

Buletin

Ymma



**SEMUT
SEMANGAT MUTU
品質の精神**

**Tim Redaksi Buletin
Edisi 115
November 2022**

Pelindung
Tatsuya Nagata

Penasehat
General Manager dan
Deputy General Manager

Penanggung Jawab
Lili Gunawan

Tim Inti Buletin
Aprilia Widya Sari

Tim Support Buletin
Edeltrudis V, Silva D., Teguh K, Sabar,
Anna R, Noni M, Abiyoso A

Editor
Andi Kristianto, Sri Kusmiati, Sari
Saraswati, Aprilia W

**Buletin YMMA
diterbitkan oleh**

PT Yamaha Music
Manufacturing Asia
Kawasan MM2100 Blok EE-3
Cikarang Barat Bekasi 17520
Telp. 021-8981380 (Hunting)
Fax. 021-8981387/88

Terima kasih kepada
Manager, Assistant Manager, Supervisor,
Staff, LU/ALL, dan Operator atas
dukungan, informasi dan kontribusinya.

Tim redaksi menerima karya tulis asli
seperti fiksi, puisi, karikatur dan cerpen.
Karya anda dapat dikirimkan ke :
Training Center atau melalui email :

aprilia.widya.sari@music.yamaha.com

Redaktur berhak menyunting tulisan yang
akan dimuat tanpa mengubah isi

"Failure is not the opposite of success, it's part of it"

Ariana Huffington

Bulan Mutu Nasional merupakan kegiatan rutin yang diselenggarakan setiap tahun pada bulan November sejak tahun 1991. Penyelenggaraan Bulan Mutu Nasional, merupakan tindak lanjut dari amanat Presiden ke 2 Republik Indonesia, pada pidato pembukaan Konvensi Nasional Standardisasi dan Penerapan Pengendalian Mutu pada tanggal 5-7 November tahun 1991, yang pada saat itu diselenggarakan oleh Dewan Standardisasi Nasional (DSN). Dalam Konvensi tersebut, ditetapkan bahwa bulan November setiap tahun dijadikan sebagai Bulan Mutu dan Produktivitas Nasional.

Dalam rangka memperingati Bulan Mutu tersebut, PT YMMA mengadakan beberapa kegiatan, seperti pemasangan Spanduk, Banner mutu, aneka Lomba mutu, dll yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan budaya kerja didalam proses berdasarkan standarisasi dan Operasional Prosedur dalam mencegah terjadinya NG atau cacat didalam Proses dan NG terloloskan (klaim market). Dengan Target Seluruh Karyawan dapat merasakan dan tergugah untuk terus melakukan kegiatan atau proses yang bermutu dan secara perlahan dirasakan peningkatan terhadap sikap kerja dan budaya kerja saat ini dan akan datang.

Salam redaksi

**Kuis Buletin YMMA edisi 115:
Oktober 2022**



Tentukan nilai setiap gambar disamping!



*Jawaban kuis dapat dikirim melalui email aprilia.widya.sari@music.yamaha.com atau diserahkan langsung ke staff Education di Training Center. Tulis nama, section dan no.id pada jawaban yang dikirimkan.

Jawaban Buletin YMMA edisi 114:

Dari gambar, dapat kita hitung banyak segitiga yang terbentuk dan lidi yang digunakan.

Pola (1) ada 1 segitiga dan 3 lidi,
Pola (2) ada 3 segitiga dan 7 lidi,
Pola (3) ada 5 segitiga dan 11 lidi,
Jika kita teruskan maka akan kita peroleh:
Pola (4) ada 7 segitiga dan 15 lidi,
Pola (5) ada 9 segitiga dan 19 lidi,

Banyak lidi yang digunakan pada pola ke-50 adalah suku ke-50 dari barisan aritmatika berikut:

$u_n = a + (n-1)b$
 $a=3$ $u_{50} = 3 + (50-1)4$
 $b=7-3=4$ $= 3 + (49)4$
 $n=50$ $= 3 + 196$
 $= 199$

