

# Warta **Citra Marga**

Media Komunikasi Internal PT CMNP Tbk

Edisi 28, Juli 2010

**Menuju "ZERO LOSS"**

**I SOLUTE YOU**

(Liputan Eksklusif CMNP Outing 2010)

**Tangan Ajaib**

Djoko Nugroho

**KETIKA PERUBAHAN  
MENJADI "FARDHU"**

## TERAS



### Lebih Friendly

Roda waktu berputar cepat. Tak terasa kita telah memasuki semester kedua tahun 2010 yang ditandai dengan terbitnya media kesayangan kita, Warta Citra Marga edisi ke 28, setelah hampir satu semester kita menantinya.

Demi membuktikan komitmen kami untuk selalu memberikan yang terbaik kepada Anda, kami tak henti-hentinya melakukan evaluasi dan penyempurnaan media ini, baik bidang rubrikasi, redaksional maupun artistik.

Pada edisi ini perubahan bisa Anda lihat pada nama-nama rubrikasi yang lebih friendly yang disesuaikan dengan tuntutan perubahan Perusahaan, seperti hadirnya "Editorial" sebagai penyeimbang amanat Direksi pada rubrik "Forum" (dulu Sapa BOD). Rubrik "Cermin" akan selalu hadir dengan tema-tema yang berbeda pada setiap edisinya, yaitu tema-tema yang diadaptasi dari 12 Karakter Insan CMNP.

Begitu hangatnya aktualisasi perubahan sejak peluncuran seragam baru dan restrukturisasi organisasi pada akhir tahun 2009 hingga penyelenggaraan outing pada tahun 2010, mendorong kami menyajikannya secara komprehensif dalam balutan analisis melalui rubrik Fokus (dulu Citra Utama). Sajian rubrik ini semoga dapat memberikan informasi obyektif, yang dapat meningkatkan pemahaman kita tentang isu yang menjadi buah bibir di lingkungan CMNP.

Akhirnya, selamat menikmati sajian istimewa ini, tetaplah semangat menyambut perubahan, tetaplah menjadi bagian penting dari CMNP "Baru" yang dapat diandalkan.

Redaksi

## TIM REDAKSI

**PELINDUNG:** Direksi PT Citra Marga Nusaphala Persada Tbk

**PENASEHAT REDAKSI:** Anna S. Haryadi, Hari Sasongko

**PEMIMPIN REDAKSI:** Sholahuddin

**WAKIL PEMIMPIN REDAKSI:** Ita Kusumawati, Alemantis

**REDAKTUR PELAKSANA:** Abdul Syukur

**EDITOR:** Nandang Suherlan

**SEKRETARIS REDAKSI:** Wawan M. Kholid

**BENDAHARA:** Fineska Kumala

**STAF REDAKSI:** Endro Sugiyanto, Arif Susanto, Y.C. Widiastuty

**KONTRIBUTOR KHUSUS:** Suhadi (PT Citra Margatama Surabaya), Dodik Marseno (Citra Metro Manila Tollways Corp.), Pio Paulus Sembiring (PT Citra Waspphutowa).

### ALAMAT REDAKSI

Divisi Sekretaris Perusahaan PT CMNP Tbk, Jl. Yos Sudarso Kav.28 Sunter Jakarta, Telpon (021) 65306930 ext 351, Fax (021) 65306931. E-mail : Sholahuddin@citra.co.id, Rekening a/n. Warta Citra Marga, No. Rek. 11900 0504 9240, Bank Mandiri Cabang Angkasa.

Redaksi menerima sumbangan artikel, foto unik dan karikatur. Artikel ditulis dengan bahasa yang mudah dimengerti dan populer, kertas A4, 1.5 halaman (redaksi berhak menyunting). Artikel, foto unik dan karikatur adalah karya sendiri dan belum pernah di muat di media manapun. Artikel, foto unik dan karikatur yang dimuat akan mendapatkan imbalan menarik.

## DAFTAR ISI



6



11



13



21

### 3 Forum

Memaknai Kembali "ERP"

### 4 Editorial

Continuous Improvement

### 5 Program

Menuju "Zero Loss"

### 6 Fokus

Ketika Peubahan Menjadi "Fardhu"

### 10 Aktualita

Saham, Pendapatan, Berita Dalam Gambar

### 15 Sosok

Gede Prama, Djoko Nugroho

### 13 Event

Liputan Eksklusif CMNP Outing 2010

### 17 Cermin

Tidak Punya Tujuan? "Ke Laut Aja", Resensi Buku, Tips, Renungan, Opini, Hikmah

### 20 Ragam

Info Kita, Kuis, Berita Dalam Gambar, Bugar, Tahukah Anda, Teka-A



# MEMAKNAI KEMBALI "ERP"

Situasi kehidupan perekonomian saat ini tidak *se-friendly* beberapa dekade sebelumnya, baik bagi individu, korporasi maupun bagi kehidupan perekonomian negara-negara di berbagai belahan dunia. Kini dunia memasuki era perdagangan bebas, peta kekuatan ekonomipun berubah, dari AS, Jepang, Eropa, bergeser ke China dan beberapa negara Asia lain. Judul buku Thomas Friedman yaitu *"The World is Flat"* semakin benar adanya, dan dunia bisnis di manapun semakin *"on-line"* dan *"real-time"* dengan tingkat kompetisi yang semakin ketat.

Pada bisnis jalan tol, penetrasi pemain asing di tanah air pun tak terelakkan. Dalam proyek jalan tol sepanjang pulau Jawa yang dikenal dengan Jalan Tol Trans Jawa, hadir pemain dari Malaysia dan Australia. Mereka turut bersaing dalam tender bersama Badan Usaha lokal. Artinya, kompetisi bisnis jalan tol akan semakin ketat pula.

Berkaca pada pengalaman proyek jalan tol anak-anak perusahaan CMNP, tergambar bahwa persaingan bisnis jalan tol memang sudah tidak semudah era 1980 dan 1990-an, ketika CMNP menjadi pioneer badan usaha swasta di bidang investasi jalan tol. Kondisi demikian memang tidak memberikan banyak pilihan, kecuali mengambil sikap responsif menghadapi kendala investasi di luar kemampuan manajemen risiko yang wajar bagi sebuah badan usaha. Keberlangsungan CMNP dan anak-anak perusahaannya, terlebih memasuki paruh kedua masa konsesi jalan tol Ir Wiyoto Wiyono MSc, jelas-jelas dipertaruhkan.

Prinsip manajemen perubahan CMNP yang dicanangkan pada acara Management Gathering Juli 2008 silam, yang disebut dengan prinsip ERP yaitu *Efficient Operations* (E), *Result Oriented Performances* (R) dan *Profitable Investments* (P) hendaknya jangan hanya menjadi *lip service* tanpa aksi.

Langkah strategis manajemen CMNP melalui Restrukturisasi Utang PT CMS misalnya, adalah tindakan tepat yang dapat menghindarkan CMNP dari potensi risiko lebih besar atas

investasi yang telah ditanamnya. Selain untuk penyelamatan CMS, upaya yang mempertimbangkan unsur E dan P pada ERP ini juga melegakan, karena pada akhirnya CMNP dapat kembali mengatur cash flow keuangannya, baik untuk kegiatan operasional maupun untuk pemenuhan kewajiban finansial kepada kreditur, dengan terus menjaga peluang pertumbuhan keuntungan.

Sementara itu, keputusan manajemen CMNP berupa pengurangan karyawan (*mandatory layoff*) pada Desember 2009 lalu adalah sisi lain dari implikasi ERP. Keputusan

sulit itu bukanlah keputusan yang datang tiba-tiba, akan tetapi merupakan tindak lanjut dari program *voluntary layoff* melalui program *Golden Shake Hand* (GSH) yang telah dilaksanakan pada tahun 2007 dan 2008 silam.

Program efisiensi melalui *mandatory Layoff* haruslah dilihat sebagai kebijakan strategis demi kepentingan penyelamatan Perusahaan. Kebijakan yang berpijak pada keprihatinan bahwa telah terjadi *inefficiency* dan *ineffectiveness* dalam tubuh organisasi CMNP, terutama berupa kelebihan tenaga kerja (sebagaimana pernah diungkap oleh *Price Waterhouse Cooper* pada tahun 2002), jelas merupakan fenomena yang tak bisa dihindarkan.

Berbagai program pasca kebijakan itu-pun secara intensif dan komprehensif digulirkan sedemikian rupa, melalui konsolidasi SDM dan sistem pendukungnya, agar lebih sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan organisasi.

Akhirnya, bagaimanapun langkah-langkah besar CMNP telah

diambil, dengan segala nilai dan konsekuensinya. Bagi segenap karyawan, segeralah menyambut perubahan dengan sikap mental positif dan terus mengasah kompetensi. Mari terus kobarkan dan internalisasikan semangat *One Team, One Spirit, One Goal* yang kita canangkan pada selebrasi hari jadi ke-23 CMNP di Camp Hulu Cai, April-Mei 2010 lalu ke dalam kehidupan kerja kita sehari-hari. Dirgahayu CMNP!, semoga Tuhan Yang Maha Kuasa senantiasa meridhoi langkah dan kerja keras kita semua. Amiin.



# Continuous IMPROVEMENT



Ketika gaung perubahan diserukan Direksi CMNP di beberapa kesempatan, ada kekhawatiran bahwa kita tidak akan mampu menghayati dan menerjemahkan semangat perubahan yang diserukan tersebut, sehingga terjebak ke dalam wilayah wacana. Hanya lip service saja, alias NATO, alias (maaf) ngomong doang.

Konsultan manajemen terkenal dari AS, McKinsey misalnya, pernah menyebutkan bahwa perubahan budaya perusahaan bukanlah perkara mudah. Kajian beberapa perguruan tinggi di Indonesia seperti Universitas Indonesia mengenai *corporate culture change*, menyimpulkan hal yang sama. Tidak mudah merubah cara berfikir “business as usual” menjadi “out of the box thinking”.

Fenomena yang dialami General Electric (GE) mengenai perubahan, sama juga. Jack Welch sang *leader* GE yang memegang tampuk pimpinan GE tahun 1980-an menuturkan bahwa dirinya banyak menghadapi resistensi dan perlawanan dari sejumlah karyawan yang tidak mau berubah dan keluar dari zona nyaman yang selama ini dirasakannya.

Berdasarkan teori dan fakta seperti itu, seorang CEO di sebuah BUMN bahkan sempat mengultimatum karyawannya, “Perusahaan kita harus cepat

perubahan tim, dan menggelinding menjadi perubahan perusahaan secara keseluruhan.

