

EDISI#1 • MARET 2015



100% Free!

P-REVIEW

PT PINDAD (Persero) - Dari Kita Untuk Kita



Hal. **2**
KEMAMPUAN
MERAKIT SENJATA
SAAT INI

KARYAWAN PINDAD
PENENTU MASA DEPAN
PERUSAHAAN



7/
MENDALAMI
INDUSTRI
PERTAHANAN
DI LUAR NEGERI

10/
DON'T
SWEAT
THE
SMALL

11/
PENDEKATAN
HUMANIS
SAAT KRISIS
BERAKHIR MANIS

12/
PINDAD DIANTARA
PELUANG,
KESEMPATAN
DAN TANTANGAN



● Dari Meja Redaksi

1



● Kemampuan Merakit Senjata Saat ini

2

● Karyawan Pindad Penentu Masa Depan Perusahaan

4

● Mendalami Industri Pertahanan Di Luar Negeri

7

● Don't Sweat The Small

10

● Pendekatan Humanis Saat Krisis Berakhir Manis

11

● Pindad Diantara Peluang Kesempatan & Tantangan

12

● Mengubah Ketakutan Menjadi Keyakinan

14

● Blogspot

16

**PENERBIT**

Dept. Humas

PELINDUNG

Direktur Utama

PENASEHAT

Direksi

PEMIMPIN UMUM

Iwan Kusdiana, Ir.

PEMIMPIN REDAKSI

Sena Maulana, S.Sn. M.ST(Han)

REDAKTUR PELAKSANA**Bid. SDM**

Yayat Ruyat, M.Eng., Dr.

Bid. Manajemen

Irfanul Kamal, Drs., MHRM

Bid. Teknologi

Triono Priohutomo, Ir., MT.

Bid. Keuangan

Ade Ahmad Suradi, SH.

ANGGOTA REDAKSI**Bid. Graphic/Desain**

M. Dzakki Filfikkri

Bid. Legal

Heryawan Roosdyanto, SH.

Bid. Umum

Anggia Susada Mantarlia, S.I.KOM

Bid. Foto/Audio Visual

Wahidin

Bambang

SEKRETARIAT & DISTRIBUSI**MAJALAH**

Ami Marlinawati

Alamat Redaksi :

PT PINDAD (Persero)

Jl. Jend. Gatot Soebroto No.517

Bandung 40284 - INDONESIA

Telp. +62-22-7312073 - Ext. 2799

Fax. +62-22-7301222

<http://www.pindad.com>e-mail: info@pindad.com

Redaksi menerima naskah/tulisan yang sesuai dengan Visi dan Misi Buletin. Naskah/tulisan diketik rapi pada kertas ukuran A4, maksimal **4 halaman** (ukuran huruf 9 pt, tipe font Calibri, Arial atau Times New Roman, 1,5 spasi). Sertakan file foto penulis (close up, gaya bebas). Untuk naskah yang dimuat Redaksi akan diberi imbalan yang sesuai. Naskah dikirim ke Dept. Humas atau via intranet.





Dari Meja Redaksi

MASA DEPAN PINDAD DI TANGAN KITA

Edisi pertama tahun 2015, redaksi P-Review mengangkat tema "Masa Depan Pindad di Tangan Kita". Tema ini kami angkat untuk menjawab tantangan perusahaan dalam mewujudkan visinya.

Untuk memberi gambaran singkat serta menambah wawasan, redaksi akan menyajikan tulisan berjudul "Mendalami Industri Pertahanan di Luar Negeri", disamping rangkuman beberapa pernyataan dari Pemerintah serta pengguna produk Pindad.

Selain artikel dan liputan tadi, redaksi juga akan menampilkan tulisan "Kemampuan Merakit Senjata Saat ini Diperlukan *Able And Capable Skill Assembly*" sebuah artikel menarik guna meningkatkan dan menambah wawasan kita, serta tulisan ringan lainnya yang tak kalah menarik.

Semoga sajian kami dapat memberikan penyegaran setelah kepenatan bekerja. Selamat membaca...

Salam Redaksi,

Bandung, Maret 2015





KEMAMPUAN MERAKIT SENJATA SAAT INI

*Able And Capable
Skill Assembly*

Oleh : Kaharto Kaspia

Untuk menghadapi tantangan dan meningkatkan produktivitas dalam produksi senjata, saat ini Divisi Senjata mulai berbenah diri, salah satunya yaitu dengan meregenerasi mesin-mesin produksi yang sudah tua dan sakit-sakitan alias banyak break down dengan menggantikan mesin baru serta alat-alat pendukung.

Hal ini tidak terlepas berkat dukungan pemerintah, berupa bantuan PMN yang akan dimanfaatkan oleh Pindad untuk memodernisasi mesin, yang nantinya mampu menggenjot kapasitas produksi.

Belum lama ini Divisi Senjata memiliki mesin pembuatan laras (mesin swaging) yang baru, ini merupakan regenerasi mesin yang sebelumnya sudah berumur 28 tahun. Sebuah mesin pembuatan laras yang dioperasikan menggunakan CNC (Computerized Numerical Control) ini dilengkapi dengan handling robotic (PMN-2012). Mesin ini mampu membuat laras untuk Kaliber 5,56 mm, 7,62 mm, 9 mm sampai dengan 14,5 mm yang langsung proses pembentukan kamar laras (chamber) dengan menghilangkan 4 proses operasi yang lama, dan output produksinya bisa mencapai minimal 120 bh/ pershif. Mesin swaging pembuatan laras ini mampu bersaing dengan pabrik senjata negara tetangga dekat, misalnya STK Singapore yang sudah memiliki mesin tersebut.



Seiring dengan rencana meningkatkan produktivitas produksi komponen senjata, khususnya komponen senapan serbu varian dan pistol yaitu komponen-komponen utama yang memiliki proses panjang (long cycle time) dan akan dikerjakan di dalam (in house) selain laras yaitu rumah mekanik, ekor (receiver), penutup (bolt), pembawa penutup, gas blok, eretan pistol dan lain-lain di tahun 2015 dengan output 30.000 pucuk senapan serbu varian per tahun dan 20.000 pucuk pistol G-2 per tahun, maka mampukah kita mencapainya?

Able And Capable Skill Assembly

Merakit komponen senjata masih diperlukan keahlian yang spesifik yaitu seorang perakit harus mengetahui fungsi dari bagian-bagian yang dirakit, bahkan sampai mengetahui bagian yang berpengaruh dan berhubungan dengan subrakitan lainnya. Tahap pertama seorang bisa merakit yaitu pada kemampuan tahapan "able" yaitu jika seseorang mampu untuk melakukan



sesuatu atau *“able to do something”* mereka dapat melakukannya dan itu tidaklah luar biasa atau mengherankan, itu bisa dilakukan. Yaitu bisa melakukan pekerjaan merakit komponen senjata dengan baik sampai senjata dapat berfungsi ditembakkan.

Dari proses *able* yang dilakukan terus menerus secara konsisten dan seiring dengan pengalaman dilapangan field experience in practice, maka mereka akan mendapatkan kemampuan tahapan berikutnya yaitu *“capable”* atau dituntut lebih kompleks lagi menjadi *“capable of doing something”* mereka tidak biasanya melakukan itu, akan tetapi itu mungkin saja bagi mereka untuk melakukan itu jika mereka mau atau ingin melakukannya, istilahnya ibarat Masterchef dia mengetahui apa yang akan dimasak dan sampai bisa dirasakan hasil masakannya. Komponen senjata hasil rakitannya bisa difungsikan dengan baik ditembakkan dan sampai bisa diketahui untuk diperbaiki manakala terjadi kemacetan (malfunction) atau kerusakan. Skill able dan capable merupakan kemampuan yang berjenjang yang harus dilalui dari proses tahapan di bengkel dan pengalaman dilapangan.

Mengotomatisasi Peralatan Perakitan

Sudah waktunya lini perakitan *diupgrading* yang berhubungan merakit komponen menggunakan alat bantu manual, diganti dengan otomatisasi *pneumatic* serta memoderenisasi alat rakit. Bila ini sudah terealisasi maka, ke depan enjiniring industrialisasinya harus mempersiapkan system merakit komponen senjata, walaupun saat ini masih diperlukan merakit komponen dengan *handmade* dan ada beberapa sub rakitan harus secara manual masih dipertahankan, seperti rakitan pengatur tembakan, *moving parts* rumah mekanik ini dikerjakan oleh operator kemampuan capable, mengapa demikian karena merakit kepresisian fungsi senjata perlu ditangani oleh operator yang berpengalaman dan mumpuni dibidangnya.