Pemenang Kuis :
Edisi 114 : Eko Pramono (BP)
*Hadiah dapat diambil di Training Center

Daftar Isi

Profil.....3
- Kazuki Hirose

Rekan Kita.....5
- Iyang Hairudin

Galeri Aktivitas.....6

- Apa itu asam urat ?
- Daur Ulang Plastik
- Quiet Quitting
- Program Jaminan Hari Tua (JHT)
- Outbound LET (Leader Training)
- Musnik V Puk Spee FSPMI PT YMMA

Instruktur Kita.....24
- Pengenalan Skill Map Dan Skill Card

Info Kreatif.....26
- Resep Finger Food Anak Bebas Gluten



Mari bersama-sama meningkatkan kondisi PT YMMA menjadi lebih baik

Kazuki Hirose

Hai teman-teman bulletin YMMA! Kali ini kita akan berkenalan dengan ekspatriat baru di PT YMMA, yaitu Bapak Kazuki Hirose, yang biasa dipanggil Pak Hirose. Sebelumnya beliau pernah ke Indonesia untuk melakukan Business Trip kurang lebih 3 tahun yang lalu. Dan di tahun 2022 ini Pak Hirose kembali ke Indonesia untuk ditugaskan di PT YMMA sebagai Direktur Finance & Accounting sejak bulan September 2022.

Ada sedikit cerita menarik dari Pak Hirose, yaitu bahwa ternyata saat masih kecil beliau bercita-cita untuk menjadi seorang guru lho. Oleh karena itu Pak Hirose senang mengajar dan berbagi ilmu dengan orang-orang di sekitarnya, seperti misalnya Junior di tempat kerja, dan Pak Hirose sangat senang apabila ilmu yang diajarkan itu bermanfaat untuk orang yang diajarkannya.

Sejak masa SMP hingga kuliah selama 12 tahun, Pak Hirose memainkan trombone,

dan saat SMP kelas 1 (usia 12 tahun) mengikuti kegiatan ekstra kurikuler musik di SMP nya, dan alat musik yang pertama Pak Hirose mainkan adalah trombone buatan Yamaha. Beliau melihat seniornya memainkan trombone yang bisa mengeluarkan suara yang indah, hal ini yang membuat Pak Hirose merasakan bahwa ternyata kekuatan musik itu besar sekali karena bisa memberikan KANDO kepada orang-orang termasuk beliau sendiri.

Pak Hirose bekerja di YCJ sejak tahun 2008, dan dalam kurun waktu 2008-2022, (kurang lebih 14 tahun) Pak Hirose bekerja selama 11 tahun di YCJ, dan 3 tahun di anak perusahaan Yamaha di Tokyo. Selama di Jepang, Pak Hirose ditugaskan di Departemen Corporate Finance, pekerjaannya adalah berkaitan dengan tax (pajak) YCJ termasuk menangani dan memberikan advice saat terjadi masalah perpajakan di beberapa anak perusahaan

PROFIL



Kazuki Hirose

dan basis produksi Yamaha.

Kesan pertama Pak Hirose sampai di Indonesia, terutama di PT YMMA, beliau melihat orang-orang di PT YMMA masih muda-muda, sehingga atmosfer yang dihadirkan di YMMA terasa lebih ceria dan bersemangat.

Dalam pekerjaan, tentunya Pak Hirose mengalami beberapa kendala, salah satunya menurut Pak Hirose adalah komunikasi yang perlu ditingkatkan, dimana beliau perlu menyampaikan instruksi-instruksi dari YCJ kepada rekan-rekan di YMMA dengan baik dan tepat. Selain itu juga Pak Hirose perlu menyerap pendapat-pendapat dari rekan-rekan di YMMA untuk disampaikan ke YCJ.

