

# Warta Citra Marga

Media Komunikasi Internal PT CMNP Tbk



Edisi 30, Agustus 2011

**Sistem Penilaian Kinerja:  
SAAT HARUS BERBEDA**

**Babak Baru,  
Harapan Baru CW**

Liputan CMNP Family Gathering 2011  
**Meneguhkan Cinta  
di Ocean Park**

**Rian dMasiv  
Racikan Rian**

*Selamat Datang*  
**ERA PRESTASI**



## DARI REDAKSI

### Semangat Prestasi

"SDM Citra Marga Memasuki Era Prestasi". Tema sentral penerbitan WCM edisi kali ini, seolah menjadi *reminder* yang harus dipahami seluruh pimpinan dan karyawan, bahwa babak baru Sistem Penilaian Kinerja yang lebih *fair* sudah dimulai. Ketika kita masih menyaksikan beberapa hal yang belum sempurna dari sistem tersebut, seyogyanya dapat kita lihat sebagai bentuk usaha yang harus terus dibenahi.

Semangat pembenahan juga terjadi pada media kesayangan kita ini. Meski secara *content* dan performa layout telah cukup memenuhi harapan, namun beberapa catatan hasil angket pembaca edisi sebelumnya telah kami ramu kembali, terutama pemberdayaan *content* yang bersumber dari dan untuk kepentingan *internal* seperti dapat Anda baca pada sub rubrik teknologi, resensi serta salam bahagia untuk rekan kita yang baru saja menempuh hidup baru.

Jangan lewatkan liputan CMNP *Family Gathering* dari Ocean Park dengan foto-foto eksklusif, siapa tahu Anda dan keluarga terekam disitu. Simak pula wawancara Redaksi dengan Dirut CW *pasca* ditandatanganinya amandemen PPJT. Perkaya pula wawasan Anda, dengan membaca artikel, tips dan rubrik lain yang tak kalah menarik.

Akhirnya, perkenalkan seluruh awak Redaksi WCM mengucapkan Selamat Hari Raya Idul Fitri 1432 H, mohon maaf lahir dan batin. Dengan kesucian hati, mari kita kobarkan semangat meraih prestasi.

Redaksi

## TIM REDAKSI

**Dewan Pembina:** Direksi PT Citra Marga Nusaphala Persada Tbk  
**Penanggung Jawab:** Sekretaris Perusahaan  
**Penasehat Redaksi:** Hari Sasongko, Hidayat Umar, Fitri Irmawati  
**Pemimpin Redaksi:** Sholahuddin  
**Wakil Pemimpin Redaksi:** Ita Kusumawati  
**Redaktur Pelaksana:** Abdul Syukur  
**Sekretaris Redaksi:** Wawan Munawar Kholid  
**Bendahara:** Fineska Kumala

### Staf Redaksi:

Endro S, Listiani, Indah Dahlia L, Arif Susanto, Abu Pringgadani  
**Kontributor Khusus:** Supriyanto H (PT CW), Zulkhair (PT CMS)

### Alamat Redaksi

Divisi Sekretaris Perusahaan PT CMNP Tbk, Jl. Yos Sudarso Kav. 28 Sunter Jakarta, Telpn (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. Artikel ditulis dengan bahasa yang mudah dimengerti dan populer, font 12, spasi 1, maksimum 1,5 halaman, kertas A4 (Redaksi berhak menyunting). Artikel adalah karya sendiri dan belum pernah dimuat di media manapun. Artikel yang dimuat akan mendapatkan imbalan yang menarik.

## DAFTAR ISI



8



13



14



15



16

### 3. Forum

Menjadi  
Top Performer

### 4. Fokus

SDM CMNP  
Memasuki  
Era Prestasi

### 8. Program

Saat Harus Berbeda,  
Babak Baru CW

### 12. Aktualita

Kinerja Perusahaan

### 13. Event

Event Perusahaan

### 14. CSR

CMNP Peduli

### 15. Sosok

Fitri Tropika  
Rian dMasiv

### 16. Liputan

Meneguhkan Cinta  
di Ocean Park

### 18. Cermin

Artikel,  
Resensi Buku,  
Tips, Hikmah,  
Renungan

### 21. Ragam

Info Kita, Menikah,  
Teknologi,  
Tahukah Anda,  
Teka-A, Kuis



## Menjadi *Top Performer*



**K**ewajiban perusahaan yang melekat pada seluruh pimpinan dan karyawan adalah menjalankan amanah para pemegang saham yang mengarah kepada pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan yang diselaraskan dan diturunkan berjenjang melalui *Key Performance Indicator* (KPI) dari *level* jabatan tertinggi hingga terendah. Begitu pula pertanggungjawaban atas pencapaian target KPI, harus ada akuntabilitas kepada pemberi tugas secara berjenjang pula, mulai dari individu *level* jabatan terendah hingga individu jabatan *level* tertinggi.

Bentuk pertanggungjawaban seperti itu, haruslah dapat terwujud dalam kinerja yang maksimal yang diatur dalam mekanisme *Performance Management System* (PMS) yang semakin baik. Seluruh pimpinan dan karyawan CMNP perlu terus berupaya menghasilkan performa yang optimum, kontribusi maksimum dan berusaha menjadi *top performer*.

Penyempurnaan PMS di perusahaan yang dikembangkan oleh Konsultan Hay Group sejak awal tahun 2010, kini telah memasuki masa implementasi. Sistem yang semangatnya direfleksikan melalui sistem Penilaian Kinerja (PK) pola baru ini, mengatur dengan jelas bagaimana proses PK dilakukan, perangkat pendukung yang digunakan, hingga *reward* dan *consequences* yang akan diberikan.

Melalui PK pola baru, performa kinerja karyawan akan diukur dan dinilai secara lebih obyektif, transparan serta memenuhi rasa keadilan. Penilaian yang dapat menggambarkan siapa mendapat apa, sesuai pencapaian kinerjanya. Tanpa PK yang baik, akan sangat sulit membedakan pemberian

apresiasi bagi karyawan yang berkinerja biasa-biasa saja dengan karyawan yang berkinerja sangat bagus atau justru sangat buruk. PK yang dapat mengakomodir perbedaan-perbedaan itu diyakini akan dapat mendorong setiap individu karyawan untuk berlomba-lomba menunjukkan kinerja terbaiknya.

Tahun 2011 dan tahun-tahun selanjutnya diharapkan tidak ada lagi cerita penghargaan sama rata sama rasa, yang dapat menurunkan semangat, motivasi berprestasi serta memicu merebaknya apatisisme. Padahal dalam tatanan yang benar, kinerja individu yang terarah dan dapat membangkitkan semangat kerja, akan menentukan keberhasilan pencapaian target dan tujuan besar perusahaan.

Dalam perspektif pengelolaan SDM, sistem PK pola baru sejatinya juga merupakan cerminan pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Sebagai konsekuensi atas transformasi tersebut, maka penerapan sistem PK pola baru, tentu tidak langsung "*cespleng*", tapi perlu waktu dan komitmen bersama. Sebagai program yang berkelanjutan, sistem ini juga harus dijalankan dengan tegas, konsisten dan taat asas. Peran setiap pimpinan untuk menjadi suri teladan bagi bawahannya, sangat menentukan. Jika tidak, penerapan konsep sebagai dan sehebat apapun, akan teronggok sebagai teori yang tak pernah terwujud.

Menyongsong seperempat abad usia CMNP tahun 2012, sudah saatnya kita jalankan dan kita kawal sistem PK pola baru dengan kesungguhan hati, karena berjalannya sistem ini tidak hanya akan membawa banyak kemanfaatan bagi perusahaan, tetapi juga bagi setiap individu karyawan. Pencapaian kinerja terbaik, sebagai *Top Performer*, harus menjadi tanggung jawab dan dambaan kita semua.

## SDM CMNP Memasuki *Era Prestasi*

Jaman sudah berubah, terlena dalam *comfort zone* tidak lagi mendapat tempat. Diberlakukannya sistem Penilaian Kinerja pola baru di lingkungan CMNP membawa konsekuensi kepada seluruh pekerja baik pimpinan maupun karyawan dari berbagai *level* untuk memenuhi kualifikasi kompetensi dan target *Key Performance Indicator* (KPI)-nya.



Tri Meliana Sari

"Kinerja buruk? Bisa jadi karena anda tidak cocok dengan jabatan anda sekarang, mungkin perlu pindah ke fungsi lain. Masih juga buruk?. Barangkali *skill* anda perlu ditingkatkan melalui pembinaan dan pelatihan. Tidak berkembang juga?. Sebaiknya anda mundur saja!". Meski terasa sarkastik, kutipan itu adalah nyata. Tidak adil?, justru sebaliknya,

memberi kesempatan kepada yang lebih mampu adalah keadilan. Itulah hukum dunia ke-SDM-an yang lazim diterapkan oleh banyak perusahaan, dimanapun.

Sistem ke-SDM-an kini memang cenderung lugas, walaupun tersedia Penilaian Kinerja (PK) sebagai alat dalam menentukan *reward* atas kinerja karyawan. Karena menentukan apresiasi

asi atau imbalan yang akan diterima seseorang, maka PK selanjutnya dilakukan secara obyektif, transparan dan berkeadilan. PK masa kini tidak bisa lagi ditentukan dengan cara 'ewuh pakewuh', tidak lagi ditentukan seberapa lama pengalaman bekerja, dan seberapa dekat hubungan atasan dan bawahan, melainkan ditentukan oleh sejauhmana prestasi dan kontribusi yang dihasilkan setiap individu karyawan untuk Perusahaan, papar Alex M Sumampow, Direktur Umum dan SDM CMNP saat diwawancarai Redaksi.

### Tantangan Eksternal dan Internal

Era 1980 dan 1990-an atau saat awal CMNP berkiprah dan menjadi pionir perusahaan swasta pertama di bidang pengelolaan jalan tol, adalah masa-masa keemasan perusahaan. Namun, begitu perubahan konstelasi politik, krisis moneter dan masuknya era pasar bebas, jalan bisnis CMNP pun terimbas. Sebut saja stagnasi yang pernah dialami proyek jalan tol ruas Depok - Antasari oleh Citra Waspphotowa (CW), ragam kendala Citra Margatama Surabaya (CMS), atau semakin terbatasnya konsesi jalan tol Ir. Wiyoto Wiyono MSc sementara pengembangan bisnis baru belum sepenuhnya terwujud adalah diantara fakta tantangan yang tak terelakkan.

CMNP sendiri telah mengambil sejumlah langkah dan kebijakan secara komprehensif untuk melakukan *recovery* segala persoalan yang ada. Tinggal bagaimana eksekusi atas kebijakan itu, terutama tuntutan cara pandang sumber daya manusia-nya (SDM) dalam menghadapi kondisi tersebut. Pendekatan baru dalam sistem manajemen kinerja atau *Performance Management System* (PMS) misalnya, mau tidak mau akan menjadi ujian bagi seluruh pimpinan dan karyawan, apakah mau dan mampu mendukung/menyesuaikan. Siapa yang mau dan mampu, mereka akan bertahan. Sebaliknya, akan tertinggal, bahkan ditinggalkan.

### Best Practice

Pendekatan PMS telah umum dilakukan oleh banyak perusahaan dan karenanya telah menjadi *best practice* dalam sistem pengelolaan SDM. Selain ditandai dengan adanya kejelasan kontrak kerja antara Perusahaan selaku pemberi pekerjaan dan karyawan selaku penerima atau yang menjalankan pekerjaan, sistem yang merepresentasikan Penilaian Kinerja (PK) ini juga mengatur aspek *reward and consequences*, termasuk besaran apresiasi, program pengembangan dan pembinaan karier.