Hampir berjalan 30 tahun lini perakitan senapan serbu varian akan terjadi penyusutan output produksi jika dilihat dari kemampuan mesin produksi diproses *White Assy*. Yaitu kemampuan mesin yang ada seperti mesin *grinding cylindrical* alat automatic (counter indicator, Marposs) sudah tidak berjalan dan sudah mulai menurun available 60 % termasuk jumlah operator yang memiliki kompetensi capable baik diproses *White Assy* dan *Black Assy*.

Untuk membalancing hasil output produksi komponen dipemesinan, maka produksi rakitan senapan serbu varian target 200 pck s/d 300 pck/hari dan pistol 100 pck/hari adalah suatu *dream* yang harus diraih melalui upaya kongkrit dengan mengotomatisasi peralatan merakit senjata dan SDM yang tangguh serta suplai komponen ke perakitan siap kirim tepat waktu dan berkualitas.

Menyiapkan Penambahan Lini Baru

Sampai saat ini kondisi lini perakitan senjata masih pada fasilitas perakitan senapan serbu varian dan pistol saja, tetapi untuk senjata kelompok seperti Senapan Pelontar Grand (SPG) kal. 40 mm, SM-2 (GPMG, General Purpose Machine Gun) kal. 7.62 mm dan jugaantisipasi merakit senapan produk baru belum tersedia, maka perlu disiapkan lini baru. Ini

merupakan tuntutan perkembangan zaman karena setiap tahunnya pesanan customer selalu meningkat dan beraneka ragam, diharapkan pesanan customer bisa dikirim tepat waktu, bermutu dan hemat biaya, (*QCD is the priority*), jika Pindad ingin bersaing di pasar global, maka kondisi di dalam negeri sudah tidak ada hambatan lagi dan jangan sampai customer Pindad beralih ke tempat lain.

Pindad masih sangat beruntung karena salah satu produsen alutsista yang memiliki pagar yang sangat kuat yaitu Undang-Undang No. 16 Tahun 2012 tentang Industri Pertahanan dimana Pindad sebagai pemadu utama (*lead integrator*) yang menghasilkan alat utama system senjata, maka Pindad akan meluncur bagaikan diatas “olie” untuk bisa licin melaunching berbagai produk alutsista di dalam negeri dan diharapkan Pindad adalah salah satu industri pertahanan di Indonesia sudah bisa disejajarkan dengan industri pertahanan dunia.



“ ini salah satu pesaing pindad, jangan diremehkan ”

Menyiapkan Regenerasi Tenaga Perakitan

Dalam kurun waktu 3 sampai 5 tahun kedepan, karyawan perakitan senjata khususnya yang berkemampuan *capable* akan mengalami pensiun, sebanyak 60 % dari regenerasi yang baru harus sudah mulai disiapkan. Pekerjaan merakit senjata membutuhkan orang dengan integritas, loyalitas dan dedikasi yang tinggi, ini adalah salah satu persyaratan yang tidak bisa ditawar karena mereka bekerja di area penyelesaian senjata jadi (*finished products*) dan bahkan karyawannya pun harus lolos dari clearance test khusus.

Untuk mengantarkan Pindad siap tinggal landas ke perusahaan alutsista terkemuka di Asia 2023, maka sudah sewajarnya harus dipersiapkan kembali generasi penerus untuk menggantikan tenaga ahli dibidang enjiniring dan perakitan senjata khususnya yang akan habis dan pensiun yaitu dengan memulai kembali mentraining yang baru untuk pengganti tenaga yang kredibel dan unggul, *“Divjat is depending on our hands”*.



KARYAWAN PINDAD PENENTU MASA DEPAN PERUSAHAAN

Oleh : Jonny Siallagan

Banyak pakar manajemen yang mengatakan bahwa pada dasarnya *managing business is managing people*. Maksud dari pernyataan tersebut tentu saja ini ingin menegaskan bahwa bisnis tidak akan bisa beroperasi dengan baik apabila tidak dilakukan dan didukung oleh sumber daya manusia (karyawan) yang cakap.

Bahkan, sekaliber guru manajemen terkenal seperti Jim Collins, dalam bukunya *Good to Great* (2001), mengatakan bahwa yang paling penting sekaligus sulit dalam menjalankan perusahaan adalah *“get the right people on the bus”*. Lebih jauh, ia mengatakan bahwa : *“first who, then what.....”* Kalimat ini bila diartikan, “kecakapan manusia jauh lebih penting daripada kecanggihan strategi bisnis yang dijalankan perusahaan”.

Strategi bisnis yang baik tak akan berjalan mulus bila jatuh ke tangan orang-orang yang tak cakap. Sebaliknya, di tangan orang-orang yang kompeten, strategi bisnis bisa dikembangkan secara baik dan dieksekusi dengan tajam. Walaupun pentingnya urusan sumberdaya manusia atau karyawan sudah ditegaskan di mana-mana, toh ada beberapa kenyataan yang justru menunjukkan hal sebaliknya. Sebab masih ada, bahkan cukup banyak, perusahaan yang tidak mepedulikan urusan SDM tersebut. Untuk maju mundurnya sebuah perusahaan, mengelola karyawan sebagai sebuah asset yang tak ternilai harganya (*intangible assets*) sangatlah penting, sebab disadari atau tidak sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam perusahaan.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sebuah perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada dalam perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan, baik dari kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan. Oleh karena itu, antara karyawan dan perusahaan dituntut memiliki komitmen saling mendukung guna tercapainya tujuan perusahaan

maupun tujuan pribadi dari individu atau kelompok SDM yang dikelolanya. Atau istilahnya “Simbiosis Mutualisme”, kebutuhan saling menguntungkan.

Komitmen perusahaan secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan karyawan pada perusahaan di mana setiap karyawan bertekad untuk memajukan perusahaan tempatnya bekerja dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari sesuai dengan tujuan dan maksud pencapaian yang telah direncanakan oleh perusahaan. Sebuah komitmen yang tentu saja dibutuhkan oleh perusahaan agar sumber daya manusia yang kompeten dalam perusahaan dapat terjaga dan terpelihara dengan baik.

Tercapainya tujuan dimaksud antara lain disebabkan oleh karyawan dengan komitmen yang tinggi pasti akan mampu mencapai kinerja yang tinggi serta menunjukkan dedikasi dan dukungan yang kuat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Rendahnya komitmen karyawan akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan, akibatnya terjadi ketidak-disiplinan karyawan, bermalas-malasan, tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan target yang ditentukan. Apalagi bila tidak ada keinginan dan kesiapan individu dalam perusahaan dalam menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab pekerjaan, hal ini lama kelamaan akan menyebabkan pengembangan diri dan kreativitas karyawan menjadi menurun. Tentu saja kondisi ini kurang baik bagi kelangsungan perusahaan.

Kepemimpinan dalam Manajemen SDM

Faktor kepemimpinan sangat penting dalam mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia. Semakin tinggi posisi seseorang maka semakin ia dituntut untuk memiliki kompetensi dalam mengelola manusia (*people skills*) yang baik. Apalagi

untuk jabatan-jabatan puncak kepemimpinan, kefasihan berbisnis (*business acumen*) dan kecakapan kepemimpinan (*leadership skills*) lebih penting daripada keterampilan teknis (*technical skills*).

Untuk bisa menyiasati ketidakpastian di dalam diri karyawan, jelas dibutuhkan *people skills* dalam diri sang pemimpin

Dalam konteks ini, keterampilan teknis fungsional hanyalah sekadar titik awal (*starting point*) bagi perkembangan karier seseorang ke jenjang yang lebih tinggi. Hal terpenting adalah kemampuan dalam perannya terhadap fungsi pengelolaan SDM (HRD) bagi keberhasilan perusahaan. Tegasnya bahwa kepemimpinan di masa depan tak bisa lepas dari kecakapan mengelola manusia.

Salah satu agenda terbesar ketika terjadi suksesi adalah tuntutan bagi sang CEO baru untuk melakukan transformasi. Dan perlu diketahui bahwa bagi perusahaan, transformasi adalah sebuah kesempatan (*moment of opportunity*). Sebaliknya, bagi karyawan itu adalah sebuah ketidakpastian (*moment of uncertainty*). Untuk bisa menyiasati ketidakpastian di dalam diri karyawan, jelas dibutuhkan *people skills* dalam diri sang pemimpin. Bukan hanya kecakapan teknis fungsional belaka.