Pak Hirose memiliki beberapa target untuk YMMA ke depannya, salah satunya adalah ingin memperbaiki siklus, dari kemampuan produksi, efisiensi, penjualan

dan keuntungan yang terus meningkat, hasilnya kembali ke karyawan dan bisa terus dijaga, mungkin tidak memiliki banyak kemampuan yang bisa diberikan, maka dari itu Pak Hirose saling bekerjasama dengan Pak Nagata sebagai Presdir untuk melakukan upaya-upaya agar kondisi PT YMMA bisa menjadi lebih baik lagi, dan menurut Pak Hirose, Pak Nagata ini merupakan salah satu sosok yang menginspirasi beliau untuk bisa terus memajukan PT YMMA.

Di akhir wawancara, Pak Hirose mengajak seluruh karyawan PT YMMA untuk bersama-sama meningkatkan dan memperbaiki kondisi perusahaan agar terus menjadi lebih baik, oleh karena itu jika ada usulan-usulan baik, silakan segera disampaikan ke pihak manajemen agar bisa kita lakukan perbaikan bersama-sama, dan jika ada informasi/berita buruk, itu adalah hal yang harus segera disampaikan ke manajemen, *Bad News First*.

Terima kasih atas waktunya Pak Hirose, semoga bisa menginspirasi karyawan PT YMMA agar bisa terus meningkatkan kualitas PT YMMA. Semoga sehat dan sukses selalu!

Berikanlah Yang Terbaik Untuk Perusahaan

Iyang Hairudin

Hallo sobat Buletin...! Pada buletin edisi kali ini kami Tim Kontributor Buletin YMMA berkesempatan untuk melakukan wawancara dengan salah satu Assistant



Iyang Hairudin

Line Leader dari bagian Service Parts Center (SPC). Beliau adalah Iyang Hairudin atau biasa disapa Iyang. Laki-laki kelahiran Jakarta ini adalah anak kelima dari 6 bersaudara.

Mas Iyang merupakan lulusan dari SMKN 36 Jakarta jurusan Mekanik Otomotif. Setelah kelulusannya, Mas Iyang bergabung dengan PT YMMA pada tanggal 31 Januari 2007 sebagai operator forklift di bagian Finished Goods Control (FGC). Selama bergabung di PT YMMA, Beliau pernah menjuarai Lomba Ketangkasan Forklift tahun 2010 sebagai juara 1.

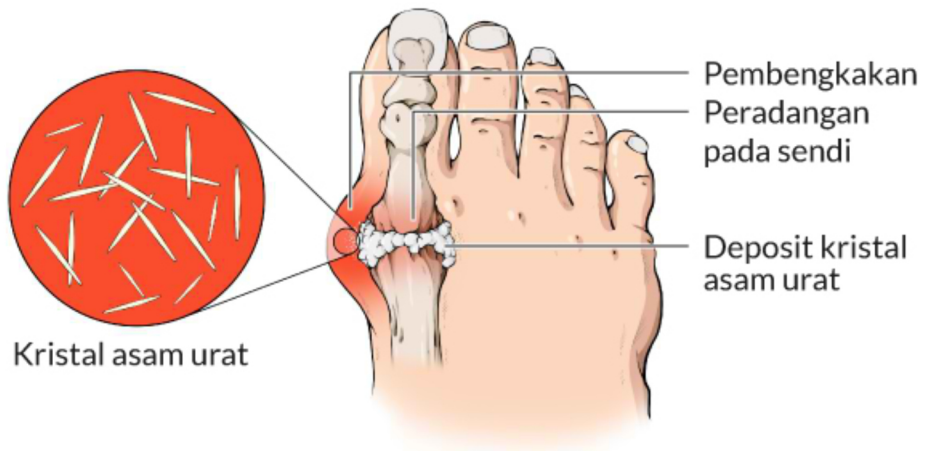
Pada tahun 2015, Mas Iyang dipindahkan ke bagian SPC. Setelah kepindahannya, Mas Iyang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti Training ke Yamaha Electronics Manufacturing Sdn. Bhd. (Malaysia). Selama mengikuti training, Beliau mendapatkan banyak sekali ilmu dan pengalaman terutama terkait dengan Service Parts Center.

