terdekat untuk diberikan pertolongan dan beruntung Faisal masih bisa diselamatkan tetapi akibat kejadian itu Faisal harus kehilangan 4 jari di tangan kirinya.

Sesaat setelah terjadinya kecelakaan tersebut, Faisal mengungkapkan apa yang ada di dalam benak dan pikirannya adalah nasib dari anak, istri serta keluarga yang sangat bergantung dari hasil kerja Faisal. Ia juga bingung dengan apa yang dapat ia lakukan dengan kondisi tangan yang sudah tidak seperti dulu lagi. Hal itu lah yang membuat Faisal menangis

"... ia mengalami kecelakaan kerja dan kemudian langsung dilarikan ke Rumah Sakit terdekat untuk diberikan pertolongan dan beruntung Faisal masih bisa diselamatkan tetapi akibat kejadian itu Faisal harus kehilangan 4 jari di tangan kirinya."

sesaat setelah kejadian kecelakaan tersebut terjadi.

Perasaan sedih juga dirasakan Faisal setelah kejadian ini menimpanya. Diceritakannya bahwa sekarang semua menjadi lebih sulit. Ia memberikan contoh seperti melakukan hal sederhana untuk memasang paku di rumahnya saja sekarang tidak dapat ia lakukan dan harus dibantu oleh istrinya. Begitupun di lingkungan pekerjaan, hal–hal yang dulu dapat ia lakukan dengan mudah seperti memasang *banner*/spanduk dan membawa barang-barang sekarang sangat sulit untuk ia lakukan.

Faisal kini merupakan karyawan yang ditugaskan di bagian Safety Health and Environment (SHE). Harapannya, melalui pengalamannya ia dapat memberikan kesadaran kepada rekan-rekan kerja lainnya terhadap pentingnya menjaga Keselamatan dan Kesehatan saat melakukan pekerjaan. Walau dengan kondisi yang sudah tidak sama lagi, Faisal bertekad akan terus bekerja dan bahkan ingin menjadi karyawan yang berprestasi serta dapat menjadi contoh bagi karyawan–karyawan lain yang bekerja bersamanya. Faisal memiliki harapan agar tidak terjadi lagi *accident* di tempat kerjanya dan cukup hanya ia saja yang merasakan.

Dari kisah singkat Faisal ada beberapa hal penting yang bisa kita petik, antara lain :

1. Kecelakaan kerja dapat terjadi kapan pun dan kepada siapa pun, sehingga kita harus lebih peduli terhadap "*unsafe action*" dan "*unsafe condition*". Berdasarkan data, 88% kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh tindakan yang tidak aman (*unsafe action*) dari pekerja sendiri. 10 % lainnya disumbang dari kondisi pekerjaan yang tidak aman (*unsafe condition*).
2. Satu kesalahan kecil dapat mengubah segalanya, seperti pada kejadian Faisal, salah satu faktor kesalahan kecil adalah di mana ia melakukan pekerjaan yang seharusnya ia sadari berisiko tinggi dan harus dikerjakan dengan menggunakan alat pelindung diri (APD) dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Penyesalan tidak akan dapat mengembalikan apa yang sudah hilang, sehingga lebih baik mencegah daripada mengobati.
4. Saat melakukan pekerjaan penting untuk disadari bahwa tidak ada perangkat keselamatan kerja yang lebih baik dibanding pekerja yang selalu waspada terhadap bahaya – bahaya di sekitarnya, karena kembali lagi keselamatan merupakan tanggung jawab kita secara pribadi terhadap diri sendiri.

Terakhir yang dapat kita pelajari adalah dengan sebuah pepatah "orang pintar belajar dari kesalahannya, orang bijak belajar dari kesalahan orang lain". •••

BINABUSANA INTERNUSA GROUP

PT APPAREL ONE INDONESIA - PABRIK 2

"The power of dream" adalah kata yang tepat untuk menggambarkan berdirinya PT Apparel One Indonesia (PT AOI) di Semarang.

Penulis : **Pranjana dan Danny Aritonang**

Enam tahun silam (2010), Lukman Widjaja (Lukas) memprakarsai pengembangan bisnis *garment* Binabusana Internusa (BBI) untuk memproduksi *sportswear brand* adidas yang diproduksi di BBI Cakung. Dengan keberhasilan dalam memproduksi dan didukung pertumbuhan bisnis yang semakin maju, pada tahun 2011 BBI Group bekerjasama dengan Liberty Group dan Yeh Group sepakat untuk mendirikan PT AOI yang berlokasi di Semarang.

PT AOI memiliki visi "*to be the world class apparel company delivering high quality products and excellent services to customer*" dan mengkhususkan diri untuk memproduksi *sportswear garment* yang saat ini fokus pada *buyer* adidas.

Dengan *performance* yang baik, PT AOI mendapat kepercayaan dari *buyer* untuk memproduksi produk *sportswear* adidas dengan jumlah yang sangat besar. Dan untuk menjawab kepercayaan ini, PT AOI mendirikan pabrik baru yang diresmikan pada tanggal 15 Maret 2016 dengan luas 39.000 m2, dengan kapasitas 44 *line* dan total karyawan 3.300 orang.

Peresmian Pabrik 2 PT AOI dihadiri oleh pemegang saham, business partner, buyer, dan instansi pemerintah seperti Badan Kordinasi Penanam Modal (BKPM) dari provinsi Jawa Tengah. Penandatanganan prasasti oleh Teddy Rachmat (Triputra), Mr. John Mc Namara (Adidas) menjadi momen sangat bersejarah bagi BBI Group.

Acara peresmian diawali dengan protokoler Triputra, sambutan dan penayangan video perjalanan bisnis *garment* PT AOI. Penandatanganan batu prasasti menjadi simbol mulai beroperasinya Pabrik 2 PT AOI ini. Para tamu undangan mendapat kesempatan

pula untuk *factory tour*. Kejadian yang cukup unik adalah Mr. John Mc Namara dan Azhar Lubis (BKPM) mencoba sendiri menjahit di area *training center* (tempat pelatihan menjahit untuk siswa-siswi lulusan SMK) dan dilanjutkan melihat area *printing* dan produksi. Para tamu terkesan dengan *visual board* yang digunakan pada area produksi, di mana dapat memantau hasil produksi per jam pada layar monitor masing-masing *sewing line*. Kerapian dan *monitoring* target produksi meyakinkan para tamu atas kesiapan Pabrik 2 PT AOI ke depannya.