Perubahan yang dicanangkan CMNP sejak Oktober 2009 hingga kini, bukanlah sesuatu yang mudah. Namun berkat keseriusan manajemen CMNP dalam memimpin dan menggerakkan perubahan, setidaknya telah membawa pengaruh positif bagi penyadaran pola pikir, pola sikap dan pola tindak Karyawan. Permasalahan *Inefficiency* dan *ineffectiveness* dalam tubuh organisasi CMNP secara bertahap tapi pasti, dapat diatasi.

Pencapaian “*operational excellence*” dalam pengelolaan CMNP kini tidak lagi sekedar wacana. Tidak ada seorang pun karyawan yang *non job*. Setiap karyawan perlu memiliki pekerjaan dengan indikator keberhasilan (KPI) yang jelas dan terukur, sehingga mampu memberikan kontribusi kepada Perusahaan.

Sebagai sebuah *entitas* bisnis, saat ini CMNP juga sedang diuji keberadaan dan eksistensi bisnisnya, terutama pada anak-anak perusahaannya. Ujian yang akan menentukan apakah perusahaan ini akan tetap hidup setelah masa konsesi atau apakah akan mampu mendapatkan portofolio bisnis baru potensial, yang dapat meneruskan keberlanjutan usaha pengelolaan jalan tol Ir Wiyoto Wiyono MSc di tahun 2025?

Kuncinya ada pada *continuous improvement*, perbaikan terus-menerus yang disesuaikan dengan tuntutan bisnis dari waktu ke waktu. *Continuous improvement* tidak sama dengan politik bumi hangus simbol-simbol masa lalu. Tetapi menyempurnakan agar operasional perusahaan ini bisa semakin efektif dan efisien. Semangat *continuous improvement* yang gencar diimplementasikan di lingkungan CMNP dewasa ini, memang bisa saja merombak total sistem dan SOP masa lalu, tetapi justifikasinya harus objektif dan akuntabel di mata pimpinan, bahkan di mata pemegang saham.

(sola)

“Continuous improvement tidak sama dengan politik bumi hangus simbol-simbol masa lalu. Tetapi menyempurnakan agar operasional perusahaan ini bisa semakin efektif dan efisien”

berubah, kalau tidak mau tenggelam. Kita semua harus berubah! Anda semua harus berbuah! Kalau Anda tidak berubah, Anda akan tersingkir dan akan saya singkirkan!”

Ultimatum sang CEO BUMN itu memang terasa *sarkastis*, mungkin lebih *sarkastis* ketimbang Jack Welch. Tapi keduanya sukses, mampu mengajak karyawannya berpacu mengikuti arus perubahan, dimulai dari perubahan individu, lalu menjelma menjadi

# Menuju "ZERO LOSS"

Hingga diusianya yang ke dua puluh tiga tahun ini, CMNP masih mengandalkan pendapatan jalan tol Ir. Wiyoto Wiyono, MSc sebagai tulang punggung Perusahaan. Kondisi ini tentu saja harus diwaspadai, mengingat sisa masa konsesi pengelolaan jalan tersebut semakin terbatas, terlebih trend volume lalu-lintas sebagai sumber pendapatan utama Perusahaan sudah mencapai ambang batas. Sudah saatnya CMNP memiliki pendapatan potensial lain dengan memanfaatkan peluang investasi yang terarah dan terukur, baik dalam resiko usaha maupun prospek keuntungannya.

Sebagai Perusahaan yang mengemban amanah publik, CMNP juga berkewajiban memaksimalkan efisiensi biaya serta keamanan pengumpulan dan pengelolaan pendapatan Perusahaan dengan meminimalkan potensi kerugian (loss) akibat moral hazard, penyimpangan Sumber Daya Manusia.

Issu Zero Loss yang oleh Divisi Manajemen Pungumpulan Tol (MPT) diusung sebagai Program Strategis 2010, mampu mencuri perhatian Direksi CMNP dengan mendapatkan penghargaan sebagai tim terbaik pada acara Workshop "Change Management" di Hotel Sahid Jaya, Januari 2010 silam.

Apa dan bagaimana program tersebut?. Berikut hasil wawancara Redaksi dengan Manajer Divisi MPT, Muhdor Nurohman.

## **Apa yang melatarbelakangi perlunya program "Zero Loss"?**

Dalam pekerjaan pengumpulan tol selama ini, jika Pengumpul Tol menyatakan ada transaksi pelayanan gerbang yang lolos, yang bersangkutan memerlukan persetujuan atasannya, Kepala Shift Pengumpulan Tol (KSPT) dengan membubuhkan paraf di struk transaksi. Melalui proses tersebut, laporan transaksi pelayanan gerbang yang lolos sudah dianggap selesai. Perusahaan tidak pernah mempunyai bukti untuk memvalidasi kejadian tersebut.

Dengan adanya program aplikasi baru nanti, jika Kolektor menyatakan ada transaksi lolos maka KSPT dapat mencari bukti melalui capture yang ditangkap oleh CCTV. Hasil capture ini dapat menjadi bukti visual untuk memvalidasi transaksi tersebut.

## **Bagaimana potret sistem pengendalian pengumpulan tol saat ini?**

Pertama-tama kami akan mempelajari database perilaku transaksi setiap gardu tol pada setiap shift. Jika ditemukan perilaku transaksi yang diduga menyimpang atau tidak wajar, akan ditindaklanjuti dengan inspeksi mendadak (sidak). Hingga saat ini, cara tersebut masih bekerja cukup efektif.

## **Bagaimana potensi loss biasa terjadi?**

Potensi loss terbesar terjadi pada transaksi kendaraan golongan I, yang merupakan pengguna jasa jalan tol paling banyak (96%). Diantara indikasi potensi loss berupa transaksi alrm dan long-detect pada datalog. Potensi loss kedua berasal dari permainan golongan yaitu dengan mentransaksikan golongan tinggi ke golongan kendaraan yang lebih rendah. Namun, potensi loss untuk permainan golongan ini tidak terlalu signifikan, karena persentasenya hanya sekitar 6%.

## **Bagaimana cara pengendalian potensi loss tersebut?**

Untuk pengendalian internal, kita akan memasang CCTV di setiap lajur gardu, yang dapat merekam setiap transaksi. Pengendalian transaksi juga bisa dilakukan oleh pemakai jalan. Saat ini kita sudah memasang fair display yang akan memperlihatkan metode transaksi dan nominal pembayaran kepada pemakai jalan. Sistem informasi pengumpulan

pendapatan tol secara real time yang sudah dijalankan, juga menjadi salah satu alat pengendali yang efektif.

## **Berapa nilai investasi untuk menambah alat dan softwrenya serta target apa yang diharapkan?**

Total nilai investasinya sekitar 1,2 milyar yang terdiri dari pengadaan CCTV dan software sistemnya serta monitor LCD untuk 18 gerbang tol. Target utama dari investasi ini adalah adanya validasi transaksi alrm dengan bukti visual, sehingga potensi loss pada masa yang akan datang tidak akan terjadi alias Zero Loss.

## **Adakah kendala yang dihadapi?**

Kendala yang perlu segera diselesaikan adalah masalah jaringan fiber optic. Saat ini, masih ada sekitar 7 gerbang tol yang belum terkoneksi jaringan fiber optik. Hal ini akan berpengaruh pada waktu pelaporan yang lebih lama sehingga akan menghambat proses evaluasi dan analisa perilaku transaksi. Kendala lain adalah pembuatan software yang masih harus menunggu antrian di Divisi Teknologi Informasi.

## **Dukungan seperti apa yang diharapkan dari manajemen dan karyawan?**

Dari manajemen, kami sangat mengharapkan jaringan fiber optic ke seluruh gerbang tol dapat segera terhubung, sehingga target pengoperasian CCTV secara serentak pada seluruh gerbang tol pada awal Maret 2010 bisa tercapai. Kami juga mengharapkan dukungan seluruh karyawan agar dapat memberikan masukan untuk penyempurnaan sistem pengendalian pengumpulan tol ini.

Dengan penggunaan teknologi informasi yang terintegrasi, kami berharap durasi waktu pembuatan laporan pendapatan tol oleh Pengumpul Tol dan KSPT akan menjadi lebih cepat dengan tingkat validasi yang dapat dipertanggungjawabkan. (es)



Muhdor Nurohman

# KETIKA PERUBAHAN MENJADI "FARDHU"

**Genderang perubahan yang dicanangkan CMNP melalui perubahan seragam dan paradigma pada Oktober 2009 silam, gaungnya kini kian kencang. Berbagai agenda digelar, mulai dari Restrukturisasi Organisasi (RO), penyempurnaan berbagai system operasional, workshop dan pelatihan, hingga mengkrystalisasikan semangat One Team, One Spirit, One Goal pada selebrasi ke-23 CMNP di Camp Hulu Cai pada April-Mei lalu.**



unit kerja, program ini sekaligus juga sebagai sarana refreshing karyawan, setelah setahun mereka bergulat dalam rutinitas pekerjaan. Uniknya, meski dikemas 100% fun, acara ini sarat muatan yang mengarahkan peserta pada pemahaman tim serta mempersiapkan perubahan pola pikir, sikap dan tindak mereka. Berbagai permainan juga dirancang untuk mengasah kemampuan adaptasi, inisiatif, kepemimpinan dan lain-lain.

Menurut Hudaya Arryanto, Direktur Operasi, CMNP Outing 2010 ini adalah salah satu dari rangkaian agenda program pencanangan perubahan di lingkungan CMNP. Bagaimanapun, RO yang berdampak pada kebijakan *mandatory layoff*, perubahan sistem kerja dan tuntutan kerja, tidak membuat semua karyawan siap dan nyaman. Tekanan, stres hingga *demotivasi* adalah wajar jika menghinggapi sebagian dari mereka. Karenanya, program ini menjadi sarana yang sangat baik untuk *recovery* kondisi tersebut.

## Tuntutan Perubahan

Apa yang menjadi agenda perubahan di CMNP, tampaknya direncanakan dengan matang dan penuh perhitungan, sebagaimana

banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan lain. Selain menjadi agenda strategis, banyak perusahaan-perusahaan yang rela mengorbankan banyak waktu dan biaya, demi menggerakkan perubahan di "kerajaan bisnis" mereka.

Pemberitaan media massa akhir 2009 silam misalnya, sempat ramai memperbincangkan Lehman Brothers Holding Inc, perusahaan jasa keuangan AS yang sedang "sekarat". Tapi tak banyak orang melihat bahwa kesulitan parah semacam ini sudah yang keempat kalinya dialami Lehman Brothers sejak didirikan pada 1850. Perjalanan bisnisnya selama 160 tahun hingga sekarang adalah kisah panjang yang berliku. Dari mulai penjualan kapas sampai menjelma menjadi perusahaan di bidang bank investasi, perdagangan saham dan obligasi, riset pasar, manajemen investasi, ekuitas pribadi dan layanan perbankan.