Sebuah perusahaan yang efektif dan masih ingin tetap berdiri memerlukan orang-orang terbaik, cemerlang dan memiliki kompetensi yang beragam agar dapat bertahan, berkembang dan berinovasi dalam lingkungan yang turbulen dimasa depan. Perlu diketahui bahwa organisasi atau perusahaan adalah kesatuan dari orang-orang yang bertalenta dan dilengkapi dengan sumber daya yang memadai untuk menghasilkan output yang lebih baik dan lebih cepat. Masalahnya, mempersatukan orang-orang seperti itu tidaklah mudah. Seringkali mereka yang memiliki talenta dan kompetensi yang diinginkan perusahaan mempunyai aspirasi dan keinginan yang beragam dengan keunikan perilakunya masing-masing. Butuh keahlian khusus untuk mengendalikan orang-orang eksentrik namun memiliki potensi yang dahsyat. Dengan kata lain figur pimpinanlah yang sangat berperan dalam sistem pengendaliannya.

Beberapa ide dan gagasan dalam mengendalikan dan mempertahankan serta sekaligus mengembangkan potensi besar yang dimiliki karyawan bagi kemajuan dan masa depan perusahaan, antara lain :

- Memiliki fondasi yang solid dengan sosialisasi cara mendidik semua pihak tentang pentingnya pengembangan

karyawan berpotensi tinggi. Sosialisasi perlu dilakukan pada semua kelompok untuk mendapatkan komitmen semua orang guna mendorong inisiatif-inisiatif pengembangan talent yang diperlukan.

- Melakukan Identifikasikan karyawan yang memiliki potensi, sehingga mereka menyadari dampak jangka panjang yang mereka berikan kepada perusahaan. Umumnya Karyawan akan sangat menghargai pengembangan personal maupun profesional dan berharap perusahaan membantu mereka belajar dan berkembang. Bila mereka tahu bahwa perusahaan berinvestasi pada mereka untuk jangka panjang, mereka akan semakin terlibat (*engaged*). Tak jarang pula, bila kita memberitahu seseorang bahwa dia berkinerja tinggi, maka dia akan menjadi berkinerja tinggi.
- Hubungkan karyawan berpotensi tinggi dengan gambar besar dari perusahaan. Pihak manajemen perlu menjelaskan gambaran besar di balik proses-proses dan prosedur organisasi. Tunjukkan bagaimana pekerjaan dan tanggung jawab mereka memberi dampak dalam gambaran besar perusahaan tersebut.
- Sediakan peta karir. Banyak karyawan berpotensi menginginkan fleksibilitas dalam menentukan pilihan-pilihan karir mereka yang tersedia dalam perusahaan. Tanyakan pada karyawan potensial, ke mana mereka hendak berada di masa depan dan tunjukkan pada mereka cara mencapainya. Tunjukkan juga pilihan-pilihan lain yang tersedia di perusahaan bagi mereka bekerja di departemen yang berbeda atau proyek yang berbeda.
- Tekankan pentingnya soft skills dalam keterampilan bisnis. Soft skill sangat penting untuk sukses di tempat kerja, dan banyak karyawan potensial kerap lemah dalam hal ini, khususnya hal-hal dasar soft skill seperti etika bisnis, cara menulis, manajemen waktu, manajemen konflik dan lain-lain.
- Tawarkan kepada karyawan berpotensi ini pengalaman, pengalaman, dan pengalaman. Berikan mereka pengalaman dalam departemen yang berbeda, rotasi adalah program yang bagus untuk menjalankan hal ini. Jangan takut memberikan mereka proyek dan tantangan baru dan doronglah mereka untuk berpartisipasi dalam organisasi profesional dan industri untuk memperkaya pengalaman mereka.
- Berinvestasilah mulai sekarang. Keberhasilan jangka panjang perusahaan terletak sepenuhnya di tangan karyawan yang berpotensi tinggi. Jangan takut menghabiskan uang untuk pelatihan dan pengembangan serta bimbingan yang fokus dan akan bernilai baik serta berhasil di masa depan.
- Bangunlah program mentoring dan kembangkan budaya feedback serta pengakuan. Tunjuk seseorang yang menjadi panutan mereka sebagai tenaga mentoring dan berikan kepada mereka sosok yang akan dihargai dan dihormati. Berikan juga umpan balik (*feedback*) secara harian. Kembangkan budaya feedback dan biasakan para manajer untuk bersikap terbuka, jujur dan langsung dalam membagikan gaya dan filosofi manajemen mereka.

Masih ingatkan dengan TOYOTA, sebuah perusahaan raksasa yang membosankan. Mengapa?. Karena setiap tahun beritanya selalu hampir sama : "Tingkat penjualan yang terus didepan

pesaingnya, tingkat keuntungan yang selalu lebih besar dari pesaingnya, tingkat kepuasan pelanggan yang selalu mengalahkan pesaingnya". Luar biasa. Bagaimana bisa? Jawabannya adalah *Toyota Production System*, kesatuan dari prinsip-prinsip dan *tool-tool* khas Toyota untuk mencapai keunggulan di berbagai bidang. *Toyota Production System* sering juga di sebut dengan nama lain: *Lean Manufacturing*. Mengapa? Karena yang terlihat dengan mudah adalah secara visual, hasil dari TPS adalah pabrik yang ramping, yang hanya mempunyai sedikit barang dan hal yang tak berguna. Gudang hanya memiliki stok seadanya, baik material maupun produk akhir. Proses yang singkat dengan sedikit tahapan yang tidak bernilai tambah, pekerjaan yang dilakukan dengan gerakan yang efisien, aliran material yang minimal, *plant layout* yang tidak memakan banyak ruang dan banyak lagi ciri-ciri 'ramping'.

Meski begitu, menyebut TPS dengan *lean manufacturing* ada resikonya. Orang akan berpikir bahwa keberhasilan Toyota semata karena membuat segalanya ramping, lalu menumpahkan perhatian hanya pada konsep-konsep seperti Kanban, Andon, 5S. *Toyota Production System* jauh lebih luas dari sekedar menjadikan sesuatu menjadi ramping. Ada nilai-nilai moral, ada prinsip-prinsip disamping *tool-tool* tersebut. Hanya menggunakan *tool-tool* tersebut tidak akan membuat perusahaan lainnya akan sama membosankannya dengan Toyota. TPS adalah kesatuan dari prinsip-prinsip dengan *tool-tool* yang memungkinkan dihasilkan produk berkualitas tinggi dengan biaya rendah. TPS juga dikenal sebagai kesatuan dari 4P: *Phylosophy*, *Process* (prinsip-prinsip dan *tool* terkait dengan proses produksi), *People* (prinsip-prinsip yang terkait dengan sumber daya manusia) dan *Problem solving* (prinsip dan *tool* yang digunakan dalam perbaikan berkesinambungan).

Pada tulisan kali ini, penekanan sengaja kami lakukan pada faktor *People* (prinsip-prinsip yang terkait dengan sumber daya manusia), dimana "*Mono Zukuri Wa Hito Zukuri*" salah satu prinsip terkemuka "Toyota" yang berarti "KAMI TIDAK HANYA MEMBUAT MOBIL, TAPI KAMI JUGA MEMBANGUN ORANG" merupakan sebuah kebijakan yang sangat mengagumkan, sebab perusahaan sebesar itu sangat peduli dan meikirkan nasib karyawannya. Dan ini merupakan sebuah aplikasi dari "KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI". Dengan cara tersebut, pengendalian manajemen terhadap SDM menjadi sangat efektif, dimana para pimpinan Toyota berpikir dan sadar bahwa manusialah (karyawan) yang menjalankan seluruh operasi perusahaan, mulai dari riset, desain produk sampai fungsi marketing dan aktivitas pendukung lainnya.

Ditangan karyawannya "NASIB" dan "MASA DEPAN" perusahaan berada. Lepas dari hitungan untung rugi jangka pendek dan tangible. Yang pasti pimpinan puncak perusahaan Toyota beranggapan dan sadar bahwa perlu investasi yang besar dan hebat bagi masa depan perusahaan pada aspek manusia (karyawan).

Perlakuan pimpinan Toyota yang lebih mengutamakan aspek SDM didukung oleh sebuah majalah terbesar FORTUNE yang mengatakan "THE MOST SUCCESSFULL BUSINESSES KNOW THAT DEVELOPINGTALENT IS THEIR TOP PRIORITY". Inilah yang menjadi prinsip universal pemimpin, sekaligus kunci kesuksesan bisnis kelas dunia yang utama. Dan terbukti bahwa faktanya banyak perusahaan yang sukses dan maju serta masih

bertahan di era persaingan global dikarenakan adanya keuletakan antara kepemimpinan dalam perusahaan dengan sistem pengendalian sumber daya manusia yang mereka kelola dan miliki.

diperlukan SDM yang handal dan mumpuni baik dalam leaderships maupun penyiapan kompetensi yang dibutuhkan

Penutup

Nah, bagaimana masalah SDM di Pindad di bawah kepemimpinan Direktur Utama yang baru, Bapak Sylmi Karim? Apalagi setelah pemerintah menyuntikkan dana Rp700 miliar ke Pindad dan beliau memiliki beberapa rencana strategis berupa modernisasi peralatan dan perlengkapan mesin. Kemudian, meningkatkan kapasitas untuk merespons kebutuhan Kementerian Pertahanan, TNI, dan Polri. Serta melaksanakan program pemerintah ke depan yang akan dibebankan ke Pindad seperti membuat roket, tank medium hingga berat, dan memiliki kemampuan water canon. Sehingga, rencananya ke depan Pindad akan bekerja sama dengan pihak luar negeri.