Bangunan pabrik baru ini, khususnya *office* didirikan dengan konsep arsitektur modern yang memiliki ornamen yang fungsional. Eksterior bangunan kantor didominasi dengan jendela kaca yang berukuran lebar dan tinggi, lisplang beton memanjang dan kanopi yang menjorok ke depan. Pintu masuk dilengkapi dengan *automatic door*, dan ruang tamu yang elegan. Ruang *meeting* didesain dengan mengedepankan *brand* adidas, dan proyektor yang terkoneksi melalui *wifi*.

Ruang kerja dilengkapi dengan dekorasi ornamen garis vertikal, horizontal, diagonal yang sederhana, dan transparan dengan ruang-ruang saling terhubung; tampak makin indah karena beberapa bahan bangunannya berupa *stainless steel, glossy tile*, dan kaca bercorak. Tentu saja ruang kerja ini menarik perhatian Generasi Y (Gen Y), karena *furniture* dibuat lebih kreatif, efisien dan unik; kaca dihias dengan poster-poster adidas, dan *green office*. Secara keseluruhan *office* Pabrik 2 PT AOI menjadi cerminan *top management* untuk terus mengembangkan bisnis *garment* "*good to great*".

Pertumbuhan bisnis *garment* PT AOI di Semarang dapat diringkas sebagai berikut: dari 6.000 m2 (2011) menjadi 51.500 m2 (2016); dari 18 *line* (2011) menjadi 87 *line* (*outlook* 2016); dari 1.000 karyawan menjadi 6.000 (*outlook* 2016), yang akan memproduksi 21 juta potong pakaian dengan pangsa ekspor senilai US$ 100 juta per tahun. PT AOI merupakan satu dari 16 perusahaan yang termasuk dalam program investasi padat karya untuk menciptakan lapangan kerja yang dicanangkan oleh Presiden Joko Widodo.

Kemajuan ini membuat AOI makin yakin menjadi pabrik "*One Stop Solution*". •••

Colorful Spirit of ASSA

Bagi sebagian orang angka 13 identik dengan hal-hal yang menakutkan, tetapi tidak untuk ASSA. Apa yang istimewa dari angka 13 ini bagi ASSA?

Penulis : **Albert Irwanto**

Tiga belas tahun sudah perjalanan ASSA (PT Adi Sarana Armada Tbk) dalam industri jasa transportasi di Indonesia. Selama rentang waktu tersebut, ASSA telah berhasil menancapkan prestasi sebagai salah satu pemain terdepan. Kesuksesan yang diraih tentunya berasal dari kerja keras, semangat serta kekompakan seluruh karyawan ASSA.

Sebagai ungkapan rasa syukur, tepat di hari jadinya yang ke-13 yakni tanggal 22 Januari 2016, ASSA mengadakan perayaan ulang tahun di Hotel Grand Whiz, Kelapa Gading. Mengusung tema "*Colorful Spirit of ASSA*", seluruh direksi, manajemen dan karyawan ASSA area Jakarta pada hari itu kompak menggunakan kostum warna warni.

"*Genba*" menjadi menu pembuka acara yang disajikan langsung oleh Prodjo Sunarjanto selaku Presiden Direktur. *Genba* merupakan ajang *sharing* dan interaksi antara *top management* dengan seluruh karyawan terkait performa, target perusahaan serta sosialisasi kebijakan yang diselenggarakan ASSA setiap tahunnya. Acara dilanjutkan dengan *sharing* Koperasi Karyawan ASSA mengenai pembagian SHU dan presentasi *kick off culture* serta perkenalan *agent of change* 2016.

Untuk mencairkan suasana, acara pun diselingi dengan *performance* unjuk bakat karyawan, mulai dari bernyanyi sampai bermain musik saksofon. Masuk ke acara puncak, serangkaian *award* pun diberikan sebagai wujud apresiasi atas kinerja seluruh karyawan. Bagi ASSA, karyawan merupakan aset terpenting karena melalui kontribusi mereka lah tujuan perusahaan bisa tercapai. *Award* pertama "*10th Years Contribution Award*" diberikan bagi karyawan-karyawan yang telah memasuki masa kerja 10 tahun di ASSA dengan hadiah cincin emas. Selanjutnya "*SMART Driver Contest Award*" yang diberikan kepada 3 orang pengemudi yang dinilai memiliki kualitas paling top, baik dari segi pelayanan dan cara berkendara. Dan yang paling bergengsi adalah "*ASSA Rental Circuit Award*" yang merupakan penghargaan terhadap cabang ASSA yang dinilai mencapai target dalam berbagai aspek. Penghargaan ini dibagi menjadi 4 kategori:

1. **Rental Circuit Best Sales Award**: ASSA Rent Semarang.
2. **Rental Circuit Best Operation Award**: ASSA Rent Jakarta.
3. **Rental Circuit Best Financial Award**: ASSA Rent Medan.
4. **Rental Circuit Champion Award** atau kategori *branch* terbaik: ASSA Rent Lampung.

Setelah *awarding*, acara kembali diceriakan dengan menyaksikan kompilasi video kreatif ucapan ultah untuk ASSA yang terdiri dari 15 video ucapan terbaik untuk ditampilkan. Setelah heboh dengan gelak tawa menyaksikan video, acara ditutup dengan tiup lilin kue ulang tahun ASSA oleh jajaran direksi.

Semoga di setiap momen pertambahan usianya, ASSA semakin *solid* dalam membangun bisnis dan mengembangkan sumber dayanya sehingga dapat selalu menjadi "*trusted partner in transportation services*". •••

Saksikan kompilasi video kreatif ucapan ulang tahun ASSA dengan scan QR Code berikut:

BEST STUDENT TMDP XIV

IMELDA NUZIRWAN

Surprise, senang dan bangga menjadi sebuah perpaduan perasaan dari Imelda Nuzirwan setelah mengetahui dirinya mendapat kesempatan untuk mengikuti program TMDP XIV di bulan April 2015.

Penulis : **Tiur Minarma Sirait**

Selama *in class training*, Imelda mendapat banyak pelajaran penting yang dapat membantunya mengoptimalisasi pengalamannya sebagai seorang Manager di Triputra Agro Persada. Pelajaran mengenai *leadership* yang selaras dengan *values* Triputra, wawasan tentang *managerial* serta pengenalan mengenai diri sendiri dan orang lain melalui *tools* DISC. Bagi Imelda, pelajaran terpenting yang ia dapatkan dari program ini adalah pembentukan struktur berpikir dalam merumuskan suatu masalah serta *problem solving* yang tepat untuk mengatasi sebuah masalah baik di dunia pakerjaan bahkan di kehidupan sehari-hari.