Sebagai sistem yang strategis, sudah menjadi keharusan PMS dikelola dan disinergikan dengan semangat tata kelola perusahaan yang baik. Tanpa mengikuti kaidah bisnis yang sudah mengglobal sejak medio 1990-an ini,

Perusahaan akan berhadapan dengan tuntutan *stakeholders*-nya, terutama para pemegang saham. PMS masa kini tidak bisa lagi menerapkan tata cara tertutup, subyektif, apalagi diwarnai dominasi unsur kedekatan dengan pimpinan.

Menghadapi beratnya tantangan *eksternal* dan *internal* sebagaimana dijelaskan di atas, CMNP telah mempersiapkan sejumlah jurus yang tidak ringan dalam implementasi PMS, seperti memperbaharui kembali arah dan tujuan bisnis perusahaan, karena tak

Pengetatan target kompetensi dan KPI yang didukung *rewards and consequences* yang lebih dapat dipertanggungjawabkan, akan menciptakan iklim kompetisi yang sehat diantara karyawan dan menjadi budaya baru, dimana prestasi menjadi tumpuan.

hanya terkait aspek permodalan saja, tapi juga peluang pasar, infrastruktur, teknologi, bahkan kompetensi yang perlu dipenuhi oleh setiap individu karyawan dan setiap fungsi di dalam perusahaan.

Dasar tuntutan tersebut sebenarnya logis dilakukan oleh perusahaan maupun, karena iklim usaha cenderung semakin sulit diprediksi. Eksistensi CMNP ke depan, akan sangat tergantung sejauhmana pemenuhan kompetensi, kinerja dan kontribusi seluruh unsur pimpinan dan karyawan, karena akumulasi performa kinerja mereka adalah representasi performa kinerja perusahaan.

### Berbagai Ciri PMS

Salah satu ciri PMS yang diimplementasikan dalam Penilaian Kinerja (PK) adalah aspek kompetensi. Seluruh karyawan dan pimpinan dituntut memiliki kualifikasi kompetensi utama

sebagai prasyarat dirinya sebagai pekerja. Konsultan Hay Group, merekomendasikan 9 (sembilan) kompetensi utama yang harus dimiliki karyawan berdasarkan tantangan yang dihadapi CMNP saat ini dan yang akan datang. Kesembilan kompetensi itu adalah :

1. Integritas (*Integrity*) yaitu tekad dan kemampuan untuk mengedepankan norma organisasi, etika dan sosial dalam melaksanakan aktivitas bisnis. Mampu menjaga nilai-nilai perusahaan dalam kegiatan sehari-hari dan berinteraksi dengan pihak ketiga, serta tidak tergiur dengan tawaran apapun untuk melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan.
2. Pelayanan Pelanggan (*Customer Focus*) yaitu tekad dan kemampuan membantu atau melayani orang lain (pelanggan internal dan eksternal) serta memenuhi kebutuhan mereka. Berusaha mengetahui dan memenuhi kebutuhan pelanggan, menempatkan kepentingan pelanggan sebagai fokus utama, membangun kepercayaan dan kesetiaan pelanggan serta mengembangkan hubungan kerja yang saling menguntungkan.
3. Komunikasi (*Communication*) yaitu kemampuan menyampaikan informasi/ide melalui berbagai media dan metode kepada pihak lain serta memastikan pemahaman mereka sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kompetensi ini juga menuntut kemampuan mendengar dan memahami informasi yang disampaikan orang lain serta kemampuan meyakinkan dan mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, agar mereka mendukung tujuannya.
4. Kerjasama (*Teamwork*) yaitu tekad dan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain serta menjadi bagian dari suatu kelompok. Mempunyai komitmen untuk terlibat secara proaktif-kooperatif-efektif dalam kelompok, baik di dalam maupun di luar unit kerja serta membangun dan menjaga hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan, sehingga dapat mendukung pencapaian sasaran kelompok dan perusahaan secara maksimal.
5. Dorongan atas Keunggulan (*Achievement Orientation*) yaitu tekad dan kemampuan untuk bekerja dengan baik, menghasilkan kontribusi dan hasil kerja maksimum, melampaui standar yang ditetapkan serta senantiasa mampu memotivasi diri dan orang lain untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.



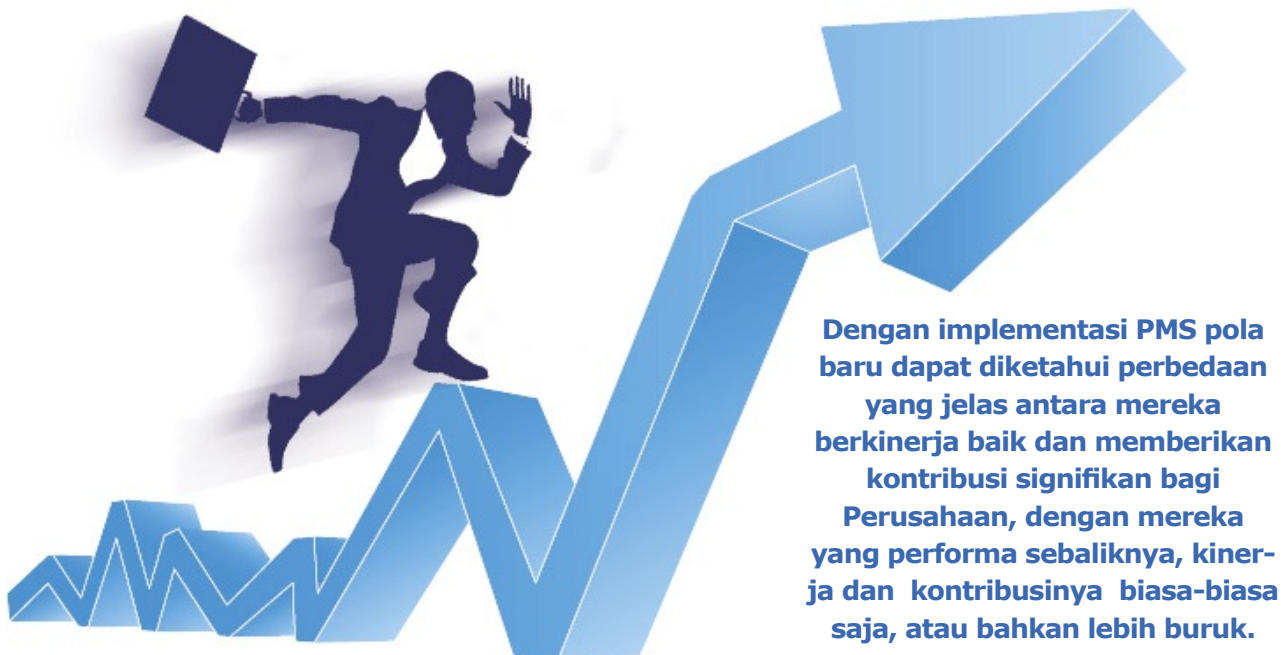
6. Inisiatif (*Initiative*) yaitu tekad dan kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, hambatan atau peluang. Proaktif memperbaiki keadaan dan mengambil tindakan untuk memecahkan masalah, menjawab tantangan atau memanfaatkan peluang yang ada, pada saat ini dan masa mendatang.
7. Inovasi (*Innovation*) yaitu tekad dan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru yang dapat menunjang kebutuhan organisasi, meningkatkan performa organisasi dan menjadi keunggulan organisasi dalam mencapai sasaran serta mewujudkan visi dan misinya.

memperbaiki dan meningkatkan kemampuan serta merencanakan dan mengembangkan ketrampilan bawahan sehingga dapat memenuhi tuntutan pekerjaan secara efektif

Untuk mengoptimalkan motivasi berprestasi karyawan, agar jerih payahnya dapat dihargai secara adil, maka melihat dan mengukur kompetensi saja tidaklah cukup. Kinerja dan kontribusi karyawan, harus pula diukur dengan aspek lain yaitu pencapaian target-target KPI. Hasil pengukuran kompetensi dan KPI tersebut selanjutnya akan membedakan apa yang diperoleh setiap individu karyawan. Perbedaan yang jelas antara mereka berkinerja baik dan memberikan kontribusi sig-

Program "Saat Harus Berbeda").

Dalam dunia PMS di sejumlah perusahaan, nasib seseorang bahkan tidak lagi ditentukan oleh seorang atasannya saja yang bisa lebih kental subyektivitasnya, tetapi ditentukan oleh banyak orang. Bukti-bukti kinerja seorang karyawan akan didengar dalam *review* penilaian itu. Dampak dari sistem ini adalah adanya sistem karier yang tidak lagi berdasarkan urutan kacang atau senioritas, tapi lebih kepada pencapaian kompetensi dan prestasinya. Sehingga tidak heran di beberapa perusahaan yang telah menerapkan PMS dengan baik, hanya butuh waktu beberapa tahun saja, untuk memunculkan pemimpin-pemimpin muda setingkat manajer di antara manajer-manajer berusia senior.



8. Kepemimpinan Perubahan (*Change Leadership*) yaitu kemampuan menyesuaikan diri terhadap suatu perubahan, baik berupa cara kerja, teknologi, organisasi, kompetensi, kebijakan maupun perubahan lainnya. Kompetensi ini juga menuntut kemampuan mengarahkan, membantu dan memimpin karyawan untuk bersikap positif dalam mengantisipasi perubahan, melakukan penyesuaian yang diperlukan serta mensosialisasikan perubahan dengan mengajak orang lain untuk menerima dan mendukung perubahan.
9. Pengembangan Orang Lain (*Developing Others*) yaitu kemampuan membagi pengetahuan dan mengelola pembelajaran orang lain, melakukan regenerasi untuk

nifikan bagi Perusahaan, dengan mereka yang performa sebaliknya, kinerja dan kontribusinya biasa-biasa saja, atau bahkan lebih buruk.

Dengan demikian, tidak ada lagi sama rata-sama rasa dalam perolehan *reward*, terutama pendapatan. *Grade* dan *Jobdesc* si A dan si B boleh selevel, tapi jika pencapaian target kompetensi dan KPI-nya tidak sama, maka dapat dipastikan pendapatannya pun akan berbeda.

Ciri lain PMS yang tak kalah pentingnya adalah obyektifitas dalam penilaian. Pencapaian kompetensi dan KPI tidak lagi dinilai dan ditetapkan asal atasan mau, tidak juga ditentukan sesaat oleh ingatan semu pada akhir tahun, tetapi atas dasar proses dan mekanisme yang berkesinambungan sepanjang tahun, mulai dari tahap perencanaan, bimbingan hingga dilakukannya penilaian akhir. (Baca Rubrik

Dengan komitmen menjadi lebih baik, CMNP kini telah memantapkan diri menerapkan PMS. Karena PMS merupakan *best practice* pengelolaan SDM, pastilah secara bertahap CMNP akan terus menyempurnakan sistem tersebut.

Pengetatan target kompetensi dan KPI yang didukung *rewards and consequences* yang lebih dapat dipertanggungjawabkan, akan menciptakan iklim kompetisi yang sehat diantara karyawan dan menjadi budaya baru, dimana prestasi menjadi tumpuan.

Visi, misi dan program-program yang dimiliki CMNP, logisnya memang harus juga dicapai dengan segala daya upaya oleh seluruh komponen Perusahaan, dan faktor terpenting adalah SDM-nya. *Man behind the gun* menjadi kata kunci peran SDM, untuk semodern apapun sebuah perusahaan. Selamat datang era prestasi ! (SoI)

## OPINI

**Bagaimanakah pendapat Anda tentang Sistem Penilaian Kinerja (PK) Pola Baru yang diimplementasikan di lingkungan CMNP?**



**Ria Utami (Pengumpul Tol/ Divisi MPT)**

Untuk PK Pengumpul Tol, perlu disosialisasikan parameter dan bobotnya secara transparan. Misalnya parameter dan bobot untuk tingkat kehadiran, keterlambatan, pemenuhan SOP, produktivitas kerja, *attitude* dll.