Belum lagi menjawab penjelasan Bapak Sylmi Karim yang posisinya saat itu sebagai Staf Ahli Komite Kebijakan Industri Pertahanan (KKIP) Bidang Hubungan Kerjasama Antar Lembaga mengungkapkan bahwa dalam hal proses pengadaan Alutsista dari luar negeri UU INDUSTRI PERTAHANAN Nomor 16 Tahun 2012 itu mutlak mensyaratkan proses alih teknologi atau Transfer of Technology kepada industri pertahanan dalam negeri.

Untuk mewujudkan semua rencana mulia tersebut, diperlukan SDM yang handal dan mumpuni baik dalam leaderships maupun penyiapan kompetensi yang dibutuhkan. Semoga gebrakan-gebrakan dalam menata organisasi dan penempatan personil yang sedang berjalan dapat mendukung semua program dimaksud. Dan yang paling penting kita ingat dan sadari adalah "MASA DEPAN PINDAD KEDEPAN" sudah pasti tergantung dan ditentukan oleh apa dan bagaimana peran segenap karyawannya. Karyawan yang memiliki kompetensi besar dan unggul, unggul dalam pengalaman dan ditambah dengan keunggulan aspek pendidikan yang dibawa oleh tenaga-tenaga baru yang memiliki pendidikan cukup lumayan (D3, S1, S2 dan S3).

Mari kita lakukan yang terbaik buat PT. Pindad (Persero). Simbiosis Mutualisme adalah patokannya. Saling menguntungkan kedua belah pihak yang diutamakan, perusahaan maju dan jaya terus, karyawan hidup berkecukupan dan sejahtera.

Amin.



MENDALAMI INDUSTRI PERTAHANAN DI LUAR NEGERI

Oleh : Anggia Susada Mantarlia

Nelson Mandela, tokoh dunia asal Afrika Selatan pernah mengatakan bahwa *education is the most powerful weapon which you can use to change the world*. Pendidikan merupakan salah satu senjata ampuh yang dapat mengubah dunia. Pendidikan membentuk karakter seseorang, mengeskalisasi pengetahuan dan keahlian seseorang agar dapat mempersiapkan diri untuk memegang peranan dalam lingkungan. Menemani ucapan Nelson Mandela barusan, ada pepatah juga yang mengatakan 'tuntutlah ilmu ke negeri Cina', yang artinyauntutlah ilmu sejauh mungkin. Sejauh ilmu itu akan didapatkan secara maksimal dan dapat diaplikasikan secara maksimal pula.

Prima Kharisma Indra Yahya (29) dan R. Rakhmad Aryo Baskoro (26), dua pegawai muda dan berprestasi PT Pindad (Persero) kini tengah berjuang di negeri seberang, menimba ilmu tentang industri pertahanan di *Cranfield University*, kampus yang terkenal dengan program studi pertahanannya di negeri Ratu Elizabeth, Inggris. Keduanya mengaku banyak tantangan yang harus dihadapi saat belajar di negeri asing, jauh dari Asia. Namun, keduanya tetap optimis bahwa segala yang mereka dapatkan di sana akan sangat berguna bagi perusahaan di masa depan, menuju perusahaan alutsista terkemuka di Asia tahun 2023 dan dapat bersaing di dunia internasional.

Kurikulum Pertahanan

Industri pertahanan sebagai suatu industri yang kompleks memerlukan suatu pemahaman yang mendalam akan setiap variabel pendukungnya. Terbatasnya perguruan tinggi dan kurikulum pertahanan di Indonesia mendorong Aryo mengikuti seleksi beasiswa untuk menimba ilmu di *Cranfield University*, Inggris dengan jurusan *Gun Systems Design*.

"Saya memiliki keinginan besar untuk mendalami ilmu di bidang pertahanan, yang sayangnya tidak mudah dilakukan karena terbatasnya literatur dan lembaga yang memberikan studi untuk cabang ilmu tersebut di Indonesia. Oleh karena itu, mendapat kesempatan untuk melanjutkan studi di satu dari segelintir universitas di dunia yang berfokus pada studi bertemakan ilmu pertahanan merupakan kesempatan yang baik untuk saya," ujarnya.

Prima mengatakan bahwa yang dibutuhkan industri

pertahanan Indonesia saat ini adalah *good reference with clear understanding*. Referensi yang terbatas—maupun referensi yang sudah cukup baik—tidak disertai dengan pemahaman yang baik menyebabkan aplikasi di lapangan pun menjadi tidak tepat.

"Disinilah diperlukan suatu wawasan yang mendasar dan lebih detail dalam pengembangan produk terkait munisi, propellant, dan explosive. Hal inilah yang memacu saya untuk bisa belajar lebih dalam terkait munisi dan bahan peledak di universitas-universitas Eropa," ujarnya.

Selain itu, Prima yang tercatat sebagai karyawan Divisi Munisi ini mengatakan bahwa studinya di Inggris sekarang juga dilatarbelakangi dengan rencana perusahaan di masa depan.

"Selain itu, arah pengembangan produk-produk Munisi di Pindad dalam 10-20 tahun ke depan banyak sekali di bidang Munisi Kaliber Besar dan Roket, hal ini sangat menarik sekali bagi saya dari sisi engineering atau Penelitian," ujarnya yang kini mendalami jurusan *Explosive Ordnance Engineering* di *Cranfield*.

Penuh Tantangan

Menimba ilmu di negeri asing dan jauh dari Indonesia, membuat keduanya mengalami beberapa kesulitan menyesuaikan diri dengan keadaan di Inggris. Beberapa hambatan seperti bahasa, gaya hidup, iklim, hingga makanan membuat mereka mau tidak mau harus beradaptasi dengan kultur di Inggris hingga program pendidikannya selesai.

"Di Eropa, Inggris khususnya, cuaca sangat tidak bisa ditebak. Dalam sehari bisa ada empat 'musim'; panas, hujan, salju, dan angin kencang. Saat musim dingin waktu siang sangat pendek

hanya 9-10 jam, membutuhkan waktu 3-4 minggu untuk membiasakan diri terhadap kondisi cuaca di sini,” ujar Prima. Sedangkan Aryo merasakan kendala bahasa sebagai alat komunikasi utama, juga sebagai bahasa pengantar di bangku perkuliahan. Ia yang tidak menggunakan bahasa Inggris selama berkomunikasi di Indonesia, sempat merasa kewalahan.

“Saya tidak mengaplikasikan bahasa Inggris secara aktif di kehidupan sehari-hari di Indonesia, terutama dalam menulis dan berbicara. Walaupun secara keseluruhan saya masih dapat memahami materi yang diberikan dengan baik dan juga dapat berkomunikasi dengan efektif selama saya menjalani kuliah disini, keterbatasan saya dalam berbahasa Inggris kadang masih saya rasakan,” tuturnya.

“Pengajar di sini menggunakan aksen *British* atau *Scottish* saat mengajar, kalau sering nonton film Hollywood dengan aksen Amerika butuh waktu juga untuk membiasakan diri dengan hal tersebut, *but so far so good*. Mungkin saran untuk ke depan alangkah baiknya jika IELTS minimal 7.5, jadi akan lebih siap dengan kultur di sini,” tambah Prima.

Perkuliahan di Cranfield memakai sistem modul. Semakin banyak modul yang diambil, semakin cepat pengerjaan tugas yang dilakukan, maka pengerjaan thesis dan kelulusan akan semakin cepat pula. Setiap modul berisi teori, praktek, uji di lapangan, dan penelitian. Para mahasiswa di sana dituntut untuk banyak membaca dan menulis jurnal, melakukan penelitian dan menulis laporannya, serta mempresentasikannya. Padatnya jadwal perkuliahan dengan mengerjakan tugas-tugas dalam setiap modul, membuat mereka harus mencari cara-cara untuk me-refresh pikiran. Alhasil, keduanya mempunyai cara sendiri dalam mengatasi kejenuhan. Aryo memilih mendekam di perpustakaan kampus yang nyaman untuk menjernihkan pikiran.