Selain itu, Mas Iyang juga pernah mengikuti Leader Training (LET) Batch 8 yang dilaksanakan di PT YMMA. Beliau juga menyampaikan pengalaman menarik selama mengikuti kegiatan training tersebut. Diantaranya banyak mendapatkan ilmu baru yang menunjang pekerjaannya saat ini sebagai seorang Assistant Line leader yaitu materi HORENSO dan Public Speaking. Selain itu, menambah banyak relasi dari bagian lain sehingga dalam keseharian lebih mudah untuk bersosialisasi.

Sebagai seorang Assistant Line Leader, Beliau bertugas untuk mengontrol pekerjaan di SPC khususnya di area GENBA. Menurut Mas Iyang hal yang menyenangkan dalam pekerjaan adalah ketika memiliki rekan kerja yang kooperatif sehingga dalam bekerja selalu merasa bersemangat. Selain hal yang menyenangkan, dalam pekerjaan tentu saja ada kendala yang dihadapi. Schedule yang tidak menentu karena tergantung dari permintaan customer menjadi salah satu kendalanya. Tetapi Beliau selalu berusaha dengan baik dan tepat waktu menyelesaikan target yang diberikan.

Diakhir percakapan, laki-laki yang memiliki hobi memasak dan olahraga ini menyampaikan harapannya untuk PT YMMA agar terus maju dan kedepannya seluruh karyawan YMMA lebih sejahtera. Selain harapan untuk PT YMMA, Beliau juga menyampaikan pesan kepada para pembaca "Berikanlah yang terbaik untuk perusahaan, karena kebaikan itu akan kembali juga ke diri kita sendiri". Terima kasih banyak Mas Iyang untuk pesannya. Semoga para pembaca dapat mengamalkannya. Sampai jumpa kembali di buletin edisi selanjutnya sobat bulletin!

Apa itu asam urat ?



“Asam urat atau gout adalah salah satu jenis radang sendi yang terjadi akibat penumpukan kristal asam urat. Kondisi ini dapat terjadi pada sendi mana pun, seperti di jari kaki, pergelangan kaki, lutut, dan paling sering di jempol kaki.”

Pada kondisi normal, asam urat larut dalam darah dan dikeluarkan melalui urine. Akan tetapi pada kondisi tertentu, asam urat dapat menumpuk akibat tubuh menghasilkan asam urat dalam jumlah yang berlebihan atau mengalami gangguan dalam membuang kelebihan asam urat.

Kadar asam urat dalam darah yang berlebihan (hiperurisemia) akan menyebabkan pembentukan kristal di sendi. Kristal ini akan memicu peradangan sehingga penderita akan mengalami gejala nyeri dan bengkak pada sendi, biasanya di kaki.

Selain di sendi, kristal asam urat juga bisa terbentuk di ginjal dan saluran kemih. Kondisi tersebut dapat mengganggu fungsi ginjal atau menyebabkan batu ginjal atau batu saluran kemih. Perlu diketahui, meski disebabkan oleh tingginya kadar asam urat dalam darah (hiperurisemia), tidak semua orang dengan hiperurisemia menderita asam urat.



Penyebab dan Gejala Asam Urat

Penyakit asam urat disebabkan oleh penumpukan kristal asam urat pada sendi. Kondisi ini bisa terjadi ketika tubuh menghasilkan terlalu banyak asam urat, atau fungsi ginjal dalam membuang asam urat tidak bekerja dengan baik sehingga membuat kadar asam urat dalam darah terlalu tinggi.

Gejala asam urat adalah nyeri yang muncul secara tiba-tiba dan bertahan selama beberapa waktu. Sendi yang nyeri juga kerap mengalami kemerahan, bengkak, dan terasa panas. Bagian yang paling sering terdampak oleh asam urat adalah kaki.