**Benny Hakim (Asisten Manajer/ Biro Hukum)**

Kompetensi dan KPI harus dipahami dengan benar agar dapat mengarahkan pencapaian target kerja. Selain perlu dituangkan dalam SK Direksi, implementasi PK pola baru tidak cukup disosialisasikan sekali waktu, tetapi juga perlu dilakukan pendampingan Divisi SDM. Mereka (unit kerja) yang didampingi, selanjutnya menyambut baik pendampingan tersebut.



**Bambang Sutaryadi (System & Network Programmer/ Divisi TI)**

PK pola baru hendaknya tidak hanya menilai pencapaian kompetensi dan KPI saja. PK sebaiknya juga memperhatikan aspek kehadiran dan pemenuhan jam kerja.



**Lidia Prasida (Staf Adm/ Divisi PU)**

Dengan sistem PK pola baru, diharapkan dapat menjadi perhatian bagi karyawan (yang langganan) nilai PK-nya rendah untuk berusaha memperbaiki kinerjanya.



**Dessy Roslianita (Sekretaris Direksi)**

Record fakta di lapangan penting sekali sebagai dasar dan bukti autentik penilaian. Tanpa *record* yang jelas, implementasi PK pola baru tidak akan berarti (subyektif).

**Andi Satya Nugraha (Senior Officer/ Divisi Umum)**

PK perlu diimplementasikan taat azas (taat aturan dan konsisten). Ketika nilai PK sudah ditetapkan dan disepakati atasan bawahan (sesuai pencapaian kinerja), selanjutnya tidak dilakukan perubahan karena alasan quota unit kerja.



## Sistem Penilaian Kinerja : Saat Harus Berbeda

**Pengantar Redaksi :  
Harapan CMNP untuk membangun organisasi yang kompetitif dan berbudaya kinerja tinggi tampaknya telah menemui titik terang, seiring dengan telah disosialisasikan penerapan *Performance Management System (PMS)* atau sistem Penilaian Kinerja (PK) pada Mei 2011. Apa dan bagaimana sistem PK itu diimplementasikan?. Sejauhmana sistem PK pola baru tersebut merepresentasikan apresiasi atau *pay for performance* yang berkeadilan?. Berikut hasil liputan wawancara Redaksi WCM dengan Direktur Umum dan SDM, Alex M Sumampow.**

### **Mengapa PK menjadi bagian penting dalam penyempurnaan Sistem Manajemen SDM?**

Dalam suatu hubungan kerja yang saling menguntungkan, akan terjadi bila para pihak, mampu melaksanakan kewajibannya. Karyawan berkewajiban berkinerja tinggi, taat aturan serta tak bosan meningkatkan kemampuannya. Sedangkan perusahaan berkewajiban memberikan apresiasi dan hak-hak karyawan atas kinerja yang dihasilkan. Dilaksanakannya kedua kewajiban tersebut, akan mendorong CMNP menjadi organisasi yang kompetitif, sehingga dapat meningkatkan kontribusinya kepada para pemegang saham. Kedua kepentingan inilah, yang kemudian oleh CMNP diselenggarakan melalui implementasi PK yang lebih obyektif, transparan dan adil seperti kita dampingkan selama ini.

### **Bagaimana menyikapi mereka yang skeptis terhadap implementasi PK pola baru?**

Dapat dimaklumi, mengingat memahami secara utuh sistem PK pola baru, perlu cukup waktu. Menyikapi hal tersebut Divisi SDM

perlu aktif melakukan sosialisasi dan pendampingan unit-unit kerja, disamping perlu membuka diri untuk menerima kritik saran, melayani konsultasi dan pengaduan jika karyawan merasa mendapat perlakuan yang tidak *fair* atas PK dan apresiasi yang ia terima. Kebijakan sistem PK pola baru akan diintegrasikan secara maksimal dengan penerapan apresiasi yang lebih *fair* dimana remunerasi akan diselenggarakan dengan hasil kinerja karyawan.

### **Apa saja indikator yang diukur dalam PK pola baru?**

Ada 2 indikator utama yang diukur dalam PK karyawan, yaitu kompetensi dan KPI dengan menggunakan bobot tertentu. Kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang dibutuhkan agar karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Setiap kompetensi memiliki target *level* tertentu, sesuai dengan tuntutan jabatan yang diemban karyawan. Sedangkan KPI adalah indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan dari pencapaian sasaran pekerjaan pemegang jabatan. Pencapaian target dari kedua indikator tersebut, akan menentukan nilai akhir PK, termasuk *rewards* dan *consequences* yang menyertai.

### **Dalam bentuk apakah *reward* atas pencapaian kinerja akan diberikan?**

*Reward* atas hasil PK berupa remunerasi yang akan diberikan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan, yang besarnya memperhatikan kemampuan finansial perusahaan. Remunerasi dapat berbentuk finansial dan non-finansial.

Alex M Sumampow



Remunerasi finansial dibedakan menjadi dua yaitu yang sifatnya tetap dan sifatnya variable. Remunerasi finansial yang sifatnya tetap, melekat pada pendapatan karyawan berupa kenaikan gaji tahunan yang besarnya ditentukan berdasarkan hasil PK karyawan. Sedangkan remunerasi yang sifatnya variable dapat berupa bonus yang realisasinya merupakan hak prerogatif Direksi. Sementara itu, remunerasi non finansial bisa berupa program pengembangan karyawan seperti pelatihan, rotasi, promosi, perencanaan karir dll.

#### Bagaimana tahapan implementasi PK pola baru tersebut?

Implementasi PK pola baru dilaksanakan melalui tiga tahap yang terintegrasi yaitu :

- Perencanaan Kerja (Desember-Januari). Pada tahap ini setiap karyawan difasilitasi atasannya untuk mendiskusikan dan menetapkan target KPI dan kompetensi yang selaras dengan rencana bisnis tahun yang akan berjalan, untuk kemudian disepakati bersama dan menjadi komitmen karyawan dalam pencapaiannya.
- Bimbingan Kinerja (Juni-Juli). Pada tahap ini atasan mereview kinerja karyawan bawahannya dengan memberikan masukan, bimbingan dan dukungan agar yang bersangkutan berhasil memenuhi target KPI dan kompetensi yang ditetapkan. Pada tahap ini dimungkinkan untuk dilakukan revisi KPI yang telah disepakati pada awal tahun.
- Penilaian Kerja (Desember-Januari). Tahap ini dilakukan pemotretan kinerja karyawan selama periode satu tahun oleh atasannya dengan melihat pencapaian target KPI dan kompetensi; memberikan penilaian dan masukan serta mengidentifikasi area untuk pengembangan lebih lanjut. Setelah PK selesai dilakukan, maka Divisi SDM akan melakukan pemrosesan dan hasilnya akan menentukan *reward* baik finansial maupun non-finansial.

#### Dimana letak keunggulan sistem PK pola baru dibanding dengan PK pola lama?

Beberapa keunggulan sistem PK pola baru yang tidak diterapkan dalam PK pola lama diantaranya:

- Adanya keseimbangan hak dan kewajiban antara perusahaan sebagai pemberi kerja dan karyawan sebagai pelaksana kerja. Karyawan wajib menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik, dan karenanya ia layak mendapat *reward* sesuai dengan pencapaian kinerjanya. Karena Perusahaan wajib memberikan *reward*, maka Perusahaanpun berhak mendapatkan kinerja terbaik

yang dihasilkan karyawannya tersebut.

- Adanya tanggung jawab bersama antara atasan dan bawahan dalam membuat kesepakatan dan pemenuhan target-target KPI dan Kompetensinya. Dengan tanggung jawab bersama, secara moral dapat kedudukan peran antara yang memimpin dan yang dipimpin, serta memperjelas peran antara yang membina dan yang dibina.
- Adanya tool atau alat untuk mencegah penilaian yang subyektif. Alat ini merupakan bukti autentik selama periode penilaian, mengingat setiap pencapaian kinerja dan perilaku kerja karyawan harus dicatat dalam Buku Rapor Karyawan, yang diketahui dan ditandatangani karyawan dan atasannya. Bukti autentik ini selanjutnya dapat dijadikan referensi atasan dalam memberikan penilaian akhir serta rekomendasi *reward*-nya.

Sebaik apapun suatu sistem, jika tidak diimbangi dengan penegakan disiplin, maka tingkat keberhasi-lan implementasinya akan rendah

lengkap, maka PK di bulan Desember dipastikan berlangsung singkat dan efektif.

- Dilaksanakannya sistem *Pay for Performance* yang lebih baik. Karena sistem penilaian dilakukan lebih objektif, transparan dan *fair*, maka apresiasi atau remunerasi yang akan diberikan juga akan lebih merepresentasikan keadilan. Karyawan yang menunjukkan kinerja dan kontribusi yang tinggi, akan menerima apresiasi yang tinggi, dibandingkan mereka yang kinerja dan kontribusinya biasa-biasa saja atau bahkan buruk.

#### Bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan yang tidak menunjukkan kinerja baik?

Sebaik apapun suatu sistem, jika tidak diimbangi dengan penegakan disiplin, maka tingkat keberhasilan implementasinya akan rendah. Sebagaimana mereka yang memiliki kinerja tinggi dan diberikan apresiasi tinggi, maka bagi mereka yang tidak *perform*, sepatutnya menerima tindakan, sebagai konsekuensi atas kinerjanya yang buruk. Jika hal tersebut tidak dilakukan, artinya perusahaan tidak berlaku *fair*.

Sebagai tanggung jawab pembinaan, perusahaan akan mendorong pelaksanaan *coaching* dengan sasaran tertentu. Selama masa *coaching* karyawan mendapat kesempatan untuk memperbaiki kinerjanya. Bila ternyata tidak juga mampu, maka yang bersangkutan akan mendapat konseling atau tindakan khusus. Sanksi akan diberikan untuk menjaga rasa keadilan dan juga untuk mempertahankan etos kerja karyawan lain yang sudah baik kinerjanya. Disinilah perlunya aturan main yang jelas mengenai sanksi.

#### Apakah sistem PK pola baru tersebut akan diberlakukan juga di anak perusahaan CMNP?

Tidak hanya sistem PK yang akan diberlakukan di GNI, CW atau CMS, tetapi secara bertahap *role model* sistem manajemen CMNP akan diimplementasikan juga di anak perusahaan, tentu dengan penyesuaian yang diperlukan.

#### Dukungan seperti apa yang diharapkan dari karyawan atas implementasi PK tersebut?

PK pola baru implementasinya tidak bisa diserahkan sepenuhnya oleh Divisi SDM, tetapi mutlak memerlukan partisipasi aktif setiap unit kerja yang lebih paham atas kondisi pekerjaan, termasuk pemberdayaan SDM-nya. Pada PK pola baru setiap karyawan bertanggungjawab atas hasil PK-nya, sehingga yang bersangkutan diharapkan dapat lebih proaktif berkomunikasi atau meminta *coaching* kepada atasan yang akan melakukan penilaian. Setiap karyawan juga diharapkan proaktif mengisi buku rapornya bila berhasil mencapai target tertentu. (sol)

- Karyawan dan atasan dapat berperan aktif memastikan pelaksanaan PK berjalan lebih efektif, objektif dan *fair*. Bagi karyawan yang dinilai, dapat secara aktif mengumpulkan data yang diperlukan seperti mencatat pencapaian kinerjanya di Buku Rapor atau meminta *coaching* dari atasan jika diperlukan. Bagi atasan yang diperlukan, dapat memberikan *coaching* bila karyawan tidak mencapai target, melakukan kesalahan atau bertindak tidak sepatutnya dan segera mencatatkan di dalam Buku Rapor. Bila semua data tercatat

# Babak Baru, Harapan Baru CW



Ir. Tri Agus Riyanto

**Pengantar Redaksi :**  
Beri pijak pada Perpres 13/2010 dan Permenpu 6/2010, proses evaluasi 24 ruas jalan tol "mangkarak" yang berlangsung sejak Juni 2010 hingga Juni 2011 akhirnya mengerucut, dengan ditandatanganinya amandemen Perjanjian Pengusahaan Jalan Tol (PPJT) antara Pemerintah dan PT Citra Waspahutowa (CW) bersama pemegang konsesi 6 ruas jalan tol lainnya pada tanggal 7 Juni 2011.