Investasi di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu cara yang ditempuh perusahaan untuk menjaga konsistensi kinerja perusahaan

“Tempat pertama yang saya tuju saat saya 'mentok' di tugas kuliah atau pada saat belajar untuk ujian adalah perpustakaan kampus. Perpustakaan Cranfield University di Shrivenham (Barrington Arms Library) sangat nyaman untuk mengerjakan tugas, belajar untuk ujian, ataupun sekedar membaca buku. Deretan koleksi buku yang sangat lengkap dengan fasilitas komputer dan wi-fi membuat saya merasakan peningkatan produktivitas dalam belajar dan mengerjakan tugas disana,”



tutur Aryo.

Sementara Prima lebih memilih melakukan aktivitas *sport* dan *leisure* untuk menghindari kepenatannya. “Kalau sedang penat, biasanya ikut futsal di Kampus dengan teman-teman atau *jogging* untuk menyegarkan pikiran. Selain itu saya menonton film, atau travelling ke kota-kota di Inggris yang belum pernah didatangi dan memiliki hal unik yang *iconic*,” ujarnya. “Tapi jika sudah penat dengan hal-hal yang menyangkut kuliah, saya juga memilih untuk berjalan jalan ke kota terdekat guna menyegarkan pikiran,” tambah Aryo.

Kontribusi Total untuk Masa Depan Perusahaan

Investasi di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu cara yang ditempuh perusahaan untuk menjaga konsistensi kinerja perusahaan. Dengan mempersiapkan generasi muda untuk dikirim ke berbagai negara untuk menimba ilmu, meningkatkan kompetensi, agar dapat berkiper dan menyumbangkan ilmu yang sudah diterimanya untuk perusahaan.

Prima dan Aryo sudah lebih enam bulan menempuh pendidikan di Inggris, mengatakan banyak sekali ilmu yang mereka dapatkan untuk diaplikasikan di perusahaan. Ilmu yang didapatkan di dalam kelas, maupun dengan tour ke beberapa perusahaan pertahanan internasional diyakini dapat bersinergi dengan program-program perusahaan di masa depan. Bertemu dengan berbagai mahasiswa dan dosen dari berbagai negara yang memiliki pengetahuan dalam industri pertahanan dapat pula membuka jalan kerjasama untuk PT Pindad.

“Di sini saya mempelajari desain senjata, khususnya kaliber besar dan juga integrasi senjata pada kendaraan militer. Saya optimis bahwa dengan ilmu-ilmu yang saya dapat disini, saya dapat memberikan kontribusi positif bagi rekan-rekan saya di PT. Pindad (Persero), dan bersama-sama mereka, saya yakin kontribusi tersebut juga pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan kedepan. Selain itu, dengan kuliah disini saya juga mendapat banyak koneksi dari rekan kuliah dan juga dosen yang nantinya dapat berguna untuk membuka jendela komunikasi antara PT Pindad (Persero) dengan institusi lain di dunia yang bergerak di bidang yang serupa,” tutur Aryo.

Prima juga menuturkan hal senada. Ia merasa bahwa ilmu yang didapatkannya sekarang dapat diterapkan di dunia kerja,

bahkan di semua aspek. Mulai dari pengembangan produk, hingga proses manufaktur produk.

“Banyak sekali ilmu baru yang saya dapatkan di sini. Dari semua aspek, mulai dari pengembangan produk, manufaktur terkait desain munisi, desain *warhead*, *propellant science*, *explosive science*, *pyrotechnic science*, hingga *safety* secara teori maupun praktek,” ujarnya.

Prima juga menambahkan kalau beberapa kunjungan ke perusahaan-perusahaan pertahanan ternama membuatnya dapat memperhatikan proses produksi munisi dan bahan peledak di sana dan dapat dijadikan studi banding dengan proses produksi di PT Pindad.

“Jurusan *Explosive Ordnance Engineering* ini mempunyai banyak program-program kunjungan penelitian ke industri-industri munisi dan explosive di Eropa seperti Thales, SAAB, Chemring, BAE System, MBDA, Junghans, Rheinmetall, PB Clermont, dan lain-lain, sehingga semakin membuka wawasan bagaimana kondisi produksi/manufaktur di Industri Global untuk kemudian diterapkan di Pindad,” tambahnya.

Bentuk kontribusi tersebut sudah mereka mulai sejak saat ini. Mereka sudah membuat suatu forum *knowledge sharing* dengan rekan-rekan kerja mereka di Indonesia. Di forum ini, mereka berdua membicarakan beberapa topik keilmuan yang berhubungan dengan munisi, bahan peledak dan desain senjata yang sedang mereka tekuni, juga beberapa update mengenai teknologi di bidang pertahanan.

“Untuk tahap awal, hal yang dapat saya berikan adalah berupa *knowledge sharing* untuk rekan-rekan di PT. Pindad (Persero) tentang ilmu-ilmu yang saya serap disini. Dengan *knowledge sharing* tersebut, saya berharap nantinya akan terbentuk diskusi-diskusi dan penyamaan persepsi terhadap ilmu-ilmu yang relevan tentang bidang yang kita tekuni di PT. Pindad (Persero) ini khususnya bidang alutsista,” ujar Aryo.

“Saat ini saya sering berkomunikasi dengan rekan-rekan *engineering* dan pengembangan produksi terkait pengembangan produk baru dan masalah-masalah yang mungkin

dihadapi di Pindad. Kami mengadakan semacam forum diskusi sebagai ajang *knowledge sharing* mengenai referensi-referensi terbaru dan update teknologi terkini di Industri-industri militer di Eropa dan bagaimana aplikasinya di Pindad,” tambah Prima.

Di akhir wawancara, Aryo dan Prima menaruh harapan yang sama untuk PT Pindad (Persero) agar menjadi perusahaan alutsista yang besar dan disegani di dunia. “Harapan saya untuk PT Pindad (Persero) ke depan adalah dapat menjadi salah satu perusahaan maju tidak hanya di Indonesia tapi juga di dunia, sesuai dengan visi dari PT Pindad (Persero) sendiri yaitu menjadi produsen alutsista terkemuka di Asia tahun 2023. Dengan pengembangan potensi SDM dan usaha keras dari diri kita sebagai karyawannya, saya yakin hal tersebut sangat mungkin dicapai oleh PT Pindad (Persero),” ujar Aryo.

Prima menambahkan harapan lain terkait dengan persiapan generasi muda PT Pindad (Persero) yang akan meneruskan jejaknya menimba ilmu di luar negeri.

“Industri-industri militer di Asia seperti Poongsan, Hanwha, dan ST Kinetic setiap tahun selalu mengirimkan 10-20 orang karyawannya untuk menempuh pendidikan alutsista di *Cranfield University*. Dengan makin maraknya program beasiswa ke luar negeri melalui lembaga-lembaga seperti LPDP, Chievening, dan lain-lain. Semoga antusiasme generasi muda Pindad untuk terus belajar semakin meningkat, dan saya berharap semakin banyak generasi muda Pindad yang dapat melanjutkan studi di bidang alutsista sehingga semakin meningkatkan kompetensi Pindad di masa depan,” ujarnya.

Semoga saja studi yang sedang mereka jalani akan cepat selesai dengan hasil yang memuaskan dan dapat kembali ke tanah air untuk dapat berkontribusi secara penuh untuk kemajuan PT Pindad (Persero). Amin.

Education is our passport to the future, for tomorrow belongs to the people who prepare for it today. — Malcolm X





Don't Sweat The Small



Oleh : Sundari

Lingkungan internal perusahaan berpengaruh langsung terhadap tingkat kemampuan dalam proses yang meliputi subsistem organisasi perusahaan yaitu masukan, transformasi dan keluaran. Lingkungan internal meliputi faktor-faktor seperti visi-misi, budaya perusahaan, gaya manajemen atasan, kebijakan organisasi, hubungan antar divisi, karyawan, dan organisasi informal.

"Dalam era teknologi baru ini, Anda tidak bisa melakukan semua sendiri, Anda harus membangun kerjasama." - Carlos Slim Helu (pebisnis Meksiko). Kita harus mulai mencari bentuk kerja yang dapat menghasilkan kerja yang produktif, efektif dan berkualitas. Salah satu bentuk kerja tersebut adalah bekerja dalam tim (*teamwork*). Kerja sama dalam tim menjadi salah satu karakteristik dari perusahaan yang memiliki kinerja tinggi. Tim memungkinkan perusahaan untuk lebih gesit, lebih fleksibel dan lebih tanggap dalam menghadapi suatu tantangan atau masalah dan persaingan. Selain itu banyak manajer yang menganggap bahwa tim dapat memotong jalur birokrasi perusahaan dan memperlancar perkembangan ide baru. Sebagai hasilnya inovasi, efisiensi dan produktivitas dapat meningkat.