Gejala-gejala tersebut biasanya hanya terjadi pada satu sendi, tetapi juga bisa terjadi pada beberapa sendi di saat yang bersamaan, misalnya di sendi dan jari-jari tangan.

Pengobatan dan Pencegahan Asam Urat

Pengobatan asam urat bertujuan untuk meredakan gejala dan mencegah terjadinya komplikasi dengan menurunkan kadar asam urat dalam darah. Untuk meredakan gejala, pasien dapat diberikan obat-obatan, seperti colchicine, obat antiinflamasi nonsteroid (OAINS), atau kortikosteroid. Sementara untuk mencegah terjadinya komplikasi, pasien dapat diberikan obat-obatan, seperti allopurinol atau probenecid.

Pencegahan asam urat adalah dengan mengubah gaya hidup menjadi lebih sehat, misalnya dengan rutin berolahraga, tidak mengonsumsi minuman beralkohol secara berlebihan, dan mengonsumsi makanan yang baik untuk penderita asam urat.

Sumber : Alodokter



Sumber: viva.co.id

Daur Ulang Plastik

Plastik adalah jenis sampah yang tidak bisa terurai (non-biodegradable) karena bukan berasal dari senyawa biologis.

Nama-nama ilmuwan seperti Alexander Parkes, Charles Goodyear, Charles Schonbein, hingga Dupont, Wallace Carruthers, menemukan bahan awal untuk membuat plastik di tahun 1962 hingga sekarang, jenis plastik seperti PVC, HDPE, hingga bioplastik, bermunculan. Semua plastik itu awalnya dibuat untuk memudahkan kegiatan manusia,

Seiring berkembangnya teknologi, industri-industri lain mulai melirik plastik sebagai bahan baku produksi mereka. Kini, makin banyak benda terbuat dari bahan plastik. Sebut saja peralatan makan, penunjang elektronik, furnitur

hingga fashion. Karena perkembangan itu, jumlah produksi plastik meningkat drastis tapi daur ulang plastik belum efektif. Terlebih, masih banyak masyarakat yang memilih untuk membakar sampah mereka, termasuk plastik.

Menurut data dari situs resmi Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional (SIPSN) pada 2021, limbah plastik menyumbang 17,5 persen dari 30 juta ton sampah per tahun.

Produksi plastik yang terus meningkat tanpa dibarengi dengan pengolahan yang benar, dapat berdampak buruk. Tidak hanya bagi lingkungan, tapi juga manusia dan makhluk hidup yang ada di bumi. Plastik yang terbuang begitu saja, akan mencemari air dan tanah. Bahkan, ahli



Sumber: cleanipedia.com

memperkirakan jumlah plastik di laut akan jauh lebih banyak dibanding ikan di tahun 2050 nanti, jika tidak segera ditangani dengan serius. Daur ulang plastik menjadi salah satu cara untuk mengurangi dampak pencemaran dan polusi plastik.

Daur Ulang Plastik Tradisional dan Konvensional

Daur ulang plastik adalah metode mengumpulkan sampah plastik dan mengubahnya menjadi produk baru yang berguna. Melansir dari laman Converse Energy Future, ada dua metode daur ulang plastik yang umum, yakni metode tradisional (traditional method) dan metode lanjutan (advanced method). Dua metode ini paling banyak digunakan dalam industri daur ulang limbah plastik, tetapi keduanya memerlukan fasilitas, mesin dan bahan khusus untuk membuat limbah plastik menjadi produk baru yang berguna.

Metode tradisional sangat cocok digunakan untuk daur ulang termoplastik (plastik yang meleleh jika terkena panas, dan mengeras ketika dingin). Dalam metode daur ulang plastik ini, dibutuhkan mesin injeksi khusus. Sedangkan metode lanjutan, menggunakan bahan kimia yang mampu memecah polimer plastik.