Untuk mengetahui apa dan bagaimana CW berhasil menggelindingkan kesepakatan tersebut, bagaimana pula CW memastikan jalannya proyek serta prospeknya ke depan?, berikut hasil liputan wawancara Redaksi dengan Direktur Utama CW, Ir. Tri Agus Riyanto.

## **Kendala apa yang membuat proyek jalan tol Depok - Antasari yang ditangani CW seakan "jalan di tempat" dalam waktu yang cukup lama?**

Kendala utama adalah ketidakpastian kapan tanah bisa dibebaskan dan membengkaknya biaya pembebasan lahan yang besarnya jauh di atas rencana bisnis awal, sehingga berakibat terhadap menurunnya kelayakan proyek secara keseluruhan. Kalau dibilang jalan di tempat mungkin kurang tepat, karena CW terus melakukan upaya-upaya berbagi resiko dengan Pemerintah agar Proyek menjadi layak kembali.

## **Bagaimana wujud kongkrit upaya-upaya itu?**

Upaya-upaya yang dilakukan diantaranya melakukan konsolidasi dengan para investor jalan tol lain melalui Asosiasi Tol Indonesia (ATI), melakukan pendekatan persuasif atas manfaat penting jalan tol dengan Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN) yang dilanjutkan dengan berbagai event seperti *National Infrastructure Summit*. Melalui event tersebut lahirlah beberapa perbaikan regulasi seperti Perpres 13/2010, Permen PU 06/2010, usulan RUU pengadaan tanah dari Pemerintah, BLU dan *Land Capping* dimana hal tersebut sebagai dasar dalam melakukan evaluasi proyek. Alhamdulillah berbagai upaya itu akhirnya berhasil mengantarkan dilakukannya amandemen PPJT sebagaimana diharapkan.

## **Apa perbedaan mendasar antara PPJT awal dengan PPJT revisi?**

Perbedaan yang sangat mendasar adalah adanya *risk sharing* yang seimbang antara pihak investor dan pemerintah, diantaranya terkait pembebasan tanah, yang semula harus dilakukan dengan dana investor, direvisi menjadi dengan dana Bantuan Layanan Umum (BLU) dan dilanjutkan dengan dana *Land Capping*. Masa konsesi yang

sebelumnya dihitung 35 tahun sejak PPJT ditandatangani, menjadi dihitung 40 tahun sejak pekerjaan konstruksi dimulai. Tarif yang tadinya Rp. 816/ km (tahun 2014) menjadi Rp. 1.168/ km (tahun 2014).

## **Dengan ditandatanganinya PPJT Revisi, apakah otomatis proyek jalan tol Depok-Antasari dapat segera dijalankan?**

Diperlukan kerja keras dan koordinasi yang baik dari para pelaku di lapangan (CW, TPT, P2T, BPJT, PU dll) agar mempunyai target penyelesaian yang sama yaitu tahun 2014 sudah bisa beroperasi.

## **Seberapa besar perubahan nilai investasi pada proyek tersebut?**

Proyek pembangunan jalan tol Depok-Antasari mengalami peningkatan nilai investasi hampir dua kali lipat, dari Rp. 2,515 triliun menjadi Rp. 4,767 triliun. Dengan beberapa perbaikan parameter investasi, membuat rencana bisnis yang telah disepakati tersebut masih memberikan tingkat kelayakan yang wajar.

## **Bagaimana jadwal pelaksanaan proyeknya?**

Pada tahun 2011-2012 proyek diawali dengan pembebasan tanah. Pekerjaan konstruksi tahap I ruas Antasari - Sawangan sepanjang 12 km akan dilaksanakan selama tahun 2013 - 2014 dengan kondisi setelah lahan dibebaskan 100%, sehingga dapat mulai dioperasikan pada tahun 2014. Adapun konstruksi tahap II ruas Sawangan - Bojong Gede sepanjang 9,5 km akan dilaksanakan dengan prinsip pentahapan (*staging*) sesuai dengan proyeksi *traffic*.

## **Adakah faktor yang paling krusial pada pelaksanaan proyek tersebut?**

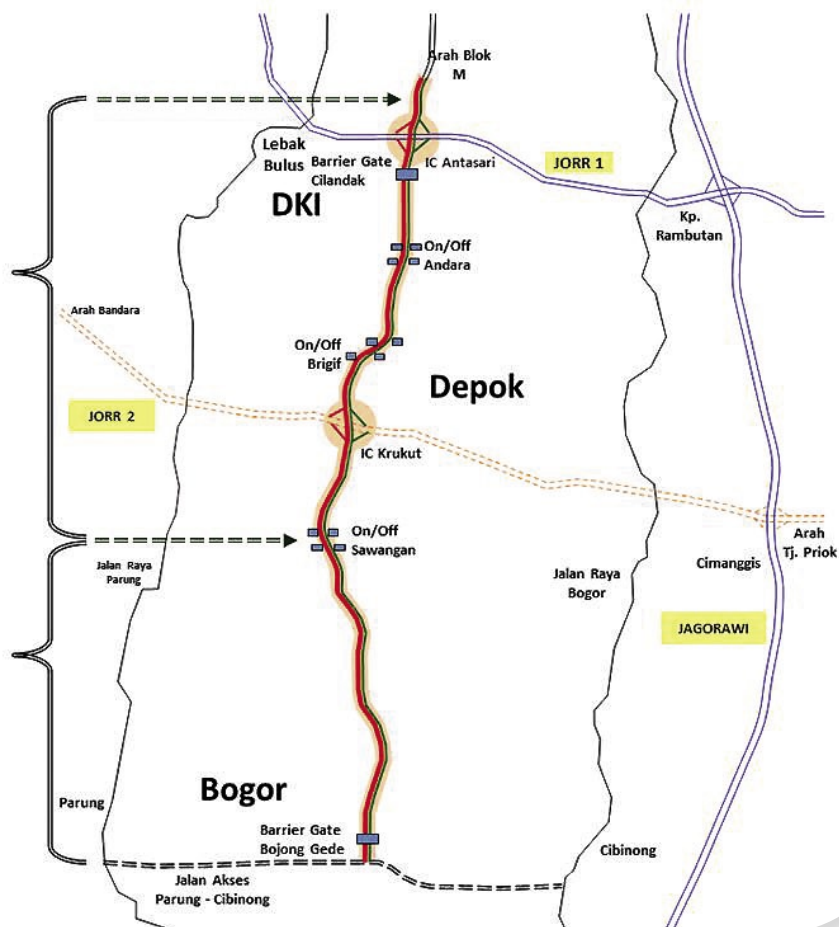
Faktor paling krusial tetap pada kepastian pengadaan tanah, ini harus menjadi perhatian bersama khususnya Pemerintah, karena pengadaan tanah memang domain Pemerintah. Pembayaran tanah akan dilaksanakan melalui skema BLU dan *Land Capping*, dan untuk ini CW telah menyempatkan pengajuan BLU yang bersumber

**Tahap I :****Antasari - Sawangan**

- ♦ Panjang 12 km
- ♦ Investasi Rp 3,073 T
- ♦ Konstruksi 2013
- ♦ Operasi 2014

**Tahap II :****Sawangan-Bojong Gede**

- ♦ Panjang 9,5 km
- ♦ Investasi Rp 1,694 T
- ♦ Konstruksi Staging
- ♦ Operasi Staging



dari PIP (Pusat Investasi Pemerintah). Pada saat ini CW juga telah memenuhi ketentuan jaminan pelaksanaan sesuai nilai investasi yang baru serta ketentuan setoran rekening pengadaan tanah.

**Strategi apa saja yang dijalankan CW?**

Pada tahap awal ini kami harus berjuang keras mengupayakan mendapatkan pembiayaan dana BLU, dan untuk itu diharapkan sebelum lebaran CW sudah bisa menandatangani perjanjian dengan PIP. Selain upaya itu, CW juga berpartisipasi aktif bersama TPT, P2T dalam proses pengadaan tanah.

**Pelajaran apa yang bisa diambil dari proyek jalan tol yang ditangani CMNP dan CMS?**

Belajar dari pengalaman CMNP dan CMS akan lebih baik jika dari awal kita sudah memisahkan fungsi investor dan operator jalan tol. Sebagai investor jalan tol, struktur organisasi akan lebih ramping. Dalam pengoperasian jalan tol nantinya akan bekerja sama dengan perusahaan operator jalan tol.

**Melihat volume lalu lintas JORR I yang kian ramai dan jalan tol JORR II yang sudah mulai dibangun, harapan kami pada waktu pengoperasian tahap awal, volume *traffic* akan cukup tinggi**

**Bagaimana prospek bisnis CW ke depan?**

Prospek Bisnis CW sangat bagus dan diharapkan bisa menjadi sumber pendapatan CMNP pasca jalan tol Ir. Wiyoto Wiyono, MSc berakhir masa konsesinya. Jalan tol yang ditangani CW mulai

dari jalan Antasari – Depok – Bojong Gede, Bogor akan bersilangan dengan jalan tol JORR I di Antasari dan jalan tol JORR II di Krukut. Melihat volume lalu lintas jaringan ini yang kian ramai dan jalan tol JORR II yang sudah mulai dibangun, harapan kami pada waktu pengoperasian tahap awal, volume *traffic* akan cukup tinggi.

**Bagaimana rencana kolaborasi CW dengan PT Global Network Investing (GNI)?**

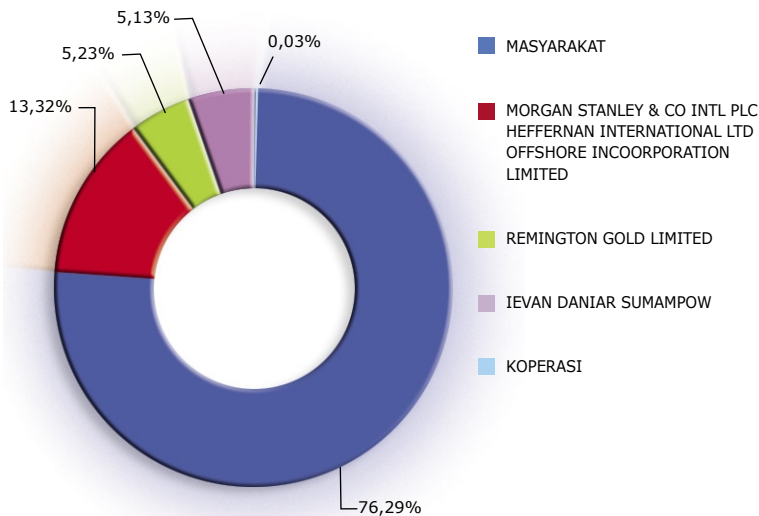
Kolaborasi dengan GNI sebagai operator jalan tol CW sangat terbuka lebar dan hal ini akan terus kita komunikasikan secara intensif, baik dengan manajemen GNI maupun dengan CMNP.