Banyak orang yang sulit bekerja sama dengan orang lain karena terlalu sibuk dengan hal-hal kecil, seperti menanggapi masalah secara proporsional dan masih merepotkan hal-hal kecil. Hal ini tentunya membuat orang lain yang bekerja sama dengan kita tidak merasa nyaman.

Sikap dalam kerja sama

Sejauh mana kita bisa bekerja sama dengan orang lain? Bisakah kita mengukur sejauh mana kita dapat bekerja sama? Coba kita renungkan hal-hal berikut:

- Dalam kesempatan rapat bagaimanakah keadaan kita? Apakah kita:
 - Dengan lancar menyampaikan ide-ide dan sudah bisa mengembangkan ide-ide dari pendapat orang lain dan berkomunikasi dalam rapat?
 - Sulit mendengarkan pendapat orang dan cenderung

banyak mendominasi pembicaraan?

- Sulit menerima ide-ide orang lain dan sibuk dengan ide-ide sendiri?
- Banyak diam pada saat rapat namun banyak berbicara di luar rapat?

Tim yang solid yaitu mereka yang memiliki perbedaan ide, namun dapat menemukan titik temu dan dapat mewujudkan dalam kerja. Semua orang dapat memberikan kontribusi pemikiran. Mereka tidak ada yang merasa canggung dalam memberikan ide-idenya, senioritas tidak menjadi kendala dalam berinteraksi sosial dalam tim dan ini semua adalah dampak pengaruh yang kuat dalam sebuah tim.

Jadikan perbedaan sebagai rahmat

Perbedaan adalah rahmat, hal ini berarti dengan perbedaan justru merupakan kekuatan bagi sebuah perusahaan karena masing-masing orang bisa saling mengisi dan melengkapi potensi yang dibutuhkan organisasi kelompoknya untuk berkembang, sejauh kehidupan organisasi perusahaan dapat mengelola konflik dan potensi anggotanya, maka organisasi akan secara sinergi menghasilkan hal-hal baru yang lebih produktif. Keberadaan kita dalam organisasi perusahaan selalu menyumbangkan perbedaan dan bersedia menerima keputusan rapat, walau tidak sesuai persis dengan ide kita tetapi kita mampu melakukan pembelaan terhadap apa yang kita usulkan. Kita siap menjadi pemimpin atau pengurus inti dalam organisasi perusahaan, keberadaan kita dapat diterima banyak pihak, kemampuan kita dalam mempengaruhi orang yang dapat membuat anggota tim semakin kompak dan sinergi.



Kita semua tahu tentang “Krisis Ekonomi”, yang pernah melanda negeri ini, sekalipun krisis sudah berlalu, namun oleh sebahagian kalangan masalah ini masih dianggap belum selesai, mengingat pengaruhnya begitu besar dalam cara hidup kita, sehingga tidak sedikit yang merasakan trauma, bayangkan saja mereka yang sedang berada di puncak karir dalam sebuah perusahaan, tiba-tiba jatuh tersungkur, banyak para pekerja mengalami PHK secara sepihak, demo buruh yang sulit dihindarkan serta hal-hal lain yang sempat mewarnai kehidupan saat itu.

Berkaca pada sejarah tempoe doeloe, pada tahun 1929, saat itu pernah terjadi “Defresi Global”, “Wall Street” menukik tajam dan tidak terkendali, surat saham nilainya tidak lebih dari kertas biasa, General Motor terpaksa mem PHK setengah dari 92.829 karyawannya, perusahaan besar maupun kecil bangkrut, malam hari gelap gulita, jutaan orang mendadak jadi pengangguran, harga-harga meroket, daya beli turun, lowongan kerja tidak ada, akibatnya kelaparan terjadi dimana-mana.

Saat itu, Konosuke Matsushita yang memproduksi peralatan elektronik yang bermerek National dan Panasonic baru saja menyelesaikan bangunan pabrik dan kantor yang dananya merupakan pinjaman dari Bank Sumitomo, bisa dibayangkan bagaimana gerahnya.

Dengan punggung bersandar di tembok rumah, Matsushita mendengarkan laporan tentang kondisi perekonomian yang terus memburuk, barang hasil produksi menumpuk di gudang dan sulit dijual dari para manajernya, saat menjenguk beliau karena sakit yang dideritanya yang membuat beliau berhari-hari beristirahat di rumahnya, maktum saja karena saat masih kecil beliau kekurangan gizi, ditambah beban kerja cukup berat, dia harus bekerja 18 Jam perhari, tujuh hari kerja dalam seminggu dan hal ini sudah dijalannya selama 12 tahun, hanya semangat hiduplah yang membuatnya terus bertahan. Lalu bagaimana tanggapan beliau ? “Kurangi produksi tapi jangan

sekali-kali mem PHK karyawan, kita akan mengurangi produksi namun bukan dengan merumahkan mereka, tapi saya minta mereka tetap bekerja tapi Cuma setengah hari, kita akan terus membayar upah mereka seperti apa yang mereka terima sekarang, tetapi kita akan menghapus hari liburnya sementara waktu, kita akan meminta mereka untuk bekerja sebaik mungkin, dan mereka akan saya minta untuk terus berusaha menjual semua barang hasil produksi yang ada di gudang”.

Lazimnya dalam situasi seperti ini adalah mem PHK kan karyawan demi efisiensi, namun Matsushita yakin betul dengan sang maha memberi kebajikan, demi kelangsungan hidup seluruh karyawan dengan seluruh keluarganya, dia mampu membuat terobosan yang amat manusiawi pada masa-masa depressi ekonomi saat itu. Kebaikan Matsushita pada karyawannya berbuah manis 16 tahun kemudian, dari semua karyawan yang pernah ditolongnya, ia berhasil meningkatkan kinerja dari usahanya secara signifikan.

Pada saat perang dunia jilid II berakhir, Jendral Douglas MC Arthur yang mengendalikan Jepang, menangkapi semua pengusaha Jepang untuk diadili karena keterlibatannya pada saat perang terjadi, hal ini diakui mengingat pada tahun 1930, semua perusahaan termasuk di dalamnya Matsushita mendapatkan tekanan dari rezim militer Jepang untuk turut membantu memproduksi peralatan perang dan logistik, maka wajar saja jika Matsushita pun turut ditangkap pula .

Sekitar 15.000 Karyawan beserta seluruh keluarganya membubuhkan tandatangan sebagai bentuk petisi pembelaan terhadap Matsushita, Jendral Douglas Mc Artur pun tercengang atas pembelaan itu, akhirnya beliau dibebaskan, padahal tidak ada satu pun pemimpin perusahaan yang terlibat dalam peperangan saat itu yang dibebaskan kecuali Matsushita.

Demikianlah Matsushita dapat terus memimpin perusahaannya hingga menjadi raksasa industri elektronika dunia, dan baru pensiun tahun 1989 pada usia 94 tahun. Bahkan saat beliau meninggal dunia pada tahun 1990, yang turut berduka bukan hanya para pengusaha dunia, bahkan George Bush pun turut berduka. Matsushita berhasil membangun dirinya dan melewati ambang batas pengusaha pada umumnya yang lapar duit dan haus fulus, beliau akhirnya menjadi pribadi yang humanis dan filusuf yang sangat peduli dengan kemanusiaan.

Bagi Matsushita uang bukanlah segala-galanya, baginya uang adalah sarana untuk melakukan kebajikan, itulah sebabnya beliau tidak pernah menggigit orang, main curang, korupsi, manipulasi, merebut hak orang lain, beliau begitu yakin bahwa “ Kalau kita tidak jahat dan terus berlaku baik maka kejahatan akan menjauh dari kita dan kebaikan akan melindungi kita, bahkan Allah SWT akan menyayangi mereka yang menyayangi sesamanya.

Rosululloh SAW bersabda : *“Irhamuu man fil Ardli yarhamukum man Fis Samaai”* (sayangi oleh kalian manusia yang ada di muka bumi ini, nanti kalian akan disayang oleh yang ada di langit).(al Hadits).

Demikian kisah teladan Konokue Matsushita , selalu jadi inspirasi bagi mereka yang ingin memajukan usahanya. Semoga bermanfaat dan menjadi inspirasi.



PINDAD DIANTARA PELUANG KESEMPATAN DAN TANTANGAN

Oleh : Ami Martinawati

Sejak ditetapkan menjadi Direktur Utama Pindad, melalui Surat Keputusan Menteri BUMN Nomor SK-270/MBU/12/2014 tanggal 22 Desember 2014, Silmy Karim dalam berbagai kesempatan menyatakan keinginannya untuk memperkuat kemandirian industri pertahanan yang menjadi tugas pokok Pindad serta merancang program peningkatan kapasitas produksi untuk pasar domestik, tentu saja hal ini dapat terwujud dengan dukungan pemegang saham dan pemangku kepentingan di Kementerian Pertahanan, Kementerian BUMN, TNI, dan Polri.