Masih di akhir 2009, orang bisa melihat bagaimana kisah berdirinya Japan Airlines Corp (JAL) yang menjelma sebagai perusahaan raksasa di bidang penerbangan, kemudian terjerat oleh utang dan terdesak diambang kebangkrutan. Tapi kita pun bisa melihat bagaimana

Kesunyian dan keheningan Desa Cibedug, Ciawi, Bogor, tiba-tiba 'pecah' oleh suara tawa canda, gempita pertandingan, permainan, atraksi aneka tari, tetabuhan perkusi sarat tradisi serta harmoni ratusan angklung yang dimainkan kompak oleh karyawan CMNP. Sebuah momentum kebersamaan keluarga besar CMNP yang beda dari biasanya, di tengah-tengah eksotika alam kaki gunung Pangrango, Camp Hulu Cai.

Program yang dikemas dalam CMNP Outing 2010 dalam rangka hari jadi ke-23 CMNP itu, nyata membawa keceriaan bagi lebih dari 600 peserta, yang dibagi dalam lima angkatan. Selain sebagai ajang silaturahmi antar

Pemerintah Jepang, sejumlah bank yang menjadi kreditur hingga karyawan dan pensiunan JAL ramai-ramai menyelamatkan perusahaan ini dari kebangkrutan. Dan seiring dengan pembenahan ke dalam, JAL pun kian optimis, sebagaimana ditunjukkan dalam iklan barunya "Akan Terus Terbang".

Kini, fenomena tuntutan perubahan di dunia korporasi di berbagai negara semakin tak terbendung. Tantangan internal dan eksternal perusahaan tak bisa lagi dihadapi dengan cara biasa. Tak aneh, tema perubahan selalu menjadi topik menarik di dunia usaha dari waktu ke waktu.

Lehman Brothers dan JAL adalah dua dari sekian perusahaan di dunia yang mengalami pasang surut bisnis. Sejumlah perusahaan di dalam negeri pun mengalami perjalanan yang serupa, seperti Garuda Indonesia, Pertamina, Indosat dan Astra. Tapi dengan jurus perubahan, secara bertahap perusahaan-perusahaan itu pulih dan kini mampu menjadi perusahaan yang sehat.

### Melewati Ujian demi Ujian

Selama kiprahnya lebih dari dua dasawarsa, dinamika perjalanan bisnis CMNP begitu nyata. Ujian yang masih hangat dirasakan kini adalah kendala ketidakpastian (*uncertainty*) investasi pada kedua anak perusahaannya. PT Citra Waspahutowa (CW) yang memenangkan tender ICB (International Competitive Bidding) proyek jalan tol Depok – Antasari pada tahun 2005, hingga kini masih menghadapi *uncertainty* tersebut khususnya terkait dengan biaya dan jadwal pengadaan tanah, karena siapapun di Republik ini tidak ada yang bisa menjamin kapan tanah bisa dibebaskan. Sementara bagi PT Citra Margatama Surabaya (CMS), meski telah mulai mengoperasikan jalan tol Waru-Bandara Juanda sejak April 2008 dengan pertumbuhan *traffic* tahunan lebih dari 30%, namun karena *start-up traffic* yang hanya 25% dari business plan, pertumbuhan tersebut masih membuat CMS belum cukup mampu berdiskusi.

Melalui perjuangan negosiasi yang sangat panjang, akhirnya pada 4 Agustus 2009 CMS berhasil menyepakati Restrukturisasi Utang bersama BCA dan Bank Mega selaku kreditur dengan nilai outstanding hutang sebesar Rp. 951 miliar. Pada satu sisi, langkah strategis ini mampu memberikan solusi penyelamatan investasi CMNP di CMS, menghindari resiko kerugian yang lebih besar serta memberikan peluang CMNP untuk mengatur

kembali kesehatan keuangannya, walaupun pada sisi lain langkah tersebut memiliki konsekuensi keharusan CMNP memberikan dukungan finansial dalam kurun waktu 10 tahun ke depan.

Kesulitan yang krusial pada suatu periode tertentu, seperti dialami Lehman Brothers, JAL atau bahkan dialami CMNP, sebenarnya wajar bagi perusahaan manapun. Justru disitulah letak ujiannya! Apakah perusahaan yang bersangkutan sanggup melewati masa-masa krisis tersebut sehingga mampu melakukan *renewal* atau *rebound*, atau justru menemui babak baru yang lebih tidak menyenangkan yaitu babak *belur* alias bangkrut!

Bagi CMNP, permasalahan CW, CMS, pada saat memasuki paruh kedua masa konsesi JIUT serta tuntutan efisiensi atas beban biaya operasional perusahaan, memang pada akhirnya tak bisa dinafikan. Permasalahan yang diharapkan bisa sebagai *wake up call*, yang mampu membangkitkan CMNP untuk tidak menunda-nunda perubahan. Permasalahan yang menyisakan *blessing in disguise*, sebuah hikmah dan pelajaran berharga yang membuat CMNP segera *get up*!

### Pentingnya ERP

Belajar dari fenomena di atas serta memahami potret pengalaman pengoperasian JIUT selama ini, sejak tampuk pimpinan dipegangnya pada Juli 2008, Dirut CMNP, Shadiq Wahono telah meyakinkan kepada seluruh jajaran, akan pentingnya tiga prinsip manajemen perubahan yang disimpulkan dalam tiga huruf, yaitu ERP yang merupakan kependekan dari *Efficient Operations*, *Result Oriented Performance* dan *Profitable Investments*. Melalui ERP, perubahan yang dijalankan harus mampu memberikan dampak terhadap

efisiensi biaya, mampu memberikan apresiasi kinerja yang jelas sesuai tujuan perusahaan serta setiap investasi yang ditanamkan, haruslah bisa memberikan keuntungan jangka panjang.

Sebagai prinsip ideal yang diyakini akan mampu menyelamatkan CMNP dari persaingan bisnis, "ERP harus dapat dijalankan dan diimplementasikan, serta menjadi *concern* besar siapapun kepemimpinan CMNP" katanya.

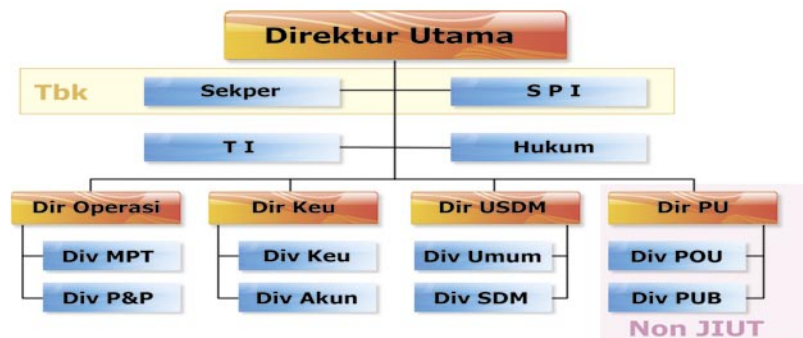
Sejalan dengan itu, Direktur Pengembangan Usaha, Fernando J Sitohang dalam *keynote speech Workshop "Change Management"* di Hotel Sahid Jaya Jakarta, Jum'at (22/1) mengatakan "Pendiri Perusahaan ini tentu tidak akan rela melihat CMNP terpuruk. CMNP harus bisa dibesarkan kembali dan diestafetkan kepada orang-orang yang siap berubah dan memiliki komitmen dan kemampuan melakukan perbaikan secara berkelanjutan".

Harapan-harapan itu menunjukkan bahwa keengganan untuk berubah, karena menganggap bahwa tanpa melakukan apa-apa pun CMNP akan tetap memperoleh penghasilan dan bertahan, sama saja dengan menyangkal kenyataan bahwa di dalam dunia usaha tidak ada yang pasti, selain ketidakpastian itu sendiri. Pengalaman Lehman Brothers, JAL dan CMNP, menjadi referensi yang sangat jelas betapa ketidakpastian dunia bisnis akan selalu mengancam. Dan atas dasar itu pula, CMNP sepatutnya semakin jeli atas bisnis-bisnis yang dipilih dan dijalkannya.

### Restrukturisasi Organisasi (RO)

Setelah opsi mengatasi permasalahan CMS berhasil dilakukan, sejumlah program lain menanti perhatian serius CMNP dalam bingkai ERP. Penanganan *inefficiency* dan

## Struktur Organisasi CMNP



9 Desember 2009

*ineffectiveness* organisasi Perusahaan pada 3 - 4 Desember 2009 melalui program RO misalnya, telah membawa konsekuensi terhadap wajah baru struktur organisasi CMNP saat ini.

Jika dibandingkan dengan struktur organisasi sebelumnya, struktur organisasi baru tidak mengalami banyak perubahan. Penyesuaian hanya terjadi pada unit Teknologi Informasi yang semula keberadaannya pada level departemen di bawah Sekretaris Perusahaan, kini fungsinya diperluas menjadi setingkat divisi. Penyesuaian lain terjadi pada penggabungan dua divisi yaitu Divisi Perencanaan Strategi & Analisa Keuangan (PSAK) dan Optimasi Usaha (OU), kini disatukan fungsinya menjadi Divisi Perencanaan dan Optimasi Usaha (POU).

Meski perubahan struktur organisasi tidak cukup signifikan, namun amanah RO teranyar tersebut mengharuskan pengurangan sejumlah pemangku jabatan pada semua tingkatan. Jumlah karyawan pasca RO 2008 tercatat 669 orang dan kemudian menjadi 597 orang pasca RO 2009, atau dengan kata lain terdapat 72 posisi atau jabatan lama yang dipandang tidak efektif, sehingga dalam struktur organisasi yang baru menjadi tidak diperlukan lagi atau mengharuskan mereka mengikuti program *mandatory layoff*.

Sebagai keputusan yang sulit, menurut Direktur Umum, Daniel Gunawan Reso, *mandatory layoff* bukanlah program yang asal jadi, melainkan telah melalui pertimbangan dan kajian yang sangat mendalam. "Penetapan *mandatory layoff* atas mereka, sama sekali bukan karena alasan hukuman, faktor *like dislike* atau lainnya, melainkan karena posisi yang tepat untuk mereka di dalam struktur organisasi yang baru, dinilai sudah tidak ada lagi".