**Dukungan seperti apa yang diharapkan agar proyek CW dapat segera dilaksanakan dan berjalan sesuai harapan?**

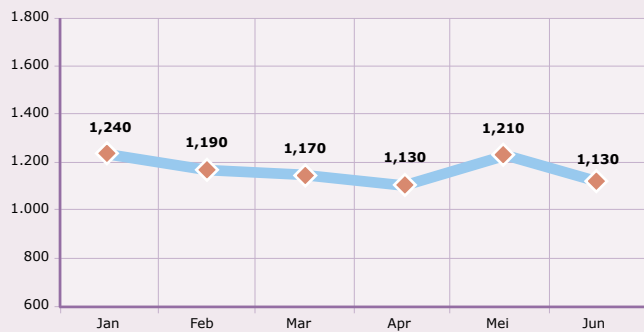
Dukungan penuh CMNP selaku Pemegang Saham mayoritas CW serta para pihak yang terkait di Proyek (TPT, P2P, BPJT, PU dan lain-lain) untuk selalu fokus terhadap jadwal yang sudah disepakati. (es/sol)



### KOMPOSISI PEMEGANG SAHAM CMNP Periode 30 Juni 2011



### PERGERAKAN HARGA SAHAM CMNP (Rp) Periode Januari - Juni 2011

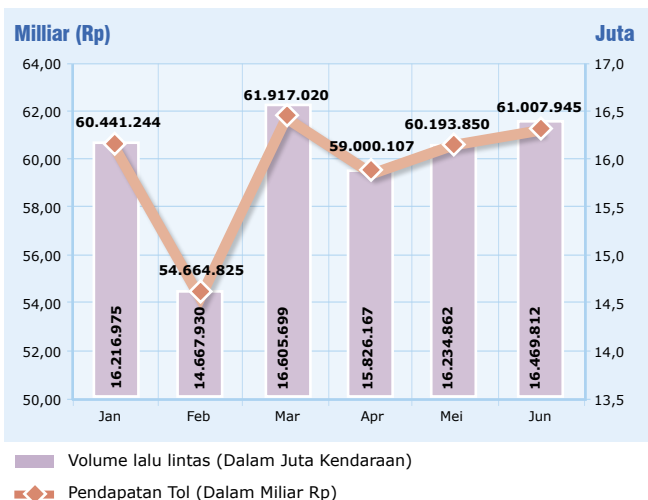


### ANALISA SAHAM CMNP Periode Januari - Juni 2011

Pergerakan saham CMNP antara lain masih dipengaruhi oleh fluktuasi pergerakan indeks di lantai bursa. Walaupun kondisi saat ini investor cenderung mulai tertarik dengan saham sektor infrastruktur, namun saham Perseroan masih berada di posisi yang stagnan.

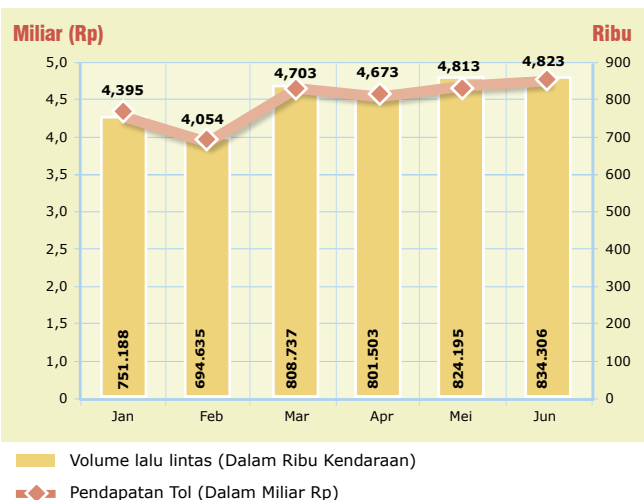
Sementara itu dikeluarkannya Laporan Keuangan Tahunan dan Triwulan I Tahun Buku 2011 yang membukukan laba bersih serta adanya pembagian dividen sebagaimana hasil keputusan RUPST Tahun Buku 2010 yang digelar pada 23 Juni 2011, ke depan diharapkan mampu memberikan dampak positif terhadap pergerakan saham Perseroan di lantai bursa, terlebih mulai adanya titik terang proyek jalan tol ruas Depok – Antasari yaitu dengan ditandatanganinya amandemen Perjanjian Pengusahaan Jalan Tol (PPJT) pada 7 Juni 2011, sehingga kembali memberikan gairah bagi investor untuk berinvestasi pada saham Perseroan.

### VOLUME LALIN JIUT & PENDAPATAN CMNP\* Periode Januari - Juni 2011



JIUT: Tol dalam kota Jakarta  
\* Setelah revenue sharing

### VOLUME LALU LINTAS & PENDAPATAN CMS Periode Januari - Juni 2011





#### Penandatanganan Amandemen PPJT

Dirut CW, Tri Agus Riyanto (kanan) disaksikan oleh Menteri PU, Djoko Kirmanto (kiri) tengah menandatangani amandemen PPJT di Gedung PU, Jakarta, Selasa (7/6). Penandatanganan tersebut membuka harapan baru bagi keberlanjutan proyek jalan tol ruas Depok-Antasari.



#### RUPST CMNP

Dewan Komisaris dan Direksi CMNP sedang mengikuti jalannya RUPST Tahun Buku 2010, bertempat di CMNP Sunter, Rabu (23/6). Selain menyetujui Laporan Tahunan dan mengesahkan Laporan Keuangan, Rapat juga menyetujui pembagian dividen sebesar Rp. 7,45 per lembar saham.



#### CMNP Raih Corporate Image Award (IMAC Award 2011)

CMNP melalui Direktur Operasi CMNP, Hudaya Arryanto menerima IMAC Award 2011 kategori Toll Road Infrastructure dengan predikat *Excellence in Building and Managing Corporate Image* dari Majalah BusinessWeek Indonesia dan Frontier Consulting Group di Ritz Carlton Kuningan, Kamis (9/6).



#### RUPST CMS

Dewan Komisaris dan Direksi CMS tengah mengikuti RUPST Tahun Buku 2010 bertempat di Graha CMS Surabaya, Kamis (21/7). Rapat diantaranya menyetujui Laporan Tahunan dan mengesahkan Laporan Keuangan tahun buku yang berakhir pada 31 Desember 2010.



#### RUPST CW

Dewan Komisaris dan Direksi CW sedang mengikuti jalannya RUPST Tahun Buku 2010 dan RUPSLB yang diselenggarakan di Bogor, Senin (13/6). RUPSLB diantaranya menyetujui rencana bisnis baru dan mengesahkan penandatanganan amandemen PPJT 7 Juni 2011.



#### RUPSLB CMNP

Dirut CMNP sedang memaparkan usulan penambahan modal pada RUPSLB yang digelar di CMNP Sunter, Rabu (10/8). Rapat menyetujui rencana Penambahan Modal Tanpa Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu maksimum sebanyak 200 juta lembar saham baru.





#### Sunatan Massal

Sebanyak 50 orang anak dari keluarga tidak mampu yang tinggal di koridor jalan tol Ir. Wiyoto Wiyono, MSc, mendapatkan kesempatan mengikuti sunatan massal yang diselenggarakan oleh Kerokhanian Islam CMNP bekerjasama dengan Sunter Medical Centre Sisma Medika bertempat di Ruang Serbaguna CMNP, Sabtu (25/6).



#### Graffiti Painting

Sekolah Global Mandiri dan CMNP menggelar kegiatan Melukis di Tiga Tiang Tol bertempat di Pulomas, Senin (30/5). Kegiatan yang diikuti oleh siswa berkebutuhan khusus ini merupakan wadah untuk memberikan ruang ekspresi seni kepada mereka.



#### Uji Emisi Gratis

Untuk kedua kalinya CMNP bekerjasama dengan Astra Group, kembali menggelar kegiatan Uji Emisi Gratis bertempat di Rest Area Gerbang Tol Tanjung Priok 1 (30-31/5). Tampak dalam foto Wandono Warih dari BPLHD (kiri) sedang melakukan uji emisi secara simbolis, disaksikan oleh Direktur Operasi, Hudaya Arryanto (kanan).



#### Operasi Katarak

Lembaga Amil Zakat CMNP bekerjasama dengan Rumah Sehat Masjid Agung Sunda Kelapa (RS-MASK) menyelenggarakan Operasi Katarak Gratis untuk 25 orang di Rumah Sehat Masjid Agung Sunda Kelapa Jakarta, Kamis (9/6). Tampak dalam foto Direktur Operasi, Hudaya Arryanto (kanan depan) tengah menyaksikan proses operasi.



#### CMNP Bagikan Paket Lebaran

CMNP membagikan 2000 Paket Lebaran untuk Dhuafa di Balai Yos Sudarso, Senin (22/8). Tampak dalam foto Direksi CMNP bersama istri Gubernur DKI Jakarta Sri Hartati (baju coklat) dan Walikota Jakarta Utara Bambang Sugiyono (baju hijau tengah) dalam acara tersebut. Secara terpisah CMNP juga memberikan 500 Paket Lebaran via BAZIS serta santunan pemeliharaan 33 masjid/ musholla di koridor tol.





## Fitri Tropika Kena dia...

**S**iapa yang tidak kenal cewek ini. Rambut pendek berponi, gaya bicara super lebay, dan gerak tubuh komikal, membuat penampilannya berbeda dari komedian lain. Pemilik nama asli Fitri Rakhmawati atau lebih dikenal dengan Fitri Tropika (Fitrop) beberapa tahun terakhir terbukti telah mencuri perhatian banyak program teve dan menempatkannya sebagai bintang.

Karena popularitasnya itu pula mantan penyiar radio swasta di Bandung ini didaulat CMNP sebagai pembawa acara *Family Gathering* di Ocean Park, Sabtu (16/4).

Bukan Fitrop kalau tidak mampu membuat orang tertawa. Bukan pula Fitrop kalau tidak ketagihan ngusilin orang. Kali ini "korban" adalah para petinggi CMNP, yaitu



ketika mereka diminta membacakan pemenang undian haji dengan menirukan gaya lebay ala Fitrop. Karuan saja siapapun yang melihat adegan itu pasti dibuat "ngakak". Tapi apa jadinya ketika bintang Extravaganza ABG ini ngerjain Pak Daniel (Direktur Pengembangan Usaha)? Fitrop kena batunya, gatot alias gagal total. Lalu ... ia pun nge-loyor ngambek tengkreup. (as)

## Rian dMasiv Racikan Rian

Vokalis dMasiv, Rian Ekky Pradipta (25) atau biasa disapa Rian memang tampak pendiam. Tetapi siapa sangka dibalik diamnya, dia adalah motor group band mantan jawara *A Mild Live Wanted* 2007 sekaligus pencipta lagu yang produktif dan andal.

Banyak hit dMasiv adalah berkat buah pikiran dan "racikan" Rian. Melankolis, sederhana, indah, enak didengar dan dijamin komersil. Membumihnya karya-

karya Rian di industri musik Indonesia setidaknya terekam jelas dalam acara *Family Gathering* keluarga besar CMNP di Ocean Park beberapa waktu lalu. Hampir semua lagu-lagunya, dilahap habis, didendangkan mereka yang hadir pada acara tersebut, mulai dari orang tua, remaja bahkan anak-anak. Sayangnya eforia Rian dan dMasiv di perhelatan HUT CMNP hari itu, membuat para fans-nya kehilangan *moment* foto bersama. Habis manggung mereka langsung ngaciir.





## Liputan CMNP Family Gathering 2011 :

# Meneguhkan Cinta di Ocean Park

"**K**arena cinta adalah lentera, maka jangan kau padamkan. Karena cinta adalah kehidupan, maka tumbuh suburkan.". Kalimat puitis tersebut tampaknya sederhana, namun sesungguhnya kaya makna, menginspirasi, betapa harmoni cinta adalah anugerah yang layak diperjuangkan. Tak hanya memberi banyak kekuatan, cinta konon juga membuat hidup kian lebih hidup.