Report Automation, menjadi judul *project improvement* yang diangkat oleh Imelda Nuzirwan. *Project* ini berangkat dari *data capture* yang melimpah dan dioptimalisasi untuk menjawab kebutuhan TAP menuju "*Operational Excellence*". *Project* ini diharapkan dapat meniadakan proses yang *redundant* dalam pembuatan *report* secara manual untuk data yang sudah ada di sistem.

Predikat Best Student TMDP XIV yang disandangnya tidak hanya menjadi sebuah formalitas belaka. Setelah lulus dari program TMDP, beliau ingin melanjutkan *roadmap project automation* TAP dan mengarahkan pada *reporting* yang bersifat *management dashboard* dengan analisa konten dari sisi proses maupun agronomi *best practice*. Selain itu, beliau juga berkeinginan untuk melakukan *improvement/enchancement* dari *report* yang sudah sesuai dengan *feedback* kebutuhan pengguna.

Keberhasilan seorang Imelda Nuzirwan tidak mungkin lepas dari dukungan seluruh rekan kerja baik yang banyak memberikan masukan dari segi *project*, maupun kepada mereka yang membantu pekerjaan Imelda selama beliau mengikuti *training*. Tidak lepas Imelda juga berterima kasih kepada suami yang senantiasa memberikan semangat tiada henti selama mengikuti program TMDP.

Do the best, speak by data serta berpikir sistematis dan terstruktur menjadi pesan dari Imelda bagi para calon partisipan TMDP agar mampu menjalani program ini dengan baik. Tidak hanya diaplikasikan dalam program, akan tetapi *do the best, speak by data* dan *systematic thinking* menjadi bekal untuk mencapai sebuah *operational excellence*. •••

TRIPUTRA GROUP

Inauguration Ceremony TMDP XIV

Penulis: **Tiur Minarma Sirait**

Bulan Oktober 2015, menjadi tanggal yang dinanti-nantikan oleh 16 partisipan Triputra Manager Development Program Batch XIV (TMDP Batch XIV). TREC kembali menyelenggarakan *Inauguration ceremony* yang diselenggarakan di Auditorium TREC, Menara Kadin. Para calon *manager* handal Triputra Group ini tidak hanya diharapkan dapat memiliki kompetensi manajerial bisnis, tapi juga diharapkan mampu menjadi pemimpin

yang handal dalam menghadapi tantangan bisnis ke depan. Selama menjalani masa *in class training* dan *project improvement*, terpilihlah Imelda Nuzirwan dari PT Triputra Agro Persada sebagai Best Student TMDP XIV. Para Best Student dari TMDP ini nantinya diharapkan mampu menginspirasi para *leaders* khususnya para Manager di Triputra Group agar mampu terus beradaptasi dan memberikan kinerja terbaiknya dalam situasi dan kondisi apa pun. •••

Inauguration Ceremony TMTP XI

Penulis: **Tiur Minarma Sirait**

Young leaders Triputra Group kembali lahir. Hal ini ditandai dengan momen Inauguration Ceremony Triputra Management Trainee Program Batch XI (TMTP Batch XI) yang diselenggarakan pada tanggal 21 Maret 2015. Acara dihadiri oleh T P Rachmat, Hadi Kasim (CEO Triputra Group), Christofer Gunawan (CEO Lemindo Group), dan Sandy Setiawan Lewi (CEO Padang Karunia Group), serta para mentor dan PIC HR.

Acara ini diawali dengan *speech* dari Hadi Kasim mengenai pentingnya *passion* dan tanggung jawab di setiap tindakan sebagai modal utama menjadi *young leaders*. Selanjutnya, acara dilanjutkan dengan perkenalan para peserta TMTP XI yang disajikan dalam bentuk video yang berbeda dari tahun-tahun sebelumnya.

Adapun Best Student dalam TMTP Batch XI ini adalah Sendy Gunawan dari Daya

Adicipta Motora. Sendy mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang mendukungnya selama ini. kesuksesannya tidak lepas dari dukungan dan masukan dari berbagai pihak.

Pada kesempatan tersebut, ditampilkan pula film pendek kreasi MT Batch XI. Film ini berkisah mengenai MT Teladan vs MT Begajulan yang tidak hanya memberikan gambaran mengenai perbedaan MT yang sesuai dengan *standard* Triputra dengan yang tidak, tetapi juga memberikan pemahaman mengenai pentingnya peranan mentor dalam keberhasilan seorang Management Trainee menjadi *young leaders*. Lagu "Sahabat Kecil" menjadi penutup yang manis dari rangkaian acara Inauguration Ceremony. Tidak lupa para Peserta MT memberikan sebuah kenang-kenangan berupa buku dengan desain Mangkok Ayam yang unik kepada para mentor sebagai bentuk apresiasi. "Filosofi mangkok ayam" sendiri melambangkan para *young leaders* yang akan selalu ber-*improvement* dan berinovasi sesuai dengan perubahan yang terjadi tetapi tetap memegang *values* Triputra Group sebagai dasar dalam berkarya. •••

HUMAN CAPITAL SUMMIT 2016

PEOPLE FIRST, PROFIT WILL FOLLOW

"Investasi sumber daya manusia dan ilmu adalah penting untuk menghadapi persaingan" - **T P Rachmat** –

Penulis : **Livia Agustin**

Awal tahun menjadi suatu momen untuk memulai lembaran baru yang lebih baik dari tahun sebelumnya. Hal ini lah yang menjadi dasar bagi kami dalam penyelenggaraan HC *Summit* 2016. Bertempat di Penang Bistro, Oakwood Kuningan, seluruh PIC Human Capital (HC) Triputra Group berkumpul untuk menyelaraskan strategi dan fokus Human Capital tahun 2016.

Acara ini dibuka oleh Hadi Kasim selaku BOD Triputra Group yang menekankan pentingnya peran PIC HC di dalam organisasi, oleh sebab itu PIC HC harus dapat dipercaya dan mendapat respek dari atasan dan tim. Selain itu, penting untuk membangun *conducive working climate* dan menempatkan orang yang tepat dalam organisasi (*FIRST WHO THEN WHAT*) sehingga terwujud *GOOD to GREAT organization*.

Dalam acara ini, secara khusus Hadi Kasim memberikan apresiasi kepada Aribowo Mondrowinduro (Pak Ari -red) yang sudah berdedikasi di Triputra Group sebagai *Corporate Human Capital Head* selama kurang lebih 13 tahun. Di tahun 2016, jabatan ini diteruskan oleh Immanuel Adi dan dibantu oleh Pak Ari selaku Advisor HC Triputra Group. Terima kasih, Pak Ari!