Lebih lanjut Direktur Pengembangan Usaha, Fernando J Sitohang, mengatakan bahwa kebijakan *mandatory layoff* sesungguhnya merupakan aktualisasi kejujuran CMNP pada dirinya sendiri. "Sudah cukup lama CMNP dihadapkan pada banyaknya pemangku jabatan yang

tidak efektif dengan jobload yang sangat rendah. Membiarkan hal tersebut berlarut-larut, selain bisa membuat Perusahaan dan iklim kerjanya tidak sehat, juga tidak baik bagi kesehatan mental dan intelektual yang bersangkutan. Diberikannya kesempatan *mandatory layoff* yang dituangkan dalam Perjanjian Bersama dengan imbalan paket kompensasi menarik, berarti membebaskan mereka dari ketidakpastian, sekaligus memberi kesempatan berkembang di luar" jelasnya.

Dalam UU 13 tahun 2003 pasal 164 ayat 3 disebutkan bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa

dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)". Dengan demikian, bisa dipahami bersama bahwa perampangan organisasi yang berdampak pada *mandatory layoff* memang bukan karena perusahaan merugi, namun sejatinya menjawab tuntutan bisnis, agar CMNP lebih kompetitif.

### Konsekuensi RO

Dengan jumlah posisi atau jabatan yang semakin efisien dan harus semakin efektif pasca RO, bagaimanapun tuntutan jabatan akan semakin kompleks serta memerlukan dukungan infrastruktur yang memadai. Workshop "Change Management" di Hotel Sahid (22-23/1) yang menghadirkan narasumber Victor Candrawira dan motivator Gede Prama, kemudian ditindaklanjuti dalam workshop di Hotel Lumire (25/5), merupakan media yang sangat baik untuk membuka dan mengembangkan pola pikir para manajer, asisten manajer dan senior officer agar siap menjalankan dan menggerakkan perubahan. Beberapa konsep dan program perubahan yang sarat dengan *improvement* di unit-unit kerja, berhasil dilahirkan dalam workshop ini.

Untuk mendukung dan memastikan program-program



Restrukturisasi Organisasi di Hotel Danau Sunter 3 - 4 Desember 2009



Workshop "Change Management", di Hotel Sahid Jaya, 22-23 Januari 2010.

(*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156, ayat (2),

itu diimplementasikan dengan baik, pada awal tahun 2010 Perseroan telah menunjuk dua konsultan untuk melakukan performance review atas *Management Information*

System (MIS) dan Human Resources Management System (HRMS) yang pengerjaannya diharapkan tuntas pada pertengahan 2010.

Dengan penyempurnaan MIS, diharapkan tahapan birokrasi bisa dikurangi, sistem kerja bisa lebih efektif serta proses kerja bisa lebih efisien yang didukung oleh peningkatan sistem komputerisasi secara maksimal. Sementara itu, implikasi penyempurnaan HRMS diantaranya dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan (*reward*) secara adil atas performa kinerja yang dihasilkan setiap karyawan. Hanya mereka yang memiliki performa kinerja baik, sesuai *job evaluation* yang tepat, yang akan mendapatkan *reward* yang pantas.

### Peluang Bisnis Baru

Angin perubahan yang menjadi "PR" CMNP juga mengarah pada upaya *going concern*, mengingat dua sampai tiga tahun ke depan adalah tahun-tahun yang krusial bagi pengembangan bisnis Perusahaan guna menjaga *sustainable profit*. CMNP perlu segera menetapkan risk and return analysis yang tepat dalam setiap pengembangan bisnisnya ke depan.

Hal inilah yang terungkap dalam acara *Gathering* Direksi dan Manajer di Hotel Grand Mahakam Jakarta, Rabu (20/1), bahwa tahun 2010 sampai dengan 2012 mendatang, CMNP masih berpeluang mendapatkan pinjaman pendanaan dari Bank untuk keperluan pengembangan usahanya alias masih memiliki *debt capacity* cukup memadai. Kesempatan baik tersebut menurut Direksi tidak boleh dilewatkan, karena semakin pendeknya sisa masa konsesi JIUT, perusahaan akan dihadapkan dengan semakin sulitnya mendapatkan pinjaman dana.

Jika peluang itu bisa dimanfaatkan dengan baik, maka kelak pada tahun 2025, ketika masa konsesi JIUT berakhir, idealnya CMNP telah mempunyai bisnis baru, setidaknya mendekati atau selevel dengan bisnis yang ada saat ini, sehingga terjalalah koridor sustainable profit

Perusahaan.

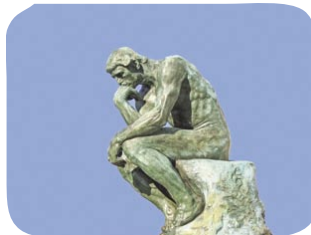
### Dua Belas Karakter

Untuk menjaga koridor sustainable profit Perusahaan, tak bisa dilepaskan oleh peran sumber daya manusia (SDM) nya. Terlebih segala bentuk perubahan yang dilakukan Perusahaan akan sangat bergantung kepada kesiapan, komitmen dan kualitas SDM. Untuk memperkuat kompetensi SDM agar siap berkompetisi di era perubahan, maka mulai tahun 2010

(tanggung jawab) dan Appreciation (apresiasi).

Sebagai bagian dari budaya perusahaan, karakter baru itu diharapkan dapat menjadi cermin diri yang melekat pada pribadi-pribadi Karyawan CMNP. Semakin kuat karakter itu dimiliki dan dijadikan landasan dalam bekerja, diyakini akan membuat CMNP semakin mudah bersaing dan meraih keberhasilan, begitupun sebaliknya.

Akhirnya, bagaimanapun setiap



Purpose



Vision



Strategy



Resources



Organization



People



Process



Integrity



Performance



Effectiveness



Accountability

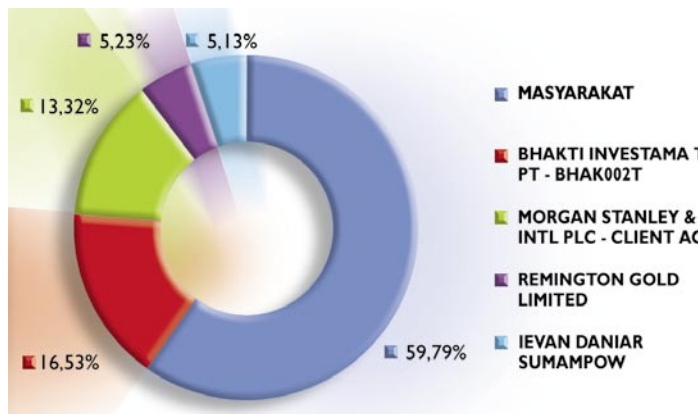
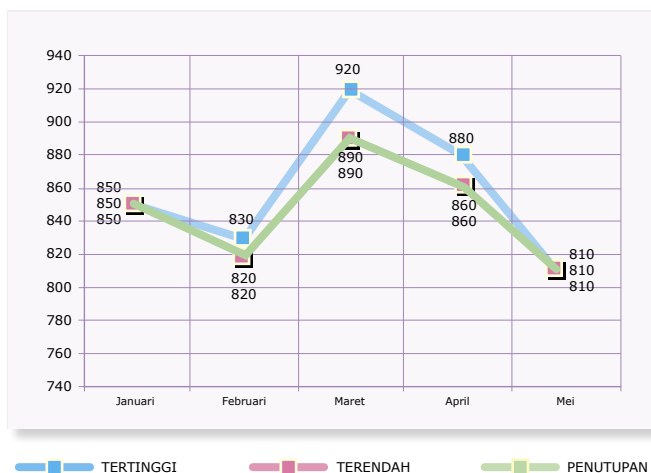


Appreciation

CMNP telah menetapkan 12 karakter baru yang perlu dimiliki oleh setiap insan CMNP.

Kedua belas karakter yang juga ditampilkan dalam kalender 2010 CMNP tersebut adalah: *Purpose* (tujuan), *Vision* (visi), *Strategy* (strategi), *Resources* (sumber daya), *Organization* (organisasi), *People* (SDM), *Process* (proses), *Integrity* (integritas), *Performance* (kinerja), *Effectiveness* (efektif), *Accountability*

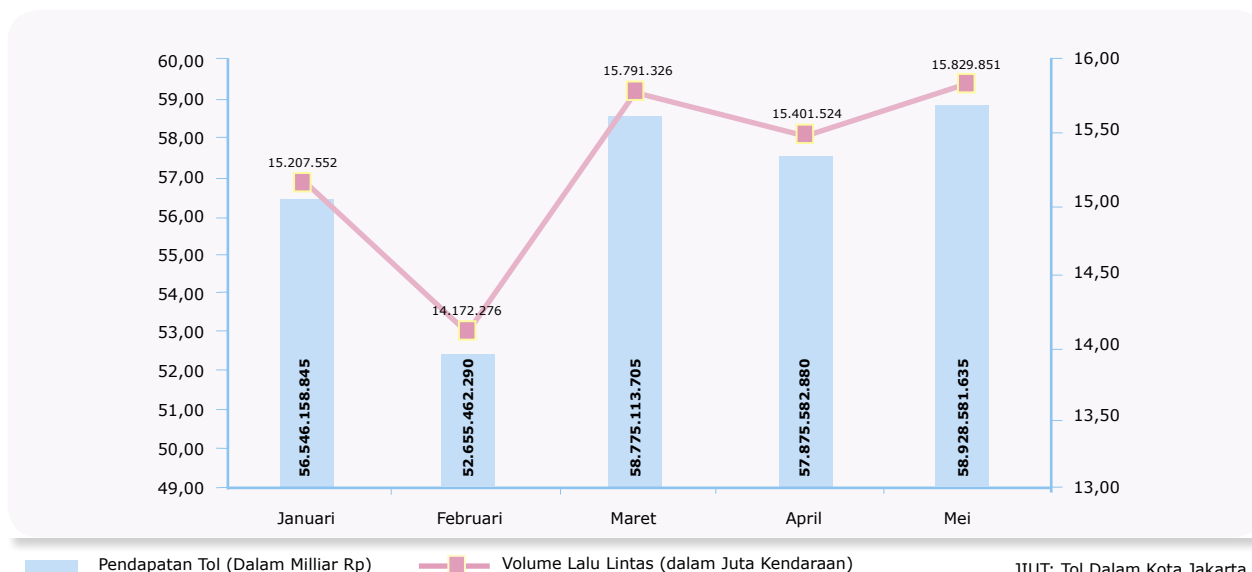
perubahan akan selalu perlu ditopang dengan tekad dan pengorbanan. Toh, perubahan akan selalu memaksa siapapun dengan segala reward dan konsekuensinya. Situasi seleksi alam ada di mana-mana, di lingkungan CMNP atau perusahaan manapun, bahkan di ladang kaki lima dan usaha mandiri sekalipun. Inilah dunia kita saat ini: dunia yang menjadikan perubahan sebagai sesuatu yang "fardu". (sol/hs/ah/ns)

**KOMPOSISI PEMEGANG SAHAM CMNP  
PERIODE 31 MEI 2010**

**PERGERAKAN HARGA SAHAM CMNP (Rp)  
PERIODE: JANUARI - MEI 2010**

**ANALISA SAHAM CMNP  
PERIODE JANUARI - MEI 2010**

Pergerakan saham CMNP terpengaruh oleh fluktuasi pergerakan indeks di lantai bursa. Walaupun kondisi saat ini investor cenderung lebih tertarik dengan saham Jasa Marga yang lebih banyak memiliki proyek jalan tol, namun diharapkan dengan komitmen Pemerintah untuk tetap melaksanakan pembangunan di bidang infrastruktur dapat memberikan keyakinan kepada para investor terhadap perkembangan sektor infrastruktur.