Berangkat dari pemahaman itulah tema ulang tahun ke 24 CMNP digagas. Dan akhirnya "Cinta Citra Marga" ditahbiskan sebagai tema sentral perayaan hari jadi itu melalui *event CMNP Family Gathering 2011* yang digelar sebanyak 4 angkatan, yaitu tanggal 16 April, 17 April, 24 April dan 1 Mei 2011, bertempat di Ocean Park, Tangerang. Sebanyak 2.548 orang yang terdiri manajemen, karyawan dan keluarganya serta tenaga *outsourcing* tum-pah ruah di ka-wasan wisata prestisius Bumi Serpong Damai itu.

membahana dengan sorak sorai menyambut salam dan sapaan si lebay, Fitri Tropica sang pemandu acara. Berbagai *joke* dan celotehnya mampu menghangatkan suasana. Seperti lazimnya acara ulang tahun perusahaan, mengawali acara, Fitri mengajak semua peserta dan tamu undangan berkhidmat, memohon doa keselamatan dan keberkahan bagi CMNP. Tak lama kemudian, hentakan musik, tepukan tangan dan nyanyian lagu

besar memberikan dukungan kepada karyawan dalam menunaikan tugas sebagai pengabdian masyarakat. Sebagai bentuk apresiasi, pada ulang tahun kali ini CMNP memberikan penghargaan pin emas kepada 142 karyawan yang telah mencapai usia kerja kelima



### Disambut Antusias

Puncak acara *Family Gathering* kali ini digelar pada 16 April 2011 atau tepatnya setelah empat tahun menunggu, sejak *Family Gathering* di Marlin Beach Pondok Putri Duyung Ancol tahun 2007 silam. Wajar, jauh-jauh hari acara ini sudah menjadi perbincangan seru dan dinanti-nantikan oleh keluarga karyawan. Mereka datang dari berbagai penjuru Jabodetabek dengan menggunakan armada bus White Horse yang disediakan Panitia. Mereka tampak antusias, roman mukanya ceria, seceria suasana Ocean Park hari itu. Lihatlah teriakan, lari-lari dan tawa renyah si kecil, momen "jeprat-jepret" dengan si imut Winnie The Pooh dan Spongebob, tingkah lucu atraksi bang badut yang disambut dengan sorak sorai ratusan anak, atau sekedar menikmati nasi uduk, aneka roti dan susu coklat nan lezat adalah sederet suasana pagi Hall Area sebelum acara dimulai.

Tepat pukul 09.30 WIB acara yang dinanti-nantikan itu pun tiba. Hall Area yang dipadati lautan manusia tiba-tiba

*Happy Birthday* membahana, menandai pemotongan tumpeng ulang tahun yang klimaksnya diisi suara riuh rendah terompet dan *confetty*. Keluarga besar CMNP pun larut dalam pesta.

Direktur Operasi, Hudaya Arryanto, dalam amanahnya antara lain mengungkapkan rasa terimakasihnya kepada segenap anggota keluarga karyawan, yang selama ini berperan

belas tahun. CMNP juga memberikan penghargaan ibadah haji bagi 6 orang karyawan yang beruntung. Penny Sri Lestari dari Divisi Perencanaan dan Optimasi Usaha tak kuasa menahan tangis haru saat namanya disebut sebagai salah satu penerima penghargaan tersebut. Dengan terbata-bata ia mengungkapkan terimakasihnya kepada manajemen dan berharap CMNP bisa



terus berkembang.

### Banjir Hadiah

Perhelatan hari itu tampak semakin menghangat saat diumumkannya 13 belas pemenang lomba foto keluarga bertema "Soulmate" yang diikuti lebih dari 80 foto. Tiga foto terbaik diantaranya dimenangkan oleh keluarga Abdul Syukur (Divisi Sekper), keluarga Arif Susanto (Divisi Keuangan) dan keluarga Bambang Wahyudi (Divisi Manpultol).

Selain pemberian hadiah kepada pemenang lomba, hajatan tahunan CMNP ini juga dibanjiri lebih dari 100 doorprize, mulai dari kupon belanja, handphone, laptop hingga televisi LCD. Suryana dari Divisi Umum, tak kuasa menutupi rasa bahagiannya ketika namanya disebut sebagai pemenang hadiah utama berupa 1 buah LCD. "Benar-benar ajaib, istri dan anak-anak saya pasti senang dengan hadiah ini" ujarnya dengan mata berbinar.

### Demam Dmasiv

Waktu terus berjalan dan saat yang dinanti-nantikan pun tiba. Penampilan group Band papan atas D-Masiv, langsung menggebrak dengan sederet lagu-lagu *hits*-nya. Puluhan bahkan ratusan peserta *family gathering* pun sontak menyerbu ke depan area panggung. Tidak hanya berjingkrak senang, sebagian dari mereka pun tidak mau melewatkan kesempatan untuk memainkan kamera digital atau ponselnya ke arah group band kesanggannya tersebut.

Digawangi Rian (vocal), Kiki (gitar), Rama (gitar), Ray (bass) dan wahyu (drum), sekelompok pemuda ini berhasil memancing peserta *gathering* tak terkecuali anak-anak untuk menden-dangkan syair-syair yang akrab di telinga mereka seperti Merindukanmu, Cinta Ini Membunuhku, Jangan Menyerah, Rindu dan lain-lain.

Suasana kian memanas ketika atraksi duet drum dan gitar berdentum-dentum memainkan harmoni. Tua, muda, pria, wanita semuanya larut dalam hentakan musik yang dinamis dalam *hits* terbaru Dmasiv "Semakin". Sambil menikmati sajian musik, sebagian peser-

ta juga tidak melewatkan menikmati aneka hidangan, mulai dari dunkin donut, ayam goreng mac donald, bakwan malang, es cream, teh sosro, susu milo, nescafe dll.

Kemeriahan Hall Area pun usai tepat pukul 12.00. Saatnya peserta *Family Gathering* memulai kegembiraan babak kedua dengan menikmati sensasi *Water Adventure*, mulai dari jelly fish, giant mushroom, steam boot, splash town, rocky palace, shell slide, hingga Flying Fox

dan Bungee Trampoline. The Bahamas atau Pasific Wave juga menjadi sensasi pilihan yang tak terlupakan, sebelum akhirnya hujan turun pada pukul 16.30 yang menutup pesta penuh dengan kesan. (As/ Sol)







## Pesan dari Menara 165

Oleh : Syahril Romdon\*

"Dan pelan-pelan lampu di-segenap sudut ruangan diredupkan. Lalu sayup-sayup terdengar alunan musik yang menyentuh hati. Suasana sejenak kemudian menjadi senyap. Dalam desau keheningan, instruktur lalu melantunkan kalimat demi kalimat nan syahdu tentang kebesaran Illahi, sembari mengingatkan deretan dosa yang telah dilakukan kepada orang tua, kerabat dan sahabat. Perlahan-lahan, isak tangis terdengar di segenap sudut ruang, dan kemudian puluhan peserta training itu tenggelam dalam raungan tangis, dalam sembilu kepedihan dan penyesalan atas segenap dosa yang telah mereka perbuat selama ini"

Kalimat di atas adalah penggal suasana yang diciptakan dalam Pelatihan *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) 23-24 Maret 2011 yang lalu di Menara 165, Jalan Simatupang Cilandak Jakarta Selatan. Saya adalah salah satu dari 100 peserta yang beruntung diberikan kesempatan CMNP mengikuti pelatihan fenomenal ini. Sebuah pendekatan baru pelatihan yang dirancang begitu matang dan rapi oleh penggagasnya Ary Ginanjar Agustian. Melalui pendekatan *Quantum Learning* dan pemanfaatan multi media, peserta diajak menggunakan seluruh indranya baik penglihatan, pendengaran, maupun perasaan. Pendekatan yang mampu "mengaduk-ngaduk" *spiritual emotion* hampir seluruh peserta yang hadir.

Dilihat dari hakekatnya, ESQ bukanlah "ajaran baru" karena tidak lebih dari sebatas metode pengembangan SDM yang bertumpu pada inti ajaran Islam yaitu spirit Rukun Iman, Rukun Islam, dan nilai fitrah manusia yang dijiwai sifat-sifat Allah dalam Asma'ul Husna. Metode yang menggali nilai-nilai spiritual dari ajaran Islam dengan mengelola keseimbangan potensi kecerdasan intelektual, emosi, dengan nilai-nilai spiritual yang secara

substansi sesungguhnya tidak berbeda dengan apa yang pernah disampaikan para ulama, kiyai, guru agama di madrasah, masjid atau surau-surau.

Sebagai pendekatan baru dalam mendalami Islam, Pelatihan ESQ mencoba mengkolaborasikan rasionalitas

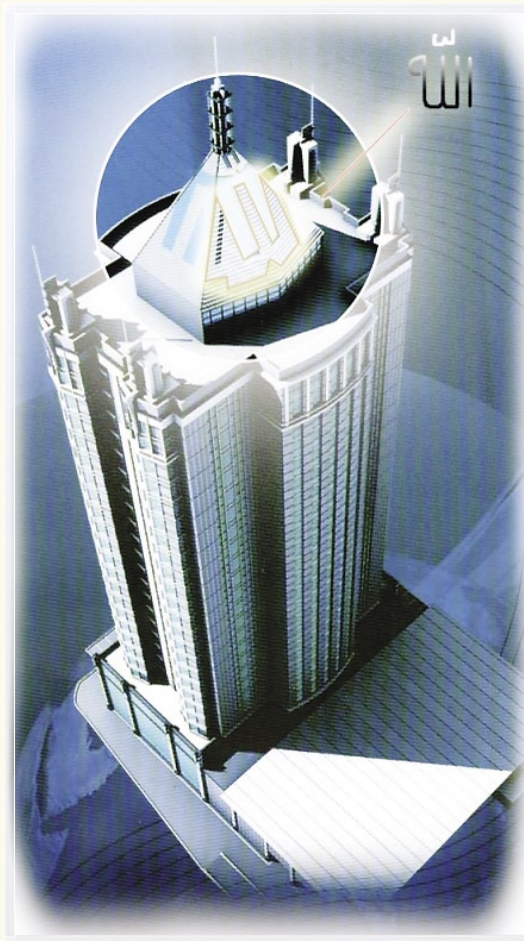
betapa kecil dan tidak berdayanya manusia di mata kuasa Tuhan.

Hati saya semakin bergetar ketika dihadirkan perjalanan sebuah kematian yang tidak dapat seorangpun menolaknya, perjalanan ruh ketika harus menghadap kepada Yang Kuasa. Sessi ini menjadi peringatan penting bahwa semua yang bernyawa akan menemui ajal dan wajib mempertanggungjawabkan amal perbuatannya dihadapan Tuhan.

Suasana haru biru pun masih terekam dengan jelas, bagaimana pelatihan ini juga menghadirkan perjalanan kenabian. Sebut saja kisah kepatuhan Nabi Ibrahim dan Nabi Ismail ketika menunaikan perintah Allah SWT, atau kecintaan Rosulullah Muhammad SAW kepada umatnya, yang membawa hati, pikiran dan kerinduan tiada terkira, menembus batas ruang dan waktu. Kisah-kisah kenabian yang menginspirasi dan membimbing mental *building*, *personal strength* dan *social strength* yang layak diteladani.

Begitu banyak konsep dan pesan-pesan ketuhanan yang sangat kompleks dapat digambarkan begitu jelas melalui analogi kehidupan sehari-hari. Dalam konteks kehidupan kerja, pelatihan ini lebih tepat sebagai media untuk membangun karakter yang diselaraskan dengan suara hati manusia yang paling dalam. Mengantarkan setiap individu karyawan untuk menjalankan nilai-nilai kehidupan dengan baik, bukan karena kewajiban dalam tataran intelektual, juga bukan takut kepada pimpinan dalam tataran emosional, melainkan sebuah komitmen spiritual mereka kepada Sang Pencipta.