Pemberian apresiasi sebagai ungkapan terima kasih atas kerja keras dan semangat mengelola *people* juga diberikan kepada seluruh PIC HC Triputra Group yang ditandai dengan pemberian sebuah buku oleh Hadi Kasim.

Acara dilanjutkan dengan pemaparan tantangan yang akan dihadapi oleh organisasi terutama dalam pengelolaan *people, highlights* Triputra, dan fokus HC Triputra 2016 yang dibawakan oleh Immanuel Adi, dilengkapi dengan kebijakan-kebijakan terkait HC Triputra Group.

Tak lupa dalam acara ini, seluruh PIC HC *Subholding* memaparkan rencana kerja dan fokus mereka di tahun 2016, sambil sesekali terjadi diskusi mengenai *best practice* antar *subco*. •••

HILMAN ARIFA AZHAR

Take a 1ST STEP

Sebelum dipercayakan amanah yang besar, harus sukses dahulu di ratusan peluang kecil.

Penulis : **Tim Kirana Megatara Group**

Demikian salah satu prinsip yang dijalankan oleh Hilman Arifa Azhar dalam bekerja dan bermasyarakat. Januari 2016 lalu Hilman dinobatkan sebagai Juara III Indonesia Future Human Resources Leaders (IFHL) 2016 yang diadakan oleh majalah SWA. Saat ini Hilman menjabat sebagai HRBP Rice Processors Dept.Head Kirana Megaratara (KM) Group dan merangkap Factory Operation Dept. Head di PT Kirana Sri Nusantara (KSN), salah satu anak usaha dari KM Group di Karawang yang membidangi industri beras. Berikut petikan wawancara dengan Hilman:

Apa kunci sukses anda melakukan peran HR, sehingga anda terpilih menjadi Juara III IFHRL 2016?

Bagi saya pekerjaan adalah sebuah amanah. Mendapat kepercayaan dari manajemen lalu berusaha menjalankan peran tersebut dengan sebaik mungkin, serta berusaha menjadi bagian dalam *business*. Selain itu juga berusaha membantu menjawab kebutuhan perusahaan dan karyawan dalam aktivitas yang dilakukan, dengan tetap menjaga *values* serta mimpi yang saya yakini. Saat sesi paparan finalis, Juri IFHRL meminta peserta untuk menjawab pertanyaan "Apa yang akan anda lakukan jika menjadi seorang HR Director? Saat itu saya paparkan mengenai HR Framework Kirana Megatara, Activity Plan yang dilakukan serta ide-ide Program HR untuk menopang kebutuhan bisnis. Dalam menyampaikan ide-ide program HR, saya berusaha berpikir ada di dalam bagian dari bisnis itu sendiri, apakah akan memberikan dampak buat perusahaan saat ini maupun di masa mendatang. HR tidak bisa dipisahkan dari bisnis dan bukan semata men-*support* bisnis tetapi HR adalah *business* itu sendiri. Apalah artinya punya banyak program yang "keren" tetapi tidak berdampak signifikan bagi perusahaan. Bagaimana menjadi bagian penting yang menyediakan *people* yang bagus, mengembangkannya, mempertahankannya serta kesiapan menghadapi perubahan. Ternyata hal tersebut diapresiasi oleh Dewan Juri dalam bentuk *award*, ini memberikan *recognition* bahwa yang sedang kita lakukan masih dalam *track* yang benar.

Seberapa jauh dukungan lingkungan pekerjaan terhadap keberhasilan anda?

Selama ini lingkungan pekerjaan men-*support* dengan baik. Tahun 2009 awal karir di Pako Group, mentor saya Bapak Heri Puji, beliau mengajarkan banyak hal serta *welcome* untuk ditanyai. Saya diberi banyak kesempatan untuk mengajar, memimpin *project*, mengkoordinir tim, dan selalu diberikan *feedback* yang membangun. Pada 2011, saya dimutasikan ke KM Group, mendapat mentor sekaligus atasan yaitu Ibu Murti Widianingsih. Dari beliau lah pelajaran HR Management didapat secara lebih lengkap. Beliau memberikan banyak arahan, pencerahan, *challenge* dan membangun rasa percaya, sehingga membuat hari ke harinya saya semakin kaya pengalaman. Hal ini lah yang membuat saya berkeyakinan keras bahwa setiap amanah itu harus dibayar dengan melakukan usaha sebaik

mungkin. Walaupun terkadang ada kendala yang dihadapi, namun *support* terus mengalir dari beliau. Selama di KM Group, banyak kesempatan untuk bisa "bersentuhan" dengan Top Management, khususnya CEO kami, Martinus S. Sinarya. Belum lama ini, saya bertemu beliau, saat itu beliau ucapkan selamat kepada saya atas IFHRL Majalah SWA. Lalu saya membalas dengan satu perkataan "Bapak lah yang menginspirasi saya". Sosok Pak Martinus, di mata saya bukan hanya menguasai bisnis dengan baik, namun juga cara berpikir, *values* yang beliau punya serta caranya berinteraksi dan mengelola karyawannya telah membukakan mata, sehingga saya merasa punya r*ole model* yang bisa ditiru. Suatu hari saya akan dan ingin seperti beliau.

Kapan anda pernah merasakan kegagalan? Pembelajaran apa yang anda peroleh?

Tidak ada orang yang tidak pernah gagal, begitu juga saya saat lulus SMA, saya pernah gagal untuk kuliah di ITB. Saat lulus kuliah juga pernah gagal diterima kerja di salah satu perusahaan besar di Indonesia . Apa pun kegagalan itu, pasti akan ada rasa sakit di awal. Namun yang harus diyakini, pasti Yang Maha Kuasa tahu memberi yang terbaik. Saya telah bersungguh-sungguh namun kegagalan itu tetap terjadi. Belajar menerima kegagalan itu sebagai bagian dari perjalanan yang harus dilalui. Kegagalan tidak membuat saya bersedih hati dan tidak memperlemah, justru memperkuat saya untuk berusaha bangkit, belajar dari kesalahan dengan mencari tahu apa penyebabnya, lalu ditanamkan dalam ingatan. Jika pun "jatuh" kembali, saya akan bangkit lagi lebih tinggi dari sebelumnya.

Setelah pencapaian ini, ke depan apa yang anda harapkan dan ingin dicapai?