Selama triwulan pertama tahun 2010 saham CMNP mengalami penurunan yang disebabkan terlambatnya penyampaian Laporan Keuangan Konsolidasi dan Laporan Tahunan untuk tahun buku 2009, hal tersebut sangat mempengaruhi pergerakan saham CMNP di lantai bursa.

Meskipun demikian diharapkan setelah publishnya Laporan Keuangan Konsolidasi dan Laporan Tahunan 2009 serta Laporan Keuangan Triwulan I 2010, dapat kembali memberi pengaruh positif terhadap peningkatan saham CMNP.

**VOLUME LALULINTAS TERPADU JIUT dan PENDAPATAN CMNP\*  
PERIODE: JANUARI - MEI 2010**


JIUT: Tol Dalam Kota Jakarta  
\*Setelah revenue sharing



**Kenaikan Tarif Tol.** Direktur Operasi, Hudaya Arryanto (kiri) bersama Ketua BPJT, Nurdin Manurung, tengah memberikan keterangan pada Press Conference menjelang pemberlakuan kenaikan tarif tol di kantor BPJT, Minggu (27/9/2009).



**Edukasi sampah masyarakat kolong tol.** Bersama dengan Pemkot Jakarta Utara, CMNP memfasilitasi Workshop "Edukasi Pengelolaan Sampah Rumah Tangga Terpadu" yang digelar di Kelurahan Papanggo, Selasa (19/1).



**Public Expose.** Direksi CMNP tengah memaparkan kinerja CMNP dihadapan para analis pasar modal, investor dan wartawan di Bimasena Jakarta, Senin (30/11/2009)



**Rapat CMNP dan Litbang PU.** CMNP tengah membahas hasil penelitian Litbang PU tentang struktur jalan tol Ir. Wiyoto Wiyono, MSc, bertempat di Hotel Grand Mahakam, Rabu (20/1).



**Peresmian GTO.** Hudaya Arryanto (depan) dan Direktur Pengembangan Usaha, Fernando Sitohang (kedua dari kanan) ketika meresmikan Gerbang Tol Otomatis (GTO) di Gerbang Tol Tanjung Priok 1, Rabu (16/12/2009).



**Pelatihan "Supervisory"** . Sebanyak 88 orang Kepala Shift yang terbagi dalam 4 angkatan, mengikuti Pelatihan "Supervisory Leadership" bertempat di Hotel Grand USSU, Ciawi (11-21/1).

## Gede Prama Resep Bahagia

Workshop tak selamanya membosankan, tapi dapat dikemas rileks, canda tawa, bahkan bernyanyi-nyanyi, tanpa harus kehilangan esensi program. Pengalaman itu setidaknya telah dibuktikan oleh peserta Workshop "Change Management" yang digelar CMNP di Hotel Sahid Jaya, Januari lalu. "Kesuksesan hanya bisa dimulai dari kesenangan dan semangat, bukan dari raut muka cemberut" ujar Gede Prama, sang "aktor" workshop itu.

Melihat permasalahan yang dihadapi CMNP, Gede meyakinkan sebagai peluang untuk terus belajar dan tumbuh. Masalah seperti halnya ulangan umum, yang harus dihadapi. Dengan masalah, akan menentukan kita naik kelas atau tidak, serta akan membuat jiwa-jiwa semakin kuat,

Sebagaimana kebanyakan orang Bali yang suka mengukir, ayah tiga anak ini ternyata juga seorang pengukir handal. Bedanya bukan mengukir kayu atau batu, namun mengukir makna, yang banyak ia interpretasikan dalam setiap karya tulisannya termasuk perannya sebagai seorang motivator papan atas.

Kendati pernah belajar spiritual langsung dari Dalai Lama di Tibet, toh hati Gede tetap sama dengan ketika ia memulai perjalanan hidup di desa kecilnya, Tajun, Bali Utara. "Semua orang mau bahagia, tidak ada yang mau menderita", tegasnya. Karenanya, meski merasa jauh dari sempurna, ia tetap tidak kenal lelah berbagi resep dan pesan untuk tidak menyakiti, tapi banyak menyayangi dan mencintai. Karena itulah yang membuat manusia berbahagia. (la)



## Djoko Nugroho Tangan Ajaib

Kalau ada kontes tangan ajaib, barangkali Djoko Nugroho adalah pemenangnya. Bagaimana tidak, melalui kelincahan jari-jari tangannya, pria asli Bandung ini mampu menghadirkan suara indah angklung yang dimainkan oleh ratusan peserta CMNP Outing 2010 di Camp Hulu Cai, April-Mei lalu. Uniknya, 'konser angklung' yang dipandunya itu, sarat dengan pesan-pesan moral, tanpa kesan menggurui.

Dengan bahasa sederhana dan metode jari tangan yang ia bawakan, membuat bermain angklung dengan aneka lagu menjadi mudah dan menyenangkan. Karena itulah audience Kang Joko yang berasal dari berbagai kota, kalangan dan profesi, jumlahnya kini telah mencapai ribuan, sejak profesi Inspiring Trainer dirintisnya pada tahun 1981.

Melalui kiprahnya itu pula, lulusan ITB ini berhasil memecahkan rekor MURI pada tahun 2006, 2007 dan 2009. Untuk tahun terakhir tersebut, rekor MURI diraihinya bersama

Andriewongso dalam *public motivation* seminar yang dihadiri oleh lebih dari empat ribu peserta.

Bisa dibayangkan, betapa riuh rendahnya musik bambu asli Indonesia ini, ketika dimainkan massal dengan sentuhan tangan ajaib Kang Joko. (la)





*Ketika rutinitas merengkuh  
Ketika peluh memenuh  
Ketika semangat meluruh  
Ketika hati hasrat berlabuh*

*Saatnya.....  
Segarkan jiwa, Bugarkan raga  
Paukan hati, Raih asa yang kian pasti  
Di kedalaman harmoni Camp Hulu Cai*

# I SOLUTE YOU

(Liputan Eksklusif CMNP Outing 2010)

Bermain, tapi tidak main-main, Sersan (serius tapi santai), fun, tapi banyak lesson learn-nya. Inilah nilai lebih CMNP Outing 2010 yang digelar 12 April - 12 Mei 2010, untuk mengisi hari jadi ke-23 CMNP. Beda dengan tahun-tahun sebelumnya, program yang kali ini diikuti 636 peserta (termasuk undangan dari anak-anak perusahaan CMNP) dan dibagi ke dalam 5 angkatan ini memilih alam terbuka, di ketinggian 600 meter dari permukaan laut sebagai tempat acara. Tepatnya di Camp Hulu Cai, Desa Cibedug, Bogor, 75 km dari kota Jakarta.

Outing? Wah, kayaknya program berat dan tidak nyaman. Tapi nyatanya tidak. Ketika tiba di Camp Hulu Cai, sejauh mata memandang, membentang indah panorama alam. Kesan berat itu pun langsung sirna. Ketika udara sejuk datang membelai dari balik lembah dan bukit, di tengah nyanyian hutan bambu, eksotika danau dan gemericik sungai-sungai kecil yang melintasi penjuru *camp*, terasa menebarkan atmosfer ketenangan tiada tara.

Seperti konsep 100% *fun* yang ditawarkan, program berdurasi dua hari satu malam pada setiap angkatannya ini, mengajak seluruh peserta bergembira ria dan melepas kepenatan melalui aneka game. Lihatlah betapa *gokil*-nya *ice breaking* dalam memecahkan 'kebekuan' peserta. Berputar-putar, bernyanyi, berjoget, bertepuk tangan, bermain ala sepeda, becak, perahu dan sesekali kompak meneriakkan jargon pembakar semangat *One Team, One Spirit, One Goal*. Merekapun larut dalam indahnyanya kebersamaan.

Tiba-tiba diujung camp terdengar suara sirine meraung-raung, penanda dimulainya setiap awal game. Mereka yang telah bergabung dalam kelompok-kelompok kecil bersiap melakukan rotasi game yang menguji *team work*, menaklukkan tantangan dan mengumpulkan point melalui Balon Tower, Radio Aktif, *Alkatraz*, *Sending*

*The Message*, *Save Our Water*, *Raft Race*, *Elvis Walk* dan *Flying Fox*. Mereka pun kompak berlatih perkusi, angklung, tari perang, tari kecak dan tari saman untuk ditampilkan pada Pesta Malam.

Hari semakin sore, mentari kembali ke peraduan, malampun tiba. Setelah cukup istirahat dan menikmati lezatnya santap malam, peserta siap bergegas mengikuti arak-arakan obor dan tetabuhan menuju Teater Arena yang megah berhiaskan lampion warna-warni. Kang Inor, sang pembawa acara tampil kocak mengantarkan acara demi acara diselingi game-game kecil yang interaktif, penghangat suasana. Semua sajian pesta begitu lengkap. Ada api unggun, nyanyian ulang tahun, penghargaan pin emas, undian haji, amanat Direksi, pembakaran pataka negatif, pertunjukan seni tari, seni musik, pemutaran film hingga kontemplasi yang menutup agenda outing hari pertama dengan manis.

Keesokan hari, ketika lelah telah luruh, agenda hari kedua pun siap ditempuh. Dimulai dengan hiking pagi, peserta dibawa menaiki bukit, melintasi hutan dan sungai, serta menyusuri indahnyanya pematang sawah. Sungguh pengalaman langka. Setelah sarapan pagi, peserta juga ditantang menyelesaikan *Final Project "Save Our Energy"* dengan misi menyalakan petasan melalui energi air dengan tolak ukur pencapaian waktu.