Pelatihan ESQ bukan sekedar mempraktekkan salam semut atau menjalani heroik mars Patriot Citra Marga. Pelatihan ESQ memberikan pencerahan sesungguhnya bahwa meraih kebahagiaan tidak bisa mengandalkan kepintaran intelektual semata, tapi perlu menyeimbangkannya dengan kecerdasan emosi dan spiritual. \*Penulis adalah Staf PU



duniawi dengan spirit ketuhanan. Lihat saja bagaimana teori penciptaan alam semesta dipresentasikan dengan lugas dan menakjubkan. Tayangan yang sarat dengan pembuktian kebenaran khasanah ilmu pengetahuan dan autentiknnya Al-Qur'an. Dalam kata lain, sesi ini menggiring pemantapan keyakinan atas kuasa Sang Pencipta serta pesan

## ● RESENSI BUKU

**Judul** : Mind Power (Cara Dahsyat Undang Rejeki 3x24 Jam Nasib Pasti Berubah)  
**Penulis** : Tangkas Susilo \*  
**Penerbit** : Pustaka Solomon  
**Isi** : 115 halaman

Semua orang meyakini bahwa manusia adalah makhluk yang paling sempurna. Dikatakan sempurna karena manusia dilengkapi dengan jasad dan akal pikiran. Sebenarnya tidak hanya dua elemen tersebut, tetapi ada elemen lain yang juga melengkapi kesempurnaan manusia, sayangnya tidak semua orang tahu dan menyadari. Elemen tersebut adalah energi gelombang otak. Inilah elemen yang sangat menentukan perjalanan hidup seseorang.

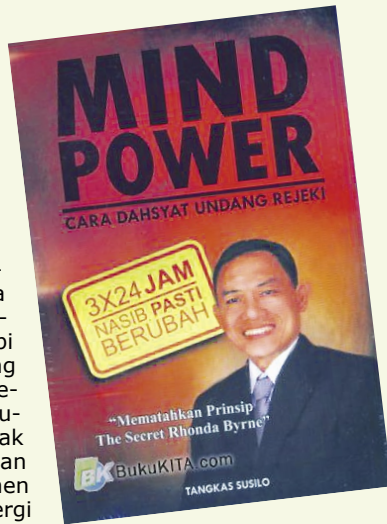
Buku ini mengulas tentang kekuatan gelombang otak yang selama ini jarang diketahui manfaatnya selain sebatas untuk pertunjukan di dunia hiburan. Sebenarnya kekuatan gelombang otak mampu merubah nasib seseorang hingga 180%. Betapa kekuatan yang tak tampak tersebut memiliki daya yang sangat dahsyat untuk memaksimalkan kekayaan hati (rizki) yaitu ketenangan, ketentraman dan kebahagiaan batin. Bukankah di dalam tubuh manusia terdapat segumpal daging yang apabila rusak maka akan rusak seluruh tubuh? Karena hati berkaitan dengan pikiran dan pikiran berhubungan dengan gelombang otak, maka apabila gelombang otak tersebut dikendalikan dengan baik tentu akan berdampak positif pada kualitas hati dan kualitas mental yang akan mendorong keluhuran perilaku dan tindakan seseorang.

Melalui buku ini penulis paparkan bagaimana cara memunculkan dan mengendalikan secara optimal kekuatan gelombang otak anda untuk menghipnosis diri anda demi keberhasilan dan sukses sejati anda. Yakinlah ini cara paling mudah untuk meniti sukses yang dapat dilakukan oleh setiap orang.

Buku setebal 115 halaman ini ditulis dengan gaya bahasa populer yang mudah dimengerti dan patut dibaca oleh semua kalangan yang ingin mengembangkan dalam diri dan mengasah ketrampilan dalam mengendalikan gelombang otak. Disamping mudah dimengerti dan mudah dipraktikkan, penulis membuka diri kepada pembaca untuk berkonsultasi.

Ada baiknya renungkan petikan motivasi berikut ini : Sukses adalah mengetahui cara mendapatkan, menjadikan dan melakukan sesuatu yang benar-benar kita inginkan, dan sukai dalam hidup ini. Kunci sukses sesungguhnya ada pada setiap individu, tetapi jarang sekali orang menyadarinya.

\* Tangkas Susilo adalah Staf Divisi P & P



## ● TIPS

# 5 Tips

## Sukses dalam Pekerjaan

Semua orang yang bekerja pasti mengharapkan keberhasilan dalam pekerjaannya, yang buntutnya pada peningkatan jenjang karir. Tapi untuk meraih semua itu tidak mudah, selain dari faktor persaingan antar rekan kerja, ada faktor lain yang memerlukan usaha yang tidak kalah keras yaitu profesionalisme dari diri anda sendiri. Bagaimana caranya? Berikut 5 Tipsnya :

### 1 Ahli di bidangnya

Jangan pernah puas hanya dengan menyelesaikan tugas yang telah diberikan atasan anda dengan baik. Buatlah standar yang tinggi untuk diri anda sendiri, susun kerangka kerja yang mampu memudahkan pekerjaan anda. Untuk itu, anda perlu tahu sampai sedetil-detilnya tentang pekerjaan dan tanggung jawab yang anda emban. Kalau perlu, jangan ragu-ragu membantu atau mengajari teman yang bertanya mengenai hal-hal menyangkut pekerjaan yang anda ketahui.

### 2 Sensitif

Untuk kemajuan anda sendiri, anda harus mengenal karakter lingkungan, atasan dan rekan kerja anda. Ingatlah bahwa setiap orang mempunyai gaya yang berbeda-beda. Hormati kebiasaan orang lain yang mungkin menurut anda cukup mengganggu, seperti mengunyah permen karet, merokok, bergosip-ria atau memakai telepon untuk kepentingan pribadi. Jadilah pendengar yang baik dan seandainya bisa, jangan ragu-ragu untuk mengulurkan bantuan. Usahakan agar anda dapat masuk ke kelompok manapun.

### 3 Bisa diandalkan

Caranya adalah dengan tiba di kantor lebih cepat, dan kalau perlu pulanglah lebih telat seandainya pekerjaan anda belum selesai. Selesaikan semua tugas yang diberikan secara tepat waktu. Jika muncul masalah yang tidak terduga yang menyebabkan anda tidak bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sampaikan dengan orang-orang yang berkepentingan. Dengan begitu baik atasan maupun rekan kerja anda akan menghargai usaha anda.

### 4 Fleksibel dalam bekerja

Fleksibel di sini maksudnya adalah jangan pernah terpaku pada pekerjaan yang ditugaskan atau pada jadwal kerja. Tunjukkan kemauan anda untuk belajar mengenai hal-hal baru. Seandainya anda harus menata ulang jadwal yang telah anda susun setiap hari, lakukan itu demi pekerjaan anda.

### 5 Integritas yang tinggi terhadap pekerjaan

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan patokan bukti integritas anda pada pekerjaan. Jangan pelit memberikan pujian atau kredit pada orang lain yang mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Jangan melihat masalah dari sisi negatif, melainkan anggap saja hal tersebut merupakan kesempatan untuk tumbuh dan belajar. Jangan menyalahgunakan jadwal istirahat makan siang, ijin sakit atau kemudahan-kemudahan lain yang telah disediakan oleh atasan anda. Dan terakhir, berhati-hati saat menggunakan fasilitas perusahaan.

Sumber : gudangsolusi.blogspot.com

## ● HIKMAH

## Tidak Ada Alasan "Berleha-leha"

Islam sangat menghargai orang yang bekerja, baik yang berkaitan dengan upaya mencari penghidupan maupun yang berhubungan dengan peran sosial di tengah masyarakat. Rasulullah SAW menempatkan bekerja mencari nafkah sebagai amal yang dapat menghapus dosa.

Dalam sejarah kita melihat bagaimana hebatnya prestasi kerja para sahabat Rasulullah SAW. Di antara mereka ada yang berdagang, bertani dan menjalani berbagai pekerjaan halal lain. Mereka melakukan pekerjaan itu dengan penuh dedikasi, di sela-sela perjuangan mereka menegakkan agama Islam. Tidak heran jika kemudian mereka terkenal sebagai generasi yang bagai singa di siang hari, tetapi di malam hari mereka laksana rahib-rahib. Mereka adalah generasi yang

mampu memadukan kesungguhan dalam bekerja dan beribadah kepada Allah SWT.

Pekerjaan yang dilakukan seseorang, disamping merupakan kebutuhan hidup yang harus dijalankan, juga merupakan bukti eksistensinya ditengah-tengah kehidupan sosial. Karena menyangkut bukti keberadaan manusia dalam kehidupan sosial, maka bekerja tidak mengenal batas waktu. Tidak ada kata berhenti untuk bekerja. Yang ada mungkin jenis dan intensitasnya yang berbeda.

Jadi, bila hanya mengeluh tentang beratnya pekerjaan yang harus diselesaikan, menunjukkan seseorang yang tidak siap menjalani peran sosial dan peran hidupnya. Apalagi bagi seorang pemimpin, mengeluhkan banyaknya pekerjaan, hanya menegaskan bahwa ia sebenarnya tidak siap untuk menjadi pemimpin. Bagi seorang Muslim tidak



ada alasan untuk "berleha-leha", bermalas-malasan, tidak mau bekerja, termasuk di dalamnya mengeluh karena beban kerja. Allah SWT mengingatkan : "Bekerjalah kamu, maka Allah SWT dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu" (QS At Taubah [9]: 105). Maka dari itu marilah kita selesaikan sebaik mungkin semua pekerjaan yang telah dipercayakan dan diamanahkan pada kita. (Cink !)

## ● RENUNGAN

## Kisah Seekor Belalang

Seekor belalang telah lama terkurung dalam sebuah kotak. Suatu hari ia berhasil keluar dari kotak yang mengurungnya tersebut. Dengan gembira ia melompat-lompat menikmati kebebasannya. Di perjalanan ia bertemu dengan seekor belalang lain. Namun dia keheranan mengapa belalang itu bisa melompat lebih tinggi darinya.

Dengan penasaran ia menghampiri belalang itu dan bertanya, "Mengapa kamu bisa melompat lebih tinggi dan lebih jauh?". Belalang hijau itu pun menjawab dengan pertanyaan, "Di manakah kamu selama ini tinggal?" Saat itu si belalang baru tersadar bahwa selama ini kotak itulah yang membuat lompatannya tidak sejauh dan setinggi belalang lain yang hidup di alam bebas.

Terkadang kita tanpa sadar pernah juga mengalami hal yang sama dengan belalang. Lingkungan yang buruk, kegagalan, trauma masa lalu atau pendapat teman, seolah membuat kita terkurung dalam kotak semu yang membatasi semua kelebihan kita. Lebih sering kita mempercayai apapun yang orang lain voniskan kepada kita tanpa pernah berpikir benarkah diri kita terpisah itu.