Saya hanya ingin melakukan yang terbaik sebagai jawaban atas amanah yang diberikan. Penghargaan itu tidak ada artinya bila tidak berdampak positif buat perusahaan. Perusahaan tempat bekerja harus sukses menghadapi tantangan berat tahun ini, dan suatu kebanggan bila dapat berkontribusi berarti di dalamnya. Jika perusahaan tumbuh dengan baik, maka *people* di dalamnya juga akan tumbuh. Saya punya cita-cita mendapatkan amanah yang lebih besar sebagai seorang pemimpin perusahaan, tapi cita-cita itu akan saya lalui dengan berusaha melalui dengan baik segala peluang-peluang kecil yang ada di depan mata.

Apa pesan anda untuk insan Triputra Group?

Tahun ini tidak mudah untuk dilalui. Banyak tantangan yang datang dari luar maupun dari dalam. Untuk itu marilah kita bantu *top management* melalui masa sulit ini untuk mencapai *company goal*, dengan berani mengambil tanggung jawab, berani menyampaikan inisiatif dan bekerja dengan usaha sebaik yang kita mampu dalam lingkup serta kewenangan kita masing-masing. •••

Soto Sinar Pagi

Penggemar soto, silakan datang ke Rumah Makan Sinar Pagi yang terletak di Jalan Sei Deli No. 2. Soto di sini memiliki cita rasa lezat dengan kuah santan dan kaya rempah yang disajikan bersama potongan daging sapi/ayam/isi dalam, perkedel, rempeyek dan sambal kecap. Rumah makan ini juga cocok untuk sarapan pagi karena buka sejak pukul 07:00 sampai 15:00 setiap hari.

Rumah Makan Sipirok

Rumah Makan Sipirok berlokasi di Jalan Sunggal No. 14. Rumah makan ini buka pukul 10.00 WIB-15.00 WIB. Menu andalannya adalah sop iga sapi dengan kuah bening dan rasa yang gurih. Selain itu, ada juga gulai ikan asap dan sop sumsum kaki sapi. Cara makan sop sumsum kaki sapi di Rumah Makan Sipirok sangat unik yaitu dengan menghisap menggunakan sedotan.

Mie Aceh Titi Bobrok dan Mie Aceh Baru

Ada dua kedai Mie Aceh yang populer di Medan. Mie Aceh Titi Bobrok di Jalan Setiabudi No. 17C dan Mie Aceh Baru di Jalan Setiabudi No. 48. Keduanya buka pukul 11.00 WIB-21.00 WIB.
Yang harus dicoba mie goring atau mie kuah dengan campuran kepiting. Rasanya yang lezat dan kaya rempah semakin terasa nikmat disajikan bersama acar bawang, emping melinjo, dan irisan timun. Bagi yang tidak suka kepiting, bisa mencoba mie Aceh biasa, mie Aceh udang, mie Aceh daging, mie Aceh telur, atau mie Aceh cumi.

Ucok Durian

Medan tak bisa dilepaskan dari buah durian. Durian Medan terkenal dengan dagingnya yang legit dengan sensasi rasa sedikit pahit yang menggoda. Salah satu kedai durian yang menjadi favorit di kota Medan adalah Durian Ucok yang terletak di Jalan Wahid Hasyim dan buka 24 jam. Uniknya, pemilik kedai, membolehkan Anda menukar durian dengan yang baru jika durian yang telah dibuka rasanya kurang enak.

Lontong Medan Kak Lin

Tidak lengkap jika belum merasakan sarapan dengan menu khas, lontong Medan. Secara tampilan dan isi, panganan ini sama seperti lontong sayur yang kita kenal. Namun ada yang membuatnya istimewa, yaitu rasanya yang khas, pas kadar manis dan pedasnya.
Lontong Kak Lin berada di Jalan Cik Di Tiro. Ada beragam jenis menu tertera di sana, di antaranya lontong sayur, lontong pecal, dan nasi gurih.

Merdeka Walk

Kurang lengkap rasanya kalau sudah ke Medan tapi tidak mampir ke Merdeka Walk. Merdeka Walk merupakan tempat jajan berkonsep outdoor. Tempat yang berada di pusat kota ini sangat ramai dengan anak-anak muda di malam hari.

Sate Bata & Ice Cream Soda

Dinamakan Sate Bata karena letaknya dekat toko sepatu Bata, yaitu di Jalan Ahmad Yani (kesawan). Sate Bata adalah sate padang dengan beberapa pilihan sate yang tersedia antara lain sate ayam, sate kambing, sate sapi, dan sate usus sapi. Tekstur bumbunya agak sedikit kasar dan berminyak, namun dagingnya lembut. Ukuran sate agak besar dari ukuran sate normal. Berdampingan dengan Sate Bata ini juga ada warung es yang menjadi favorit di kota Medan, namanya Es Krim Apo. Es Krim Apo sedikit unik karena dicampur dengan soda.

Meda

Mie Ayam Waringin

Lebih dari 20 tahun mie ayam yang berada di jalan Waringin ini menjadi salah satu legenda kuliner di kota Medan. Tekstur mienya yang kenyal disertai suwiran daging ayam kampung yang telah dimasak sedemikian rupa membuat mie ayam ini nikmat sekali.

TOP 15 Kuliner MEDAN

RM Bintang

Rumah makan Bintang sudah hadir selama puluhan tahun menawarkan masakan nusantara dengan sedikit sentuhan dan pengaruh resep khas keturunan Tionghoa. Resep yang sudah diturunkan dari generasi ke generasi ini selalu menuai pengunjung yang ramai. Terletak di simpang Jalan Taruma, kampung Keling/ Madras. Jangan lupa untuk memesan menu favorit RM Bintang, steam ikan bawal.

Sop Kambing Kumango

Sampai saat ini, sop kambing yang berada di jalan Kumango ini merupakan sop kambing terbaik di Medan. Dengan kuah kental kaya bumbu dan rempah yang harum, serta daging yang empuk dan lezat, anda tidak akan menyesal mampir kesini. Aroma sop dengan parutan wortel yang begitu wangi serta daging kambing yang begitu empuk membuat sajian ini menjadi kuliner favorit.

Wajir Seafood

Salah satu pilihan kuliner malam di Kota Medan adalah Wajir Seafood, tempat makan seafood yang terbuka dan selalu ramai setiap malamnya. Wajir seafood yang berada di Jalan Kolonel Sugiono buka dari jam 16.00 - 23.00 WIB sedangkan di akhir pekan buka dari jam 11 siang.