Pada puncak outing, peserta disuguhi sesi *Path of Harmony* oleh Kang Djoko Nugroho. Sesi yang merupakan kristalisasi atas rangkaian kegiatan outing ini, dikemas begitu sempurna. Peserta yang semula awam tentang musik angklung, mendadak mahir memainkannya. Melalui proses musikal yang sarat dengan muatan nilai-nilai hidup, baik sebagai pribadi maupun anggota organisasi CMNP ini, Kang Djoko berhasil membangkitkan antusiasme dan kesadaran baru peserta yang diharapkan dapat dikembangkan

terus di tempat kerja.  
*I Solute U Kang Joko...*  
*I Solute You Camp Hulu Cai...*  
*I Solute You CMNP.*  
(abd/sol)





## Serba-serbi HULU CAI



### Spider Woman Kecebur

Di tengah lautan atribut outing abu-abu merah, ternyata ada peserta wanita yang nekat mengenakan baju Spider Man di arena Flying Fox. Tak hanya sekali ia "bergelayutan terbang", tapi berulang kali. Wajar saja ulahnya itu tak hanya menjadi pusat perhatian, tapi juga menjadi sasaran usil peserta lain. Ketika Spider Woman ini tengah menyusuri pinggir kolam renang, peserta usil itupun tak melewatkan. Disenggolnya ia dan mak byurr.., pahlawan rekaan itupun kecebur.



### Tabrakan Tari Saman

Gerakan tari saman sulitnya bukan kepalang, wajar penampilan seni yang satu ini, paling sering kedodoran, bahkan memicu insiden "tabrakan". Anehnya, tabrakan yang satu ini bukan menjadikan prihatin, malah membuat penonton terbahak-bahak.



### Wajib Sawer

Ketika peserta terkesima penampilan group musik Akar Kina, tiba-tiba Kang Jon (nama samaran) bangkit dari tempat duduknya, membawa tampah (wadah anyaman bambu), berteriak mengajak saweran untuk group musik asal Bandung itu. Kang Jon pun "beredar" menghampiri setiap peserta. Karuan saja banyak peserta merogoh kocek, tak terkecuali Kang Arry (Direktur Operasi red.). Walhasil terkumpulnya hampir 200 ribuan, dan... Akar Kina-pun senang...



### Anak Leak

Apa jadinya jika anak leak menyusup di arena outing?. Pasti peserta pada kabur bukan?. Nyatanya tidak!. Mereka malah tepuk tangan kegirangan, melihat aksi kocak salah seorang peserta yang sedang memerankan tokoh leak pada penampilan seni tari kecak. Perawakannya kecil dan imut, lincah menari-menggodanya para bidadari (penari wanita red.).

### Ngincer Ketua

Sejak angkatan pertama outing, ada anggota panitia dan para fasilitator yang "gatel" ingin menceburkan Ketua Panhut ke danau. Beberapa kali mereka ngincer, beberapa kali pula niatnya tercium Ketua

yang nggak bisa berenang itu. Tapi sepandai-pandai tupai melompat, pasti akan jatuh jua. Begitu angkatan lima outing berakhir, sang Ketua itu pun dibuat menyerah. Walhasil, dipakaikanlah jaket pelampung, digotong dan mak byurrrrr, bleb... bleb....

### Sirat-siratan

Karena saling tidak mau mengalah, kedua tim rakit yang berpapasan pada jalur sempit danau itu, hanya bisa "diam di tempat" dalam waktu yang cukup lama. Bukannya mencari solusi, kedua tim ini malah sengaja terbahak-bahak, main sirat-siratan air. Lucunya salah satu awak rakit ini adalah Kang Arry yang ikut-ikutan gokil.

### Serbu Cium

Sebagai salam perpisahan antara panitia dan Tim Hulu Cai, digelarlah balap rakit. Disepakati, tim yang kalah harus mencium tangan tim yang menang. Malang tak bisa ditolak, Tim Panitia yang dikomandani Kang Arry itu pun kalah telak. Tiba-tiba Kang Arry merubah kesepakatan, bukan mencium tangan tapi "mencium beneran" Tim Hulucai yang diantaranya para wanita. Karuan saja ketika Kang Arry teriak "SERBU !!!", mereka pun lari pontang-panting.



# Tidak Punya Tujuan? "Ke Laut Aja!"

Oleh : Arif Susanto\*

Banyak orang bilang bahwa kesuksesan itu ditandai dengan pencapaian materi yang berlimpah, padahal tidak sedangkal itu. Memang materi menjadi konsekuensi logis dari kesuksesan seseorang, tetapi materi bukanlah tujuan utamanya. Yang menjadi tujuan utama kesuksesan sesungguhnya adalah adanya kebermanfaatan, kepuasan dan kebahagiaan hidup.

Tom Hopkins, seorang motivator menyatakan bahwa sukses adalah perjalanan tanpa henti menuju pencapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Biasanya, orang sukses akan selalu menempatkan tujuan ini sebagai bagian dari hidupnya. Tanpa tujuan, orang tidak akan mampu mencapai kebahagiaan, tanpa kebahagiaan berarti hidup manusia sama dengan mayat berjalan alias zombie.

Lantas bagaimana dengan kita? Apakah kita sudah menetapkan tujuan? Bagaimana cara kita mencapai tujuan itu? Mari kita mulai merencanakan dan memperhatikan hal ini. Sebab, kemampuan meletakkan tujuan dan membuat berbagai rencana adalah "ketrampilan utama" dari kesuksesan.

## Lima Alasan Sulit Menetapkan Tujuan

Pada dasarnya, menetapkan tujuan adalah sebuah persoalan yang mudah. Kita cukup menuliskan atau menetapkan tujuan hidup sesuai yang kita inginkan, kemudian berusaha mewujudkan dengan serangkaian usaha sampai tujuan tersebut tercapai. Kalaupun toh tujuan itu hanya sepele hasilnya, itu tidak mengapa, karena sebenarnya itulah yang namanya kesuksesan. Kesuksesan tidak hanya diukur oleh besar kecilnya hasil, tetapi seberapa banyak kita dapat mewujudkan tujuan-tujuan hidup kita.

Tapi mengapa kita seringkali sulit untuk menganggap bahwa membuat tujuan itu adalah hal yang sangat penting dalam hidup kita? Brian Tracy, seorang penulis dan *Business Coach*, memaparkan 5 (lima) alasan mengapa kita susah sekali menetapkan tujuan :

1. Penulisan tujuan itu adalah hal yang sederhana. Karena begitu sederhana, sehingga kita begitu gampang memudahkan dan cenderung malas melakukan.

2. Belum memahami pentingnya sebuah tujuan. Kita bisa perhatikan bahwa orang yang menetapkan tujuan sejak dini adalah mereka yang berasal dari keluarga yang menegaskan pentingnya sebuah tujuan.
3. Tidak tahu bagaimana mengerjakannya. Penetapan tujuan sangat penting artinya bagi proses pembelajaran setiap orang dalam menghadapi kehidupan selanjutnya, sehingga dibutuhkan perencanaan dalam rangka mencapai tujuan tersebut.
4. Takut penolakan. Untuk mencapai tujuan tentu saja ada beberapa tahapan usaha. Proses usaha ini tentu saja dapat berdampak diterimanya kritikan atau penolakan dari lingkungan. Jika kita takut dikritik atau mengalami penolakan dalam mencapai tujuan, kita pasti patah arang.
5. Takut gagal. Pada dasarnya, takut gagal adalah rintangan terbesar dalam meraih kesuksesan. Bagaimana bisa melangkah menuju kesuksesan bila sebelumnya sudah ada gambaran ketakutan yang mengada-ada.

## Empat Langkah Menetapkan Tujuan

Setelah usai memahami beberapa alasan mengapa kita susah dalam menetapkan tujuan, semestinya kita tidak usah takut lagi dalam menetapkan tujuan untuk meraih kesuksesan. Dudung Hamdun, Penulis dan Psikolog, memberikan 4 (empat) langkah dalam menetapkan tujuan untuk meraih kesuksesan, yaitu :

1. Tetapkan tujuan itu! Mulailah, ambil tindakan dan beranikan diri
2. Kesempatan. Mulailah mempersiapkan diri sekarang juga, sehingga kita akan siap ketika kesempatan itu datang
3. Kemampuan. Tetapkan hati untuk mempelajari apa yang kita perlukan untuk menghidupkan berbagai kehidupan yang kita inginkan
4. Kepemimpinan. Ambil tuntutan dari waktu dan hidup kita, dan terima tanggung jawab untuk hasil-hasil kita

Jika kita tetap menjalani proses dengan langkah-langkah di atas secara konsisten, tidak ada yang dapat menghentikan kita dari kesuksesan. Sebaliknya, "mengabaikan" bahkan tidak memiliki arah tujuan berarti menutup jalan dan menjauhkan kita dari kesuksesan. "Ke laut aja!"

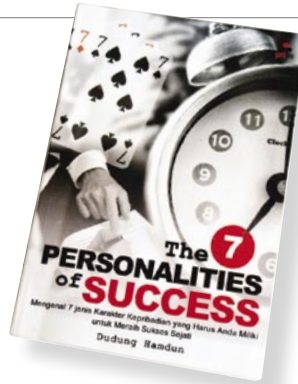
(Cink ! – sumber : *The 7 Personalities of Success*,  
Dudung Hamdun)

\*) Penulis adalah Senior Officer Evaluasi Pembayaran



## ● RESENSI BUKU

Judul : **The 7 Personalities of Success**  
(Mengetahui 7 jenis karakter kepribadian untuk meraih sukses sejati)  
Penulis : **Dudung Hamdun**  
Cetakan : **Pertama, April 2009**  
Jumlah Hal. : **314 halaman**  
Penerbit : **Garilmu**



## Inner Beauty, Sukses Sejati

Siapa sih yang tidak ingin hidup sukses? Semua orang pasti menginginkannya, yaitu sukses meraih impian sekaligus terpenuhi segala kebutuhan hidup. Karena hal tersebut bersifat kodrati, sehingga tentu saja aneh, bila manusia ingin sukses tetapi tidak mau berjuang keras untuk meraihnya.

Kesuksesan juga merepresentasikan kualitas seseorang dalam segala hal, baik materi maupun non-materi. Kualitas hidup itulah yang diyakini secara umum menjadi entry-point untuk masuk ke tingkatan hidup sukses, kesuksesan sejati, yang akan mengantarkan kita meraih puncak kehidupan, yakni kebahagiaan.