Berikut disampaikan beberapa pernyataan dari Pemerintah serta pengguna produk Pindad, sejak dipimpin Silmy Karim :

- Kunjungan kerja Presiden RI, Joko Widodo, tanggal 12 Januari 2015 yang menyatakan adanya PMN sebesar Rp. 700 miliar dari Pemerintah, dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kemampuan produksi Pindad berkali lipat. Selain itu, Presiden juga menyoroti pemasaran Pindad, jangan tergantung ke TNI, Polri atau ke Kementerian, tapi berharap bisa diperluas lagi ke pasar-pasar di luar Indonesia. "Kalau itu marketingnya bagus, produksinya punya kemampuan, ya kita suntik BUMN-nya, kita tambah. Baik itu investasi atau modal kerja. Jangan sampai alat-alat pertahanan kita itu beli di luar. Yang kedua kalau kita memang belum bisa berproduksi ya kita joint. Jangan di luar tapi di sini," kata Jokowi.
- Panglima TNI Jenderal TNI Moeldoko, se usai menjadi Inspektur Upacara pada gelar Operasi Penegakan Ketertiban dan Yustisi TNI 2015 di Mabes TNI Cilangkap 13 Januari 2015, memberikan tanggapannya terkait pernyataan Presiden RI, "Presiden memberikan Rp 700 miliar untuk Pindad, ini mengindikasikan pemerintah memiliki semangat kuat untuk melahirkan, memperkuat industri militer dalam negeri," kata Moeldoko. Panglima TNI mendukung langkah Presiden tersebut, terkait persenjataan dan kendaraan militer, menurutnya, untuk kebutuhan tertentu saat ini memang cukup dibeli di dalam negeri, namun persenjataan yang canggih juga diperlukan untuk menjaga dan mengamankan wilayah Indonesia.

berharap
Pindad
dapat memanfaatkan
peluang untuk
memproduksi
alat berat.

Panglima juga mengungkapkan ketertarikannya terhadap kendaraan militer milik Amerika Serikat dan Rusia. "Tetapi untuk kebutuhan alutsista yang memiliki daya saing tinggi, dengan teknologi tinggi, kita masih tetap memerlukan persenjataan dari luar," ujar Moeldoko.

- Kunjungan kerja Menteri Perindustrian, Saleh Husin serta Menteri PPN yang juga merangkap Kepala Bappenas, Andrinof Chaniago, tanggal 27 Februari 2015. Dalam pernyataannya Menteri Perindustrian, berharap Pindad dapat memanfaatkan peluang untuk memproduksi alat berat. Menurutnya, tantangan ini bisa jadi peluang untuk Pindad, bisa berawal dengan membuka kerja sama dengan mitra luar negeri dalam produksi alat berat dan kemudian meningkatkan porsi produksi yang lebih besar. "Nah, Pindad punya teknologi dan peralatan produksi. Jika bisa produksi alat berat maka akan ada peralihan pembelian dari pihak luar ke Pindad sebagai industri dalam negeri," kata Menperin.



Untuk alat peralatan pertahanan keamanan (alphankam) Menteri Perindustrian mendorong untuk melibatkan industri pertahanan, sehingga produk yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan pengguna. "Industri pertahanan juga mesti mampu menyesuaikan dengan kebutuhan pengguna alphankam yang terkini, serta selalu meningkatkan mutu dan kualitas produksi alphankam sehingga memiliki daya saing," tandas Saleh Husin. Sementara Menteri PPN yang juga Kepala Bappenas, Andrinof Chaniago, memberikan tantangan dan membuka peluang bagi Pindad. "Jika Pindad bisa buat bagian dari pembangkit seperti turbin atau boiler untuk kapasitas 5-10 MW, maka ini bisa jadi kesempatan emas," ujarnya. "Karena kita akan bikin 200 pembangkit, separonya pembangkit kapasitas kecil."

Saat ini
PT Pindad
sudah bisa
mengembangkan
amunisi 105

- Demo produk Munisi Kaliber Besar (MKB kaliber 105 mm) tanggal 6 Maret 2015 di Lumajang, yang dihadiri oleh tiga perwira tinggi TNI : Komandan Pusat Persenjataan Artileri Medan, Brigadir Jenderal Sonhaji, Wakil Asisten Logistik Kepala Staf Angkatan Darat Brigadir Jenderal Jani, serta Direktur Peralatan Angkatan Darat Brigadir Jenderal Basuki Abdullah. Wakil Asisten Sonhaji mengatakan pihaknya akan mengutamakan dan mendukung kemandirian industri dalam negeri, khususnya untuk pengadaan alat utama sistem persenjataan (alutsista). "Saat ini PT Pindad sudah bisa mengembangkan amunisi 105," ujarnya. "Amunisi ini sudah lulus di Dinas Penelitian dan Pengembangan TNI

Angkatan Darat, walaupun masih ada kelemahan yang perlu diperbaiki."

Brigjen Jani menambahkan, uji coba serta sertifikat yang diperoleh dari Dinas Libang AD merupakan modal bagus bagi empat varian amunisi tersebut, walaupun masih butuh penyempurnaan. Dia menuturkan satuan artileri medan yang terbesar adalah 105. "Kami punya 12 Batalion 105. Pindad yang pertama membuat amunisi kaliber 105 mm, bukan kaliber yang lain," ucapnya. Karena fungsi yang paling banyak adalah 105 mm, semaksimal mungkin kesatuan artileri medan menggunakan produk dalam negeri. Namun yang harus diperhatikan artileri medan adalah senjata jarak jauh. "Sehingga presisi itu menjadi kunci. Kalau tidak geser 1 derajat, sepertinya kecil. Tetapi, begitu ditarik 11 kilometer, bisa bergeser 100 meter," katanya. "Kalau sudah masuk ke bekal pokok TNI AD, pasti akan digunakan, baik untuk latihan maupun operasi."



- Kunjungan Kerja Kepala STIK-PTIK, Inspektur Jenderal Polisi Rycko Amelza Dahniel, tanggal 17 Maret 2015, yang berharap PT Pindad dapat dijadikan sebagai sarana belajar bagi mahasiswa STIK-PTIK dalam mendalami teknologi persenjataan dan munisi. "Kami harap dapat bekerjasama dalam pendidikan perwira-perwira, terutama pengembangan teknologi senjata dan munisi, juga dalam melakukan identifikasi terhadap senjata api termasuk munisi," ujarnya.



MENGUBAH KETAKUTAN MENJADI KEYAKINAN

Oleh : Sutedi,S.E

Kematian merupakan pintu awal untuk memasuki alam yang lebih sempurna dan kekal yaitu alam akhirat, karena mustahil seseorang akan masuk ke dalam surga kalau tidak melalui pintu kematian. Kebanyakan manusia berusaha mengelak atau ingin menghindari dari kematian karena mereka beranggapan bahwa, kematian adalah sesuatu yang sangat menakutkan dan sesuatu yang dapat memutuskan rantai kenikmatan hidup.

Bila kita sedang tidur dan bermimpi, dalam mimpi tersebut kita bertemu dengan orang-orang yang kita sayangi atau dalam mimpi tersebut kita berada dalam suatu yang menyenangkan, kemudian ada yang membangunkan kadang kita menggerutu karena telah terputus dari hal yang menyenangkan, tapi sebaliknya kalau dalam mimpi tersebut kita dikejar-kejar oleh orang gila atau dikejar anjing begitu ada yang membangunkan dari tidur, kita sangat berterimakasih karena telah terbebas dari sesuatu yang tidak menyenangkan.

Itulah keadaan orang yang terlepas ruh dari jasadnya, karena pada dasarnya tidur adalah replika kematian, sehingga dalam islam, Rosulullah mengajarkan kepada kita doa akan tidur dengan lafal "dengan nama engkau wahai allah kami hidup dan kami mati", faktanya ada orang yang tidak sakit kemudian istirahat dengan tidur dan tidak bangun lagi, banyak kejadian seperti itu.

Kalau berada dalam posisi yang menyenangkan walaupun dalam tidur (mimpi) tetap saja terasa menyenangkan sehingga rasanya tidak ada masalah dalam keadaan mimpi yang menyenangkan dan berlangsung terus kita tidak bangun lagi, tetapi sebaliknya meskipun dalam mimpi kalau berada dalam kesusahan tetap saja tidak menyenangkan, ketika bangun ke luar keringat dingin dan badan basah kuyup, apalagi kalau mimpi itu terus berlangsung tanpa henti.