Bihun Kari Tabona

Rumah makan ini telah berdiri cukup lama dan menjadi salah satu icon rumah makan masakan kari di kota Medan. Menu utamanya adalah kari ayam dan kari sapi yang bisa dipadukan dengan nasi maupun bihun. Terasa sekali perpaduan rempah-rempah yang digunakan di dalam bumbu karinya.

Macehat Coffee Shop

Macehat yang berada di Jalan Karo No 20 tidak hanya melayani para penikmat kopi lokal, tapi juga menyediakan biji kopi yang sudah disangrai (roasted bean) untuk pesanan sejumlah kafe maupun restoran di beberapa daerah. Macehat juga menyediakan kopi Luwak. Kopi yang harganya kian mahal karena telah melalui proses fermentasi dalam perut luwak ini merupakan salah satu kopi yang paling sering dipesan. Menu favorit lainnya adalah avocado coffee float.

Bihun Bebek Kumango

Setiap kali datang pasti wajib antri atau setidaknya agak kesulitan mencari tempat duduk. Untuk masalah harga untuk semangkuk bihun bebek mungkin tidak cocok untuk kantong sebagian besar orang, tapi kalau sudah pernah cobain sepertinya harga tersebut langsung terbayar dengan daging yang empuk dan gurih, porsi yang besar. Bihun Bebek Kumango berada di jalan Kumango.

Risol Gogo

Risol gogo merupakan risol yang paling diminati dan merupakan oleh-oleh yang paling laris dari kota Medan. Risol gogo sendiri di bandrol dengan harga Rp. 2.200/ piece. Risol Gogo berada di jalan Mojopahit No 53.

"..Setetes di lautan yang luas lebih baik, dari pada tidak ada tetesan sama sekali.." T P Rachmat

Yayasan Pelayanan Kasih A & A Rachmat, salah satu anggota Triputra Group, memiliki visi yaitu menjadi Lembaga Pelayanan yang mendukung pemberdayaan masyarakat melalui bidang Pendidikan, Pelayanan Kesehatan, dan Kesejahteraan Sosial.

Sebagai salah satu wujud nyata dari misi YPKAAR di bidang Pelayanan Kesehatan, kami menjalankan Program Pemberian Kacamata Gratis. Progam ini telah dilakukan secara rutin oleh YPKAAR sejak tahun 2008 dan hingga kini terdapat 6.160 kacamata yang telah dibagikan kepada murid dan guru Sekolah Dasar di berbagai daerah di Indonesia.

Pada awal tahun 2016 ini, tepatnya pada tanggal 1 Maret 2016 Yayasan kembali menjalankan Program Pemberian Kacamata Gratis bagi murid dan guru Sekolah Dasar di sekitar Klinik YPKAAR yang terletak di daerah Cilincing, Jakarta Utara. Pada kesempatan kali ini, kacamata yang dibagikan mencapai 761 kacamata yang

dibagikan kepada 7 Sekolah Dasar yaitu SD Strada Bhayangkara, SD Strada TKM 1 & 2, SD Tugu Bhakti, SD Mahaprajna, SDN 05 Cilincing, SDN 07 Cilincing,

Mereka yang menerima kacamata ini sebelumnya sudah mengikuti tahap pemeriksaan kacamata yang tengah dilakukan sekitar 3 minggu sebelum kacamata dibagikan. Para murid dan guru tampak sangat antusias mengikuti program ini. Mereka mengaku sangat senang dan terbantu dengan adanya program ini karena bagi mereka kacamata bukanlah barang yang tergolong murah dan mudah didapatkan kerena memang rata-rata mereka berasal dari keluarga yang berpenghasilan pas-pasan. •••

Masih di bidang Pelayanan Kesehatan, YPKAAR mengawali tahun 2016 ini dengan melakukan *re-opening* salah satu klinik YPKAAR yang terletak di Jl. Dupak Rejo I/10, Surabaya pada tanggal 16 Maret lalu. Sebelum direnovasi, klinik ini kerap terendam banjir ketika memasuki musim penghujan dikarenakan bangunan klinik berada lebih rendah dari jalan utama. Diharapkan dengan renovasi ini klinik tidak lagi terkena banjir dan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang lebih maksimal kepada masyarakat sekitar.

Pendiri YPKAAR, T P Rachmat, kerap berkata, "***setetes di lautan yang luas lebih baik, daripada tidak ada tetesan sama sekali***". Ucapan tersebut akan terus menambah semangat YPKAAR dalam mewujudkan visi dan misinya. •••

Gaya Kepemimpinan Untuk Generation

Apa yang sebaiknya dilakukan dari seorang pemimpin terhadap *Gen Y*?

Penulis : **Diyah Dumasari Siregar, S.T., MM***

Ada beberapa hal yang bisa dilakukan pemimpin untuk melakukan "*fit & match*" gaya kepemimpinan untuk *Gen Y* sehingga mereka lebih bertahan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya:

Pertama, pahami gaya komunikasi *Gen Y*. Sesuai dengan namanya, ada pendapat yang menyebutkan mengapa disebut *Gen Y*, karena generasi ini selalu menanyakan "Why". Sampaikan informasi yang jelas, transparan dan apa adanya. *Gen Y* ingin diberikan kesempatan untuk berbicara dan bertanya. *Gen Y* juga menganggap bahwa semua rekan kerja di perusahaan adalah tim sehingga saat berkomunikasi dengan atasan dianggap seperti berbicara dengan rekan kerja. Hal ini yang biasanya menjadikan ketidakakraban antara *Gen Y* dengan atasan karena sebagian pemimpin masih menganggap sikap ini tidak sopan.

Kedua, jadilah pemimpin sebagai *mentor*. Gen Y terbentuk sebagai hasil pola asuh orang tua yang selalu mendampingi dan mengawasi dalam setiap aktivitasnya, sehingga ketika berada di dunia kerja, *Gen Y* membutuhkan pemimpin yang berfungsi sebagai pelatih dan mentor untuk terus memelihara kebutuhan pembelajaran dan pertumbuhannya. *Gen Y* tertarik untuk terus meningkatkan dan mengembangkan diri namun tetap menginginkan otonomi untuk membentuk karir sendiri. Pemimpin harus menyediakan alat yang memungkinkan untuk mengembangkan pribadi dan *professional* namun tetap memberikan pilihan kemana *Gen Y* ingin berkembang.

Ketiga, berikanlah umpan balik dengan cepat. Katakan dengan langsung dan konsisten bagaimana mereka harus melakukan sesuatu. Peran teknologi yang serba cepat membuat Gen Y menginginkan *feedback* juga dilakukan dengan cepat.