Tidakkah Anda pernah mempertanyakan kepada nurani bahwa Anda bisa 'melompat jauh lebih tinggi' kalau Anda mau menyingkirkan 'kotak' itu? Tidakkah Anda ingin membebaskan diri agar Anda bisa

mencapai sesuatu yang selama ini Anda anggap di luar batas kemampuan Anda? . Beruntung sebagai manusia kita dibekali Tuhan kemampuan untuk tidak hanya menyerah pada apa yang kita alami. Karena itu teman, teruslah berusaha mencapai apapun yang ingin Anda capai. Memang lelah, tapi bila Anda sudah sampai di puncak, semua pengorbanan itu pasti terbayar. Kehidupan Anda akan lebih baik kalau Anda hidup dengan cara hidup pilihan Anda, bukan cara hidup seperti yang orang lain pilihkan untuk Anda. **Sumber : Motivasi Keeboo.Corp.**





## INFO KITA



### Pelatihan ESQ

Sebanyak 300 orang karyawan CMNP mendapatkan kesempatan mengikuti Pelatihan *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) di Cordoba Room, Menara 165 Jakarta. Pelatihan yang diselenggarakan dalam 3 angkatan (26-27 Januari, 23-24 Maret dan 19-20 April) ini memberi stimulasi perubahan *mind-set* yang dapat menciptakan keseimbangan kecerdasan intelektual (IQ), emosi (EQ) dan spiritual (SQ) sebagai dasar pembentukan SDM yang berkarakter dan professional.



### Penandatanganan PKB CMS

Ketua SK CMS, Rouf (ketiga dari kiri) dan Dirut CMS, Alfian Noor tengah menandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 2011 - 2013 bertempat di Kantor CMS Pakis - Surabaya (5/7). Melalui PKB diharapkan masing-masing pihak dapat menjalankan hak dan kewajibannya dengan baik.



### Peresmian Gedung Baru CMS

Setelah cukup lama bermarkas di Pakis, kini CMS telah memiliki Gedung milik sendiri berlokasi di Jalan Wisata Menanggal No. 21 Surabaya. Tampak dalam foto Dirut CMS, Alfian Noor tengah meresmikan pemakaian gedung baru tersebut, Kamis (21/7).



### Ramadhan Bersama CMNP

Sederet agenda Ramadhan digelar di CMNP, diantaranya Tarhib Ramadhan, Kajian Ramadhan, Peringatan Nizulul Qur'an, Buka Puasa, Tarawih, Tadarus, Santunan Anak Yatim CMOS. Tampak dalam gambar anak asuh karyawan sedang foto bersama Direksi.



### CMOS Bagikan Santunan Anak Yatim

Direktur Operasi dan Ketua CMOS Alfie Dasaad sedang memberikan santunan kepada 100 anak yatim di Masjid It-tihadul Ihwan Kampung Melayu, Sabtu (20/8). Di tempat yang sama CMOS juga membagikan 600 box menu sahur.

## ● MENIKAH



**Ria Utami (MPT)  
& Ade Firmansyah**  
Depok, 4 Desember 2010



**Samidi (PP)  
& Fitri Nurhayati**  
Purworejo, 15 Mei 2011



**A Tholib Al Kasyfi (MPT)  
& Clara Dessy Puspitasari**  
Bekasi, 26 Februari 2011

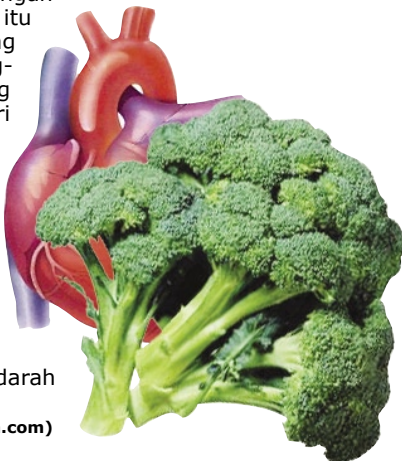
*Segenap  
Keluarga Besar CMNP  
mengucapkan selamat  
menempuh hidup baru,  
semoga menjadi  
keluarga yang  
sakinah, mawadah  
dan warohmah*

## ● TAHUKAH ANDA

## Khasiat Brokoli Bagi Jantung

Menurut para peneliti di Imperial College London, di dalam brokoli terdapat zat yang berfungsi meningkatkan daya tahan alami dan mencegah penyumbatan pembuluh darah yang dikenal dengan nama *sulforaphane*. Zat itu merupakan senyawa yang secara alami dapat mengaktifkan protein pelindung tidak aktif di bagian arteri yang rentan terhadap penyumbatan akibat penumpukan lemak yang menjadi penyebab paling besar penyakit jantung. Kebiasaan mengkonsumsi brokoli lebih berpeluang menyelamatkan kesehatan jantung, karena dapat melindungi pembuluh darah dari penyumbatan.

(Sumber : syalifa.com)



## ● TEKNOLOGI

## 6 Cara Efisien Memakai Baterai Ponsel

Ada dua faktor yang dapat menyebabkan baterai habis; pertama, kualitas baterai yang dibawah standar dan kedua, pemakaian ponsel yang memang tidak efisien. Agar baterai ponsel Anda dapat "hidup" lebih lama, perhatikanlah 6 cara pemakaian baterai yang efisien di bawah ini :



### 1. Jangan aktifkan nada dering dan getar sekaligus

Aktifasi dari keduanya akan menguras energi baterai. Oleh karena itu, aktifkan hanya salah satunya saja. Misalnya, saat berada di bioskop atau ruang rapat sebaiknya aktifkan getarnya saja. Namun, aktifkanlah nada dering saat berada di tempat publik, seperti mal, stasiun dan bandara.

### 2. Redupkan brightness layar

Pengurangan kecerahan layar hingga 50% dapat menjamin energi baterai yang terpakai lebih hemat. Atur juga durasi *backlight* Anda, jangan biarkan terlalu lama menyala, cukup 5-15 detik saja.

### 3. Matikan fitur yang tidak perlu

Jika tidak digunakan atau tidak perlu, segera matikan fitur-fitur ponsel Anda seperti bluetooth, GPRS, *infrared* atau GPS. Jangan sering-sering bermain game, mendengarkan musik dan melakukan panggilan video.

### 4. Perhatikan tempat penyimpanan

Letakkan ponsel Anda di tempat yang temperaturnya normal sehingga tidak terjadi kerusakan akibat suhu yang terlalu tinggi atau rendah. Misalnya, jangan letakkan ponsel Anda di dalam mobil yang terkena matahari, di atas laptop atau mesin game yang suhunya panas.

### 5. Sinyal

Sebaiknya, matikan saja ponsel jika Anda berada di daerah yang sulit mendapatkan sinyal. Sebab, ponsel akan terus berusaha mencari sinyal sehingga mengakibatkan baterai menjadi boros. Jangan terlalu sering menghidupkan atau mematikan ponsel Anda. Pasalnya, tenaga yang dibutuhkan untuk mencari kembali jaringan pelanggan sangat besar. Hal ini akan mengurangi waktu siaga ponsel Anda antara 1 hingga 2 jam

### 6. Charge baterai

Jika baterai habis, segeralah isi ulang ponsel Anda hingga penuh. Agar baterai tidak mengembang atau memuai, pastikan untuk mencabut *charger* dari soket listrik dan kabel dari ponsel bila baterai sudah terisi penuh. (Sumber : gudangsolusi.blogspot.com)



## TEKA-A

# Dokter dan Tukang Urut

**C**MPNP Family Gathering 2011 di Ocean Park pada April lalu eforia-nya memang bukan kepalang. Maklum sudah 4 tahun acara itu dinantikan, sehingga hajatan CMNP itu menjadi ajang rekreasi yang menyenangkan bagi keluarga karyawan. Perasaan senang juga dialami oleh keluarga Siti (nama samaran), salah satu karyawan Direktorat Operasi. Ia berangkat bersama suami dan kedua anaknya yang masih berusia SD, Pipin dan Epin.

Setibanya di Ocean Park, kedua bocah itu langsung "nyerbu" salah satu wahana air, byurrrrr. Siti dan suami yang kalah cepat, segera berlarian menuju wahana dimana kedua permata hatinya berada. Tapi alamak... bruk!!, Siti terpeleset jatuh, punggung dan kepala bagian belakangnya luka berdarah. Paramedis yang nggak jauh dari TKP langsung membawanya ke Poliklinik setempat. Namun pertolongan itu belum cukup membantu, akhirnya Siti harus dilarikan ke rumah sakit terdekat dengan ambulans. Pipin dan Epin tak kuasa melihat kondisi ibunya. Mereka tidak bisa berkata-kata, matanya menatap kosong.

Kurang lebih dua jam mereka menunggu, akhirnya kedua orang tua bocah itu datang kembali ke arena bermain. Pipin dan Epin seketika ceria, namun penuh tanda tanya. "Kenapa ibu saya secepat itu sehatnya, seperti tidak terjadi apa-apa? ... oo dokter dan tukang urutnya mantep kali!" pikirnya. (as)



## KUIS

### Pertanyaan Kuis WCM Edisi ke 30 :

Pada bulan Juni 2011, CMNP meraih penghargaan dari Frontier Consulting Group dan Bloomberg Businessweek. Sebuah penghargaan bergengsi bagi perusahaan yang memiliki reputasi baik di industrinya. Apakah nama penghargaan tersebut?

### Pilihan Jawaban:

- a. Corporate Image Award 2011 (IMAC)
- b. BSF Award    c. MTV Award

### Cara mengikuti Kuis :

- a. Ketik (nama) spasi (unit kerja) spasi (jawaban kuis), kirim ke 0821 2354 4737 paling lambat tanggal 20 September 2011. Contoh : Widiastuti Sekper
- c (Artinya : pengirim sms adalah Widiastuti dari Divisi Sekper, dengan pilihan jawaban kuis "c" yaitu MTV Award)
- b. Satu orang hanya berhak mengirim 1 kali SMS
- c. Pemenang akan diumumkan pada WCM edisi ke 31
- d. Tersedia Voucher Ocean Park untuk 8 orang pemenang @ 4 voucher, dan 8 T-Shirt Keren
- e. Keputusan Redaksi mutlak.

**Jawaban Kuis WCM Edisi ke 29 : 5 orang**

### Pemenang Kuis WCM Edisi ke 29 :

- a. 1 Voucher Diskon Paket Tour : Teguh Susanto (PP)
- b. 2 Paket Parcel : Indra Darmawan (umum), Wakhidun (Sekper)
- c. 7 T-Shirt Keren : Maman Rochman (umum), Djatmiko (PP), M. Rizal (MPT), Achmad Mashuri (Keuangan), Adhie Purwoko (Umum), Raden Haerudin (MPT), Hesti (Keuangan).

**(Hadiah dapat diambil di Redaksi, Divisi Sekper pada tanggal 20 - 30 September 2011)**

### Pemenang Angket pembaca WCM Edisi ke 29 :

- a. 2 buah Handphone Nexian : 0811877876 (MPT), Devi Cahyo (CMS)
- b. 11 T-Shirt Keren : NIK 96120001 (Umum), 02190433567 (Umum), Y.C. Widiastuty (Sekper), Nancy Wahyuningsih (Sekper), Dwi Hari WP (SPI), Moh. Tommi (MPT), 08179037962 (MPT), Mutahar (CMS), Madekan (CMS), Moch Zamroni (CMS), Suradi (CMS).

**(Hadiah dapat diambil di Redaksi, Divisi Sekper pada tanggal 20 - 30 September 2011)**



Big City. Big Opportunity

The Real **Ocean Adventure** with Green Surrounding

Selamat Hari Raya Idul Fitri 1432 H

**Minal Aidin  
Wal Faidzin**

Mohon Maaf Lahir &amp; Bathin

Tempat berekreasi bersama keluarga anda tanpa menempuh jarak jauh dari tengah kota. Bukan hanya bermain air saja, tapi OceanPark adalah salah satu tempat wisata air yang menyuguhkan berbagai wahana air yang menarik dan atraktif, ditambah dengan wahana Outbond antara lain Bunge Trampoline, Flying Fox, Volley pantai dan juga ada wahana teatre 4 dimensi, membuat kunjungan anda tidak terlupakan. Dengan area yang luas dan aman, anda dan keluarga dapat bersenang senang sepuasnya