Dudung Hamdun mempunyai beberapa langkah sederhana yang dapat mengeluarkan inner beauty kita agar menjadi pribadi sukses dan mampu meraih kesuksesan sejati. Dalam pemaparannya kita dapat mengetahui masing-masing akronim dari kata SUCCESS ke dalam 7 (tujuh) sub bab kepribadian dengan berbagai pendekatan personality, bisnis maupun komunikasi yaitu :

1. *Sense of Direction* (Orang sukses itu punya Tujuan)

2. *Understanding* (Orang sukses itu punya Pemahaman)
3. *Courage* (Orang sukses itu selalu Berani)
4. *Charity* (Orang sukses itu Murah Hati)
5. *Esteem* (Orang sukses itu Punya Harga Diri)
6. *Self-Confident* (Orang sukses itu selalu Percaya Diri)
7. *Self-Acceptance* (Orang sukses itu mampu Menerima Dirinya Sendiri).

Dalam menjabarkan 7 jenis kepribadian tersebut, penulis tidak hanya memaparkan teori-teori saja, tetapi juga memberikan berbagai macam solusi yang berkaitan dengan poin-poin pokok dari masing-masing kepribadian itu. Yang menarik, ke-7 karakter dasar kepribadian diatas bersifat interaktif dan saling mempengaruhi, baik secara perilaku, berpikir maupun secara emosi.

Untuk memudahkan pemahaman, buku ini juga banyak merangkum beberapa kiat dari berbagai motivator dan pelaku bisnis kelas dunia untuk melengkapi pendekatan psikologis dalam uraiannya.

(Cink !)

## ● RENUNGAN

### Orang Besar Berfikir Besar

Anda besar dengan berpikir besar. Anda kecil bila berpikir kecil. Keterbatasan anda adalah pikiran anda. Mimpi dianugerahkan agar anda bisa berpikir besar. Maka bermimpilah menjadi besar. Mulailah dari pikiran anda. Keberhasilan semata-mata bagaimana anda meletakkannya dalam pikiran. Tidak ada yang salah pada lingkungan sekitar. Tidak pula salah pada waktu anda.



Semua memberikan tempat dan kesempatan bagi anda untuk meraih keberhasilan. Tinggal anda mengambil langkah pertama,

yaitu berpikir besar.

Tak ada yang salah pada katak yang merindukan bulan. Tak ada yang salah pada kera yang ingin menjadi dewa. Jangan hiraukan ucapan orang lain. Bergaulah dengan orang-orang yang berkepribadian besar. Perlakukanlah diri anda dengan penuh rasa hormat, maka orang lain akan menghormati anda sebagai orang besar.

(sumber : Motivasi.net)

## ● TIPS

## 4 Tips MENGEMBANGKAN MENTALITAS PERUBAHAN

Perusahaan tempat kita bekerja telah berubah cepat. Beberapa peraturan yang tadinya hanya sebagai 'peringatan', kini benar-benar ditegakkan. Belum lagi tuntutan pekerjaan dan kompetensi yang membuat waktu terasa sempit. Perubahan memaksa kita keluar dari zona nyaman.

Agar tidak tertatih-tatih dalam menghadapi perubahan, sebaiknya karyawan dapat menerapkan 4 (empat) tips mengembangkan mentalitas guna menghadapi perubahan dimaksud.

1. **Mulailah perubahan dengan menentukan pilihan.**  
Menjadi diri yang dahulu ataukah menjadi diri yang baru? Apakah yakin mau memilih untuk berubah sesuai dengan pergerakan perusahaan atau tidak? Semuanya tergantung pada keputusan kita dalam membuat pilihan serta konsekuensinya.

2. **Budayakanlah "walk the talk".**

Disini integritas kita akan diuji, apakah kita betul-betul 'commit' mau berubah atau tidak. Bila kita mau berubah, pastinya kita akan melakukan hal-hal yang baru dan berbeda demi perbaikan.

3. **Bangunkan 'sense of urgency'.**

Era yang sedang kita hadapi sekarang bukan lagi era yang mementingkan skala besar, tetapi era "kecepatan". Cepat menangkap sinyal perubahan, cepat belajar dan beradaptasi dengan kondisi yang terus berubah.

4. **Teruslah belajar untuk maju.**

Ketika perubahan terjadi pastilah banyak hal yang perlu diperbarui, salah satunya adalah pengetahuan kita, agar dapat mendukung kemampuan kita dalam menghadapi perubahan. (Sumber : Bisnis Indonesia Edisi Minggu - cink !)

## OPINI

Sejak perubahan dicanangkan pada akhir tahun 2009, berbagai tuntutan perubahan di CMNP kian "terasa". Bagaimana Anda memandang dan menyikapi hal tersebut?



### Syahril Romdon

(Pengumpul Tol/ Divisi MPT)  
Perubahan harus memiliki tujuan dan program yang jelas/ terukur. Selain itu, efek negatif atas perubahan, sedapat mungkin diminimalkan, demi terjaganya iklim kerja yang harmonis.

### Mamat Widjaya

(Petugas Sentral Komunikasi/ Divisi P & P)

Rencana perbaikan sistem kerja harus bisa dibuktikan dengan program nyata. Sebagai pelaksana, saya siap saja beradaptasi dengan perubahan.



### Magdiar Siregar

(Staf Madya/ Divisi SDM)  
Perubahan bisa jadi tidak mengenakan, memacu adrenalin dan mengundang resiko. Justru konsekuensi seperti itu yang dibutuhkan CMNP, agar kita lebih tangguh.

### Nunung Setyawati

(Staf Tapersip/ Divisi Umum)

Semakin berkurangnya karyawan, membuat tuntutan kerja semakin banyak. Karena itu selayaknya kesejahteraan lebih ditingkatkan serta memenuhi rasa keadilan.



### Erry Pontjo

(Kepala Seksi Struktur & Gerbang/ Divisi P & P)

Dimanapun, di level manapun kita bekerja, akan selalu ada desakan untuk berubah. Karena itu, kita perlu siap mental dan kompetensi, kalau tidak mau "stress" dan tertinggal.

### Imam Santoso

(Manajer Divisi TI)

Tidak ada yang abadi, kecuali perubahan itu sendiri. Ketika kita "bekerja", ada banyak tuntutan/ target baru dari waktu ke waktu. Kita mesti siap. Hidup ini pada akhirnya pun akan menemui babak baru (kematian). Kitapun harus siap dengan membekali diri amal soleh.



## HIKMAH

### Ketenangan Hati

Ditengah kesibukan dan cobaan kehidupan, betapa ketenangan hati menjadi begitu penting, yang akan menolong kita dari keterpurukan serta akan membantu kita mencari jalan kemudahan.

Ketenangan hati berarti sebuah cermin ikhtiar dan usaha dalam membangun makna kehidupan dengan dasar keyakinan kepada Allah SWT. Ketenangan hati berarti pula cerminan harmonisasi dan keseimbangan yang berjalan secara konstan, konsisten, sehat, cerdas dan penuh keteguhan dalam keyakinan.

Banyak hal yang membuat hati kita tidak tenang. Namun ketidaktenangan itu pula yang memberikan kesempatan pada kita untuk melatih dan membangun ketenangan hati. Hanya jiwa-jiwa yang tenang, yang akan mampu "mengenggam" dunia.

Jadi jangan bersedih, jangan khawatir, jangan terburu-buru, jangan takut, jangan rendah diri, jangan patah semangat dan stres, jangan pula memandang segala sesuatu dengan ukuran duniawi yang fana. Jalani kehidupan dengan senyuman, keikhlasan, kesabaran, perencanaan yang matang dan tetap semangat dalam menggapai berkah dan ridho Allah SWT.

"(yaitu) Orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram." (Ar-Raad 28)

(sumber : blog agussyafii - cink !)



## INFO KITA

### 1. Ketua-Ketua Organisasi Karyawan

Berakhirnya masa bakti dan pertanggungjawaban pengurusan organisasi-organisasi di lingkungan CMNP pada awal tahun 2010, telah menetapkan Ketua-Ketua terpilih untuk masa bakti 2010 – 2012 sbb :

Nama	Jabatan
Mulyadi (Divisi Keuangan)	Ketua Kerohanian Islam
Slamet Supriyadi (Divisi Umum)	Ketua Lembaga Amil Zakat
Suryadi (Divisi MPT) dan R. Suparno (Divisi P & P)	Ketua & Wakil Ketua Serikat Karyawan (SK)
Mulyana (Divisi MPT) dan Wawan M. Kholid (Divisi Sekper)	Ketua & Wakil Ketua Citra Marga Club (CMC)

### 2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Ditandatangani

Perundingan alot antara Tim Perunding Perusahaan dan Tim Perunding SK CMNP yang dimulai sejak Juni 2008, akhirnya menemukan titik temu dengan ditandatanganinya PKB antara kedua belah pihak, yang disaksikan oleh Kasudin Nakertrans Jakarta Utara, Ir. Saud MT Tambunan di Ruang Serbaguna, CMNP Sunter, Selasa (27/1). PKB baru yang telah disosialisasikan pada 30-31 Maret 2010 ini mengatur lebih jelas terutama tentang penegakan disiplin melalui jenis-jenis pelanggaran dan sanksinya (BAB XIX Pasal 73-85).



### 3. Hasil Medical Check-Up (MCU)

Inilah 11 besar gangguan kesehatan karyawan CMNP hasil MCU Oktober 2009.

No	Jenis Gangguan Kesehatan	Jumlah	Persentase
1	Kelebihan Berat Badan	405	70%
2	Gangguan Gigi dan Mulut	225	39%
3	Peningkatan Kadar Lemak Dalam Darah	157	27%
4	Gangguan Spirometri	94	16%
5	Gangguan Kulit	71	12%
6	Kelainan EKG / Rekam Jantung	65	11%
7	Gangguan Fungsi Pendengaran (THT)	53	9%
8	Gangguan Mata	40	7%
9	Kenaikan Kadar Gula Dalam darah	33	6%
10	Tekanan Darah Tinggi	31	5%
11	Kelainan Foto Paru/ Rontgen	31	5%

### 4. Rapat Koperasi

Rapat Anggota Tahunan Koperasi Citra Marga Tahun Buku 2009 yang digelar di Ruang Serbaguna, Selasa(15/6), melaporkan kinerjanya dengan mencatat kenaikan laba bersih sebesar 62% dari tahun sebelumnya. Rapat diantaranya juga menyetujui penggunaan dan pembagian Sisa Hasil Usaha Tahun 2009.

## KUIS

### Pertanyaan Kuis WCM Edisi ke 28:

Potongan foto di bawah ini diambil dari acara lomba Yel-Yel CMNP pada tahun 2006.

Dari divisi manakah tim yang menggunakan atribut Papua dalam lomba yel-yel tersebut?