Keempat, berikan *Gen Y* tanggung jawab atas pekerjaannya dan berilah kebebasan serta kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan caranya sendiri. Namun demikian pemimpin tetap harus siap untuk men-*support* proses penyelesaian pekerjaan.

Kelima, berikan dukungan dan kesempatan *Gen Y* untuk meningkatkan keterampilan teknologi. *Gen Y* seringkali tidak memiliki batas antara kerja dan sosial dan sering memadukan pekerjaan menjadi pengalaman sosial mereka.

Pertanyaan selanjutnya, dapatkah kita menyesuaikan gaya kepemimpinan kita dengan karakteristik *Gen Y*? Jawabannya ada pada diri kita masing-masing. *Gen Y* bukanlah virus bagi perusahaan tetapi generasi yang muncul sebagai akibat dari generasi-generasi sebelumnya. Untuk itu hendaknya kita menyikapi dengan bijak sehingga tercipta hubungan atasan dan bawahan yang harmonis. •••

*Penulis adalah Staf Profesional di PPM Manajemen dan mendalami kajian Manajemen Sumber Daya Manusia. Informasi lebih lanjut silahkan kunjungi http://ppm-manajemen.ac.id

POISONED CHALICE

Antara Harapan dan Kenyataan

"If life gives you lemons, make orange juice and leave life wondering how you did it." –**Connor Haines**

Penulis : **Bonny Antonio**

Story

Denis sudah menjadi supervisor selama lima tahun dan merasa siap untuk mengambil tantangan yang lebih besar sebagai manajer. Dalam beberapa kali sesi konseling Denis mengungkapkan hal ini kepada Manajer *HR* dan Direksi. Dalam kurun waktu dua tahun beberapa kali tersedia kesempatan untuk posisi manajer di dalam perusahaan, namun kesempatan tersebut tidak diberikan kepada Denis.

Saat ini tersedia satu posisi manajer yang akan kosong karena Saiful, manajer yang sekarang sudah mengajukan pengunduran dirinya. Harapan Denis menjadi kenyataan. Direksi setuju untuk mengangkatnya menggantikan Saiful. Ia sangat bersemangat menjalani posisi barunya sebagai manajer dan merasa bahwa ia akan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan sangat baik.

Departemen yang dipimpin Denis terdiri dari dua seksi dan saat ini sedang mengerjakan suatu proyek yang sangat penting bagi perusahaan dan menjadi perhatian direksi. Alih-alih bekerjasama agar menjadi sinergi, malah kedua tim ini saling menjatuhkan karena merasa terancam. Denis mencari tahu dan menemukan bahwa hal ini telah terjadi hampir setahun belakangan dan semakin memburuk. Ternyata alasan Saiful mengundurkan diri pun karena hal tersebut.

Denis menyadari bahwa ia telah menerima *poisoned chalice* (piala beracun) yang tidak diinginkan oleh orang lain. Setelah menyadari hal ini, ia menjadi sangat khawatir bahwa ia tidak akan dapat melakukan tugasnya sebagai *manager* dengan baik, dan proyek yang menjadi tanggung jawabnya tidak akan mencapai target. Denis takut bahwa dirinya akan disalahkan atas kegagalan ini, dan khawatir hal ini dapat menjadi sandungan bagi karirnya ke depan.

LESSON LEARNED

Cerita di atas banyak terjadi dalam kehidupan nyata sehari-hari. Ketika promosi datang, ekspektasi pertama yang kita bayangkan adalah hak-hak yang kita dapat, baik itu penambahan fasilitas, kenaikan pendapatan, posisi dan lain-lain. Kita lupa akan tanggung jawab yang bertambah besar, kewajiban-kewajiban yang bertambah banyak, dan zona nyaman yang harus ditinggalkan.

Akibatnya, sering kali kekecewaan muncul apabila hal yang diharapkan tidak sesuai dengan kenyataan.

Seperti cerita di atas, Denis hanya membayangkan hal-hal yang menyenangkan yang bisa didapatnya ketika menjadi manajer. Padahal, harapan dan keyataan tidak jarang bertolak belakang. Ketika hal itu terjadi, yang paling penting adalah bagaimana respon kita menghadapi kenyataan yang ada. Denis mempunyai pilihan untuk menyesali keputusan yang diambilnya kemudian menyerah atau berusaha untuk mencari alternatif solusi agar masalah tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

Bagaimana dengan anda? Bagaimana respon yang akan Anda pilih ketika *poisoned chalice* ada di tangan Anda? Menganggapnya sebagai masalah yang harus dibuang dan dibiarkan tetap demikian atau justru melihatnya sebagai peluang untuk mencetak kemenangan? •••

Testimonial Mengenai *Triputra Awards*

Prodjo Sunarjanto, *Presiden Direktur ASSA Rent*
"Triputra Awards mendorong semangat tim untuk selalu berusaha memberikan yang terbaik serta tidak berpuas diri. Sedangkan pemilihan karyawan ASSA sebagai pemenang Triputra Citizen Award memberikan inspirasi kepada individu-individu ASSA untuk menjalankan DNA Triputra."

Eko Maryanto – *Dharma Group*
"*Media sharing experience* dan *benchmarks* untuk meningkatkan nilai *competitiveness* dan *competence*."

Fekly Imanuel, *Kepala Departemen IT ASSA Rent*
"Triputra Awards memberikan dampak positif bagi karyawan bahwa kontrbusi mereka merupakan kebanggaan yang wajib diberikan apresiasi khususnya pada ajang Citizen Award"

Sri Agung, *Plant Dept. Head PT. Anugerah Mortar Abadi*
"Menginspirasi untuk terus berusaha memberikan yang terbaik dari talenta kita."

Marcelino Jeharus, *Kepala Departemen HRD ASSA Rent*
"Penganugerahan Triputra Awards bukan hanya kepada perusahaan sebagai organisasi tetapi juga kepada karyawan-karyawan teladan sebagai penggerak utama roda organisasi, dapat memberikan contoh bagi dua sisi di dalam organisasi perusahaan itu sendiri "

Yuliana, *Management Development, PT. Lemindo Abadi Jaya*
"Kegiatan yang bagus, semoga untuk berikutnya dapat menjangkau semua level karyawan."

Arvin Wibowo, *Corporate HR-IT Head*
"Apresiasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kerja yang sudah kita lakukan secara sungguh-sungguh, yang selaras dengan perusahaan tempat kita bekerja."