Orang-orang yang di dunia selalu melakukan perbuatan dosa atau selalu melanggar aturan Allah di alam barzah mereka akan ditemani oleh makhluk-mahluk yang sangat menyeramkan yaitu wujud nyata dari perbuatan-perbuatan dosa mereka, sehingga bisa dibayangkan dalam kesendiriannya dia ditemani oleh makhluk-mahluk tersebut bagaimana mereka sangat

“ Kalau kematian adalah berpindahnya dari satu alam ke alam lain yang jauh lebih baik rasanya setiap orang akan merasa senang

tersiksa sambil menunggu lama datangnya hari kebangkitan, sungguh sangat malang.

Sebaliknya orang-orang yang di dunia selalu beramal sholeh dan menaati aturan-aturan Allah di alam barzah mereka akan ditemani oleh makhluk-mahluk yang sangat menyenangkan yaitu wujud nyata dari amal sholeh dan ketaatan kepada Allah, sehingga mereka tidur dengan pulas dengan menyenangkan seperti tidurnya pengantin, tetapi sebaliknya orang yang berdosa tidurnya seperti orang yang akan tenggelam terasa sangat tersiksa dan itu berlangsung terus sampai datangnya hari kebangkitan.

Kalau kematian adalah berpindahnya dari satu alam ke alam lain yang jauh lebih baik rasanya setiap orang akan merasa senang, tapi kalau punya anggapan bahwa kematian adalah hilangnya kenikmatan dan mulainya penderitaan itulah yang manusia selalu takutkan. Sehingga bagaimana caranya agar kita yakin bahwa kematian adalah berpindahnya dari satu alam ke alam yang lebih baik?. Kita harus mempersiapkan dan

menyambut kedatangannya yang pasti tersebut, yaitu dengan cara jangan menunda-nunda amal sholeh yang bisa kita lakukan pada hari dan pada jam yang kita bisa lakukan. Disebutkan dalam suatu keterangan bahwa " addunya darul a' mal wal akhirot darul jazaa " jadi di dunia tempatnya bekerja menumpuk-numpuk amal sholeh bukan menumpuk-numpuk amal salah, karena kedua amal tersebut yang kelak akan menemani kita di alam penantian yaitu alam barzah.

Menarik bila kita baca kisah-kisah atau cerita-cerita orang yang mengalami mati suri, mereka sangat berubah dalam memandang hidup di dunia. Kehidupan dijalannya dengan sangat enteng dan kematian menjadi hal yang tidak ditakuti sama sekali. Kematian ibarat suatu proses metamorfosis untuk menaiki jenjang kehidupan yang lebih tinggi dan menikmati anugrah Tuhan yang lebih membahagiakan ketimbang apa yang didapatkan di muka bumi.

Dari kisah-kisah dan pengalaman orang-orang yang pernah mengalami "out of body" ceritanya agak berbeda, beberapa kisah menyebutkan dia merasa jalan-jalan di rumah, tetapi melihat tubuhnya tidur di kamar. Ada lagi yang mengisahkan yang tengah dirawat di rumah sakit dan disaat menjalani operasi, ruhnya ke luar dari tubuhnya, dia melihat apa saja yang dilakukan dokter dan mendengar pembicaraan mereka, ketika siaman dan dia ceritakan pengalamannya, umumnya dokter terheran-heran karena apa yang diceritakannya memang benar adanya.

**Kekayaan
dunia itu terlihat
jelas hanya sebatas
sarana untuk tujuan
yang lebih mulia**

Dari sekian kisah orang yang mengalami mati suri atau out of body, ada beberapa hikmah yang bisa diambil sebagai pelajaran, yaitu:

- Ketika ruh ke luar dari jasad dan dinyatakan meninggal, yang paling menggembirakan adalah ketika keluarganya, terutama anak-anak kandungnya, bersikap ikhlas dan melepaskannya dengan doa ibarat mengendarai balon yang hendak terbang ke atas, perjalanan ruh akan menjadi enteng kalau keluarganya mengantarkannya dengan doa, memaafkan, dan ikhlas karena sesungguhnya mati tak ubahnya pulang mudik ke kampung ilahi. Dalam hidup ini acara yang selalu menggairahkan adalah pulang mudik, terlebih ke kampung ilahi yang maha rahman dan maha rahim. Kalau pulang ke rumah orang tua saja kita sangat senang apalagi pulang ke rumah asal di perumahan ilahi.
- Kekayaan dunia itu terlihat jelas hanya sebatas sarana untuk tujuan yang lebih mulia. Ibarat tubuh, dunia ini tidak memiliki kehidupan pada dirinya tanpa adanya ruh. Agar benda mati jadi hidup harus ada yang menghidupkan dari luar yang derajatnya jauh lebih tinggi yaitu niat dan amal

kebajikan untuk menolong sesama hamba Allah dengan anugerah umur, tenaga, pikiran dan kekayaan yang ada.

Analog bahwa ruh ibarat disket yang akan menyimpan semua data perilaku kita, menarik kita camkan dengan seksama agar apa yang terekam dalam rekaman mental spiritual kita tidak terkena virus, maka agama mengajarkan agar semua niat dan tindakan dimulai dengan memohon bimbingan dan ridu Tuhan.

Semuanya dimulai dengan bacaan : *Bismillaahirroh-maanirrohiim*. Kita mohon bimbingan dan kekuatan serta ridunya agar hati, pikiran, mulut, mata, telinga dan perilaku dan seluruh organ tubuh kita menjadi instrumen untuk menyebarkan kasih Tuhan di muka bumi. Dengan demikian, semoga disket ruhani kita nanti penuh dengan data yang baik dan ketika di prin out di akhirat, kita tidak malu, tidak menuntut, dan menyerang balik diri kita. Dalam Al quran surat *Al Qoriah* ayat 7-8 Allah berfirman, "barang siapa yang mengerjakan kebajikan atau kejahatan sekecil apapun, niscaya dia akan melihat balasannya di akhirat kelak".

Dalam ayat lain surat *Al Isro* ayat 13-15 Allah berfirman, " di akhirat nanti setiap pribadi akan mendapatkan catatan amal masing-masing yang digantungkan di lehernya yang menunjukkan rekaman seluruh amal perbuatannya selama hidup di dunia. Dan waktu itu setiap pribadi bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri, maka sesungguhnya siapapun yang senang berbuat kebajikan selama hidup di dunia, dia sesungguhnya menanam kebajikan untuk dirinya sendiri, sebaliknya, siapapun yang berbuat kejahatan, sesungguhnya dia tengah menggali jurang yang akan mencelakakan dirinya sendiri."

wallaahu 'alam ...



Kunjungan KASAD
Sebagai KOMISARIS UTAMA PT PINDAD
25 November 2014



Rapat Pleno Tahunan
DAPEN
15 Desember 2014



Pisah Sambut Direktur Utama
PT PINDAD
9 Januari 2015



Kunjungan Kerja
Presiden IR.H.Joko Widodo ke PT PINDAD
12 Januari 2015



Kunjungan Kerja
DANJEN KOPASUS
29 Januari 2015



Rapat PINDAD & FNSS
Mengenai Tank Medium
4 Februari 2015



Sosialisai
Re-Organisasi Mutu
9 Februari 2015



Rapat Kerja
PT PINDAD
10-12 Februari 2015



Kunjungan Menteri Perindustrian,
Kepala BAPPENAS dan Kepala LKPP
27 Februari 2015



Pengujian Munisi 105
Lumajang
7 Maret 2015



Lomba Tembak
Antar Wartawan
18 Maret 2015



Peresmian Gedung
Supply Chain Management
22 Maret 2015



PINDAD

YOUR DEFENCE SYSTEM SOLUTION



PT PINDAD (Persero)

Head Office :

Jl. Jend. Gatot Subroto 517 - Bandung, 40284 Indonesia

Phone. +62-22 7312073, +62-22 7312074, +62-22 7312075, +62-22 7312076

Fax. +62-22 7301222

<http://www.pindad.com> E-mail : info@pindad.com



to find out more, scan the QR code or visit : <http://www.pindad.com>



to find out more,
scan the **QR code**
or visit :

<http://www.pindad.com>



PT PINDAD (PERSERO)

KANTOR PUSAT

Jl. Jend. Gatot Subroto No.517 Bandung 40284, Telp : (+62-22) 731 2073 (Hunting), Fax : (+62-22) 730 1222
e-mail : info@pindad.com

DIVISI MUNISI TUREN-MALANG

Jl. Panglima Sudirman No. 1 Turen, Malang 65175, Telp : (+62-341) 824462 (Hunting), Fax : (+62-341) 824200

KANTOR PERWAKILAN

Jl. Batu Ceper No. 28 Jakarta 10120, Telp : (+62-21) 380 6929 (Hunting), Fax : (+62-21) 381 4039
e-mail : pindadjkt@pindad.com