#### Pilihan Jawaban :

- Divisi Manajemen Pelayanan Lalu-lintas
- Divisi Sekretaris Perusahaan
- Divisi Satuan Pengawasan Intern

#### Cara Mengikuti Kuis :

- Ketik (nama) spasi (unit kerja) spasi (jawaban kuis), kirim ke ..... paling lambat 30 Juli 2010  
**Contoh :** Raden MPT b (artinya : pengirim sms adalah Raden dari Divisi MPT dengan pilihan jawaban kuis "b" yaitu Divisi Sekretaris Perusahaan)
- Satu orang hanya berhak mengirim 1 kali SMS per edisi kuis
- Pemenang akan diumumkan pada WCM edisi ke 29
- Tersedia 1 Voucher Diskon Paket Tour, 2 Paket Parcel dan 7 T-Shirt Keren
- Keputusan Redaksi mutlak, tidak dapat diganggu gugat

#### Jawaban Kuis WCM Edisi ke 27 :

f (Jawaban a, b, c, d, e benar)

#### Pemenang Kuis WCM Edisi ke 27 :

- 1 Voucher Diskon Paket Tour : Romlih (MPT)
- 2 Paket Parcel : Ridwan Efendi (MPT) dan Ridaldy AM (MPT)
- 7 T-Shirt Keren : Fajar Rahmat (MPT), Mardiono (Umum), Agus BC (MPT), Budi Adriandi (PP), M. Dedi Irianto (MPT), Faisal (MPT), Dwi Arie Purwanto (TI)

**(Hadiah dapat diambil di Redaksi,  
Divisi Sekper pada tanggal  
30 Juli 2010)**



**CMOS Terobos Ujung Genteng.** CMOSer menaklukkan Ujung Genteng, Sukabumi (28-29/5). Event ini sekaligus dilakukan penyerahan jabatan Ketua CMOS yang lama kepada Ketua CMOS yang baru, Alfie Dasaad.



**Workshop "Safety Riding".** Untuk memenuhi kebutuhan "keselamatan" para biker, CMOS bekerjasama dengan Yamaha Matic Indonesia Community (YMIC) dan Pulsarian Community menggelar Workshop "Safety Riding", bertempat di Ruang Serbaguna dan area parkir CMNP, Minggu (7/3).



**Balank Band Unjuk Gigi di TMII.** Balank Band CMC berhasil "mencuri" perhatian penonton di Museum Keprajaan, TMII, Minggu (10/1). Event yang dihadiri lebih dari 200 tamu undangan ini, juga menampilkan atraksi seni lainnya.



**Talk Show "Men's Health".** Sebanyak 140 peserta antusias mengikuti acara Talk Show "Men's Health" yang digelar oleh CMC, Divisi SDM, RS. Asri dan Bayer. Talk Show menghadirkan nara sumber dr. Ponco Birowo, Sp.U, Ph.D - Bahaya Sindrom Metabolik dan DR. dr. Nur Rasyid, Sp.U.(K) - Kesehatan Reproduksi Pria, bertempat di Ruang Serbaguna CMNP, Selasa (1/6).



**Rapat Anggota CMC.** Suasana Rapat Anggota CMC di Ruang Serbaguna CMNP, Jum'at (11/6). Rapat memutuskan diterimanya laporan pertanggungjawaban CMC periode 2007-2010, ditetapkannya Mulyana dan Wawan M Kholid sebagai Ketua dan Wakil Ketua CMC periode 2010-2012 serta disyahnnya perubahan AD-ART CMC.

## BUGAR

### SEHAT DENGAN SERAT

Mengkonsumsi serat pangan dalam jumlah cukup, yaitu 30 gram per orang per hari merupakan cara mudah untuk hidup sehat. Padi-padian, kacang-kacangan, sayuran dan buah-buahan adalah sumber serat pangan yang baik dan gudang komponen penting bagi pencegahan bermacam-macam penyakit degeneratif seperti penyakit gigi, kencing manis, hipertensi, kanker usus besar, jantung koroner, batu empedu, juga penyakit divertikulus dan kontipasi. Selain itu serat juga baik untuk menjaga agar berat badan tidak bertambah.



#### KANDUNGAN SERAT BUAH (g/100 g)

Buah	Serat Tidak Larut	Serat Larut	Total Serat
Nanas	1,2	0,3	1,5
Pepaya	0,91	0	0,91
Mangga	1,1	0,9	2,0
Lemon	1,0	1,1	2,1
Pisang	1,4	0,6	2,0
Apel	2,0	0,6	2,6
Stroberi	1,9	0,2	2,1
Semangka	0,2	0,1	0,3
Jambu biji	2,0	1,7	3,7
Pir	2,5	0,4	2,9
Persik	0,9	0,6	1,5

(sumber : gaya hidup sehat)

## TAHUKAH ANDA

### FISH SPA

Di tengah gaya hidup Spa, Kini hadir solusi baru perawatan kesehatan dan kecantikan yaitu Spa dengan memanfaatkan ikan Gurra Rufa atau *Fish Spa*. Cukup dengan merendamkan kaki ke dalam air, kerumunan ikan mungil dengan panjang 1,5 – 2 cm secara alami akan membantu menghapus tanda-tanda stress, tanpa rasa sakit, tapi malah akan membuat anda merasa rileks dan nyaman.



Ikan yang dikenal dengan *Doctor Fish* ini membantu melepaskan sel-sel kulit mati pada kaki dengan cara mengisap setiap bagian kulit yang terendam air. Kaki akan merasakan setrum-setrum kecil yang dapat merangsang titik-titik akupunktur pada kaki dan telapak kaki serta membuat sirkulasi darah menjadi lancar. Bukan hanya itu, ikan ini juga mengeluarkan enzim dithranol yang biasa ditemukan dalam produk-produk krim kecantikan untuk membantu mempercepat proses regenerasi kulit.

Pada tempat spa tertentu, Anda tidak hanya dapat memasukkan kaki saja untuk diserbu ikan yang berasal dari negara Timur Tengah ini, tetapi Anda dapat mencoba untuk berendam seluruh badan sambil merasakan sensasi sedotan lembut sang *Doctor Fish*. Berniat mencobanya?

## TEKA-A

### Cuci Mobil Muka Sebelah

Bicara anekdot (lucu), bisa terjadi di mana saja dan di segala lapisan. Ini contoh candaan yang "beredar" di kalangan pengemudi Direksi.

Selain kegiatan mengantar dan menjemput majikannya sebagai Direktur di salah satu anak Perusahaan, Suto (sebut saja begitu panggilannya) juga rajin membersihkan mobil bawaan hari-harinya agar senantiasa kelihatan kinclong di mata majikannya.

"Ritual" rutin ini sudah ia jalani selama bertahun-tahun lamanya dengan tekun. Tak pelak, Suto sering mendapat pujian dan decakan kagum dari sang majikan maupun keluarganya, sehingga predikat RAJIN pun senantiasa melekat di pundaknya.

Namun, tiada gading yang tak retak. Kejadian di akhir 2009 lalu, sedikit mengusik predikat rajin tersebut. Suto yang baru saja tiba dari liburan di kampungnya kaget bukan kepalang ketika secara mendadak majikannya minta segera diantar ke suatu tujuan. Meski mobil masih kotor, secara professional ia berharap saat majikannya berangkat mobil menjadi mengkilap dan cemerlang. Ide spekulasi pun ditempuhnya, yaitu dengan mencuci dan mengelap mobil hanya bagian muka sebelah kiri saja, di mana majikannya biasa masuk lewat pintu tersebut. Nah, apesnya ketika itu si bos yang terburu-buru itu kokya mengubah kebiasannya dengan masuk melalui pintu sebelah kanan yang notabene belum tersentuh oleh "kanebo" si Suto, alias orisinil kotor. He... he... he... ketahuan, sang majikan pun menegurnya halus.

Dengan diselimuti rasa malu, Suto tetap bisa menjawab terbata-bata, kalau ia belum sempat mencuci. Kena batunya dia, "padahal kebiasaan 'Cuci Sebelah Muka' sudah sering saya lakukan saat darurat-darurat seperti itu," akunya polos. (shd-cw)





**Pradipta Sari**  
*florist*

Jl. MPR III Dalam No. 17, Jakarta Selatan 12430  
Tel.: 759 05487, 759 07249  
HP : 0812 9336661, 0816 819906, 0811 109465  
Fax: 759 14502



**KLINIK SUHU YO**

Mangga Dua Square Blok A Lt. 1 No. 52-57 Jakarta Pusat Telp. 021-70444457 / 93893961

Membantu Anda mengatasi berbagai penyakit seperti : stroke, diabetes, asam urat, saraf kejepit, sinusitis, prostat, vertigo, lever, jantung, impotensi, obesitas dll.

Dengan menggunakan metode terapi pengobatan tradisional China dan penotokan urat syaraf, Klinik Suhu Yo menjadi solusi terbaik untuk berbagai keluhan penyakit tanpa menggunakan obat-obatan dan tanpa efek samping.

Setiap transaksi minimum Rp.100.000,- gratis terapi ion / detox  
(Berlaku sampai akhir Desember 2009)

Gunting & tunjukkan iklan ini



**Godongijo**  
*Green Globe Inspiration*  
[www.godongijo.com](http://www.godongijo.com)

**PUSAT PENJUALAN TANAMAN HIAS,  
TRAINING, WORKSHOP, OUTING  
FLORA & FAUNA**

UNTUK SISWA TK, SD, SMP, SERTA  
PROFESIONAL DAN HOBIIS



JL RAYA CINANGKA KM 10 NO. 60 SERUA SAWANGAN DEPOK,  
TELP 021-74710 678 SMS PHONE: 0856 14 70 000



**KLINIK PURI NUSAPHALA**

NOMOR : 445.5 / 023 / KES.3 / V / 05  
Perum Puri Nusaphala Jl. Citra Indah Blok A No. 14 Jati Asih - Kota Bekasi 17425  
Telp. (021) 82440368 Fax.: (021) 82440367  
E-mail : klinikpurinusaphala@yahoo.com

**POLI UMUM • POLI GIGI • KEBIDANAN**

- Pemeriksaan Umum
- Perawatan Gigi
- Imunisasi
- KB
- Pemeriksaan Ibu Hamil
- Persalinan (24 Jam)
- Khitanan
- Bedah Minor
- Akupunktur

*Melayani : -Pasien Umum & Peserta Asuransi*
















the spiritual & outbound package specialist

**toya yatra**  
TOUR & TRAVEL



**PT. PANDAWA LIMA SEJATI  
DEALER RESMI HONDA**

Jl. Kramat Jaya No. 32 Yanjung Priok, Jakarta Utara  
Telp. (021) 4305878, 4357570, 4300576  
Fax. (021) 4300563  
E-mail: pdw5sejati@yahoo.com



PT CITRA MARGA NUSAPHALA PERSADA Tbk

2010 - 1991