Romli Hermawan, *Branch Manager, PT. Lemindo Abadi Jaya*
"Ajang yang bagus sebagai penghargaan tertinggi untuk karyawan karena telah bekerja keras dengan integritas, disiplin dan loyalitas yang tinggi. "

Anry Pangloli, *Accounting Department Head PT Triputra Investindo Arya*
"Triputra Awards membuat karyawan jadi lebih semangat dan termotivasi untuk menaikkan standar supaya bisa ikut serta dalam kompetisi tersebut."

Tim Finance & Accounting – *Puninar Fueller*
"Mendapatkan sebuah kepercayaan membutuhkan proses pembelajaran yang panjang. *Experience* adalah sebuah kunci untuk mendapatkan kepercayaan. Puninar Fueller selama berdiri telah mengalami berbagai macam *experience* dan terus belajar dari *experience* tersebut. Menang juga merupakan sebuah bentuk kepercayaan yang diterima oleh Puninar Fueller dan merupakan suatu *experience* yang membuat kita harus tetap belajar dari kemenangan tersebut. Selamat untuk Puninar Fueller atas pencapaian Triputra Awards 2016. Ini merupakan *experience* kita. Sukses untuk kita semua."

Nasiman Adi, *Claim & Warranty Sub Dept PT. Daya Adicipta Motora*
"Apresiasi adalah kesempatan dan kepercayaan yang diberikan perusahaan untuk berkarya dan mengembangkan potensi diri."

Dicky Fadilly Wiratama, *Corporate Management Development – Puninar Logistics*
"Program yang bagus bagi perusahaan dalam mengembalikan "kelebihan" dalam bentuk pengakuan, pujian, dan penghargaan untuk sebagian karyawannya yang telah memberikan "kelebihan" dalam bentuk dedikasi, kontribusi, dan karya buat perusahaan. "

Laberte Andri, *Dharma Group*
"Triputra Awards bentuk apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dan menjadikan inspirasi untuk seluruh karyawan Triputra."

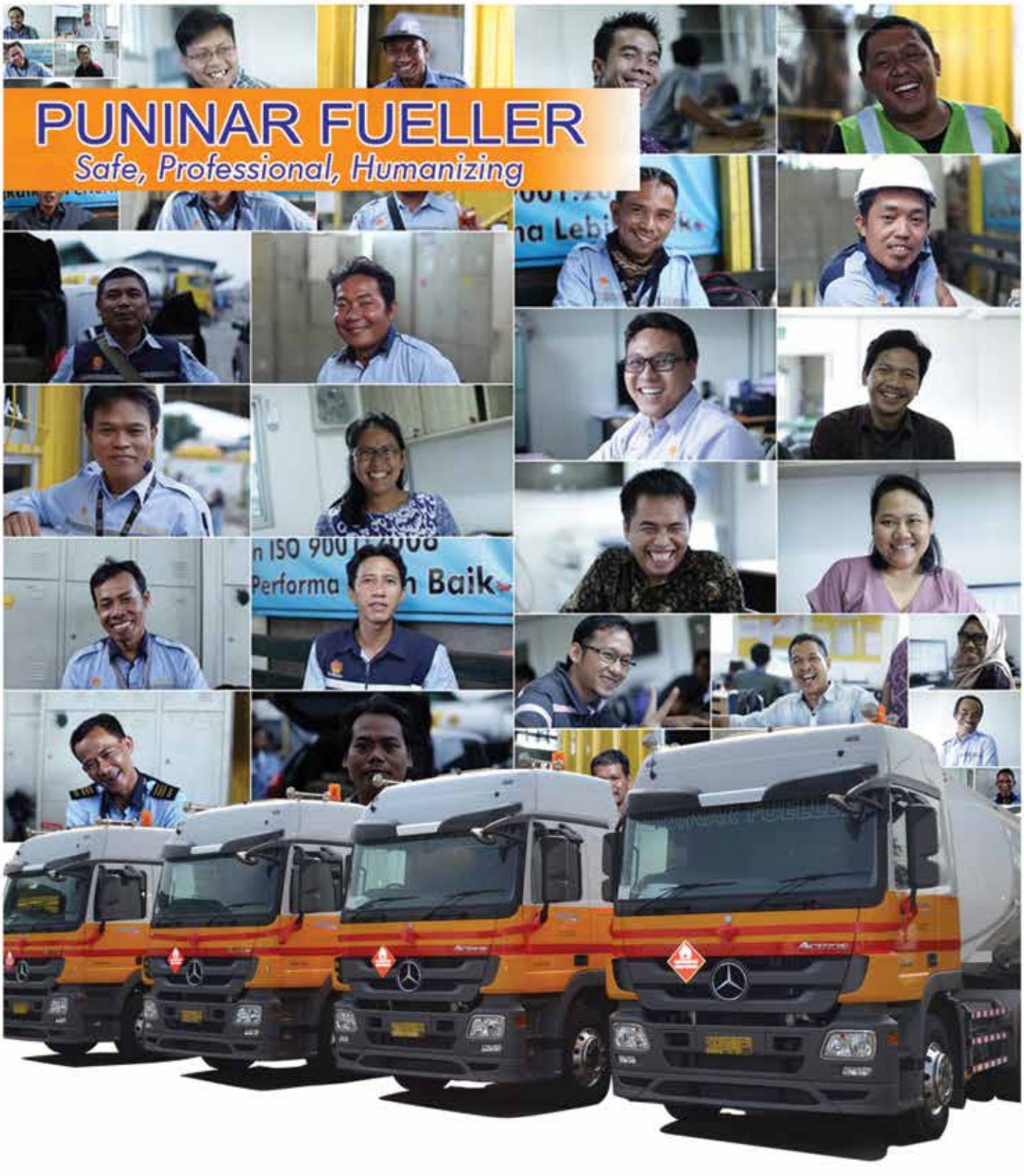
Eric Hartanuh, *LSBL*
"TAD tahun ini jauh lebih baik dari penyelenggaraan tahun-tahun sebelumnya. Sangat mengesankan bahwa TAD sekarang juga memberikan *award* untuk individu-individu di Triputra Group. "

DAYA Adicipta Wisesa
member of Daya Group

North Sulawesi, Gorontalo & North Maluku
Honda Motorcycle & Parts Main Dealer

Jl. Raya Manado - Bitung Km 10 Watutumou
Minahasa Utara - 95371
Sulawesi Utara

T (0431) 811 999
F (0431) 818 881
www.daya-wisesa.com



Head Office
Jl. Raya Cakung Cilincing KM 1,5
Jakarta Timur 13910
Phone : (021) 4600 313
Email : commercial.fueller@puninar.com

Member Of PUNINAR LOGISTICS