Dua metode daur ulang plastik tersebut memang tak bisa dibilang sepenuhnya ramah lingkungan, karena masih memakai mesin yang membutuhkan bahan bakar. Juga, memakai bahan kimia dalam prosesnya. Ada beberapa jenis plastik yang sulit didaur

ulang dan dikategorikan residu di Indonesia, contohnya styrofoam. Namun, ada beberapa cara daur ulang plastik lain yang lebih aman dan ramah lingkungan. Misalnya saja membuat kerajinan dengan bahan plastik, seperti tas dari plastik kemasan sachet, tempat pensil dari botol bekas, atau eco-brick.

Beberapa Contoh Kerajinan dari Botol Plastik

1. Celengan

Celengan dari botol bekas air mineral adalah salah satu contoh kerajinan dari botol plastik yang paling populer karena mudah dibuat.



Sumber: Pinterest

Cara buat:

1. Siapkan botol plastik bekas ukuran bebas.
2. Buat lubang koin kira-kira 3 cm di bagian tengah botol. Lubang ini berfungsi sebagai tempat memasukkan koin ataupun uang kertas.
3. Cat botol sesuai kreasi.
4. Hias botol hingga menjadi celengan lucu. Anda bisa membuatnya menjadi hewan dengan menambahkan gambar hidung di bagian tutup botol, mata, telinga, kaki dan buntut di bagian belakang.
5. Celengan dari botol bekas air mineral pun siap dipakai.



2. Vas bunga

Cara buat:

1. Siapkan botol bekas ukuran 1,5 liter.
2. Potong botol menjadi dua bagian. Gunakan potongan bagian bawah untuk dijadikan vas dan simpan potongan botol bagian atas (yang berisi tutup) untuk dijadikan kerajinan lain.
3. Agar lebih menarik, buat bekas potongan tadi menjadi bergerigi.
4. Hias hingga menjadi vas bunga yang cantik.
5. Isi vas dengan air hingga setengah full, lalu masukkan bunga.
6. Vas bunga pun siap diletakkan di atas meja!



3. Tempat Pensil dan Pulpen

Cara buat:

1. Siapkan botol plastik bekas ukuran bebas.
2. Potong botol menjadi dua bagian. Ambil potongan botol bagian bawah, sedangkan bagian botol yang berisi tutup dapat disimpan untuk kerajinan lain.
3. Hias potongan botol plastik tersebut sesuai kreasi. Anda bisa menggunakan kain flanel ataupun memberi cat agar lebih menarik.
4. Tempat pensil dan pulpen pun siap digunakan.

Sumber: Waste4change

Quiet Quitting



Istilah *quiet quitting* tiba-tiba menjadi fenomena yang dibicarakan orang akibat informasi di media sosial Tiktok. Beberapa pihak ada yang mengaitkannya dengan kondisi stres dan kebutuhan untuk healing, sampai ada aplikasi baru yang berusaha mengakomodasi kebutuhan individu-individu untuk “curhat” mengenai kondisi mereka ini.

Pertanyaannya, apakah ini gejala yang baru muncul terkait kondisi yang sering kita sebut sebagai disruptif? Atau, sebenarnya ini gejala lama yang baru sekarang dimunculkan ke permukaan akibat kekritisan generasi muda terhadap yang mereka amati dan rasakan di sekeliling mereka?

Para ahli manajemen SDM berpendapat bahwa gejala ini sesungguhnya sudah ada sejak dulu. *Engagement* yang rendah dari karyawan di organisasi adalah tanda adanya *quiet quitting* ini. Kita sering menggolongkan karyawan dalam dua golongan.

Pertama, mereka dengan *sense of belonging* yang tinggi, diasumsikan memiliki loyalitas yang tinggi. Kedua, golongan orang dengan *sense of belonging* rendah yang diasumsikan tidak loyal terhadap organisasi, yang bila ada kesempatan segera akan meninggalkan organisasi.

Kita sering lupa bahwa ada golongan lain, yaitu mereka dengan *sense of belonging* rendah, tetapi tidak berpikir untuk keluar dari organisasi. Kelompok orang ini tidak bisa dengan cepat kita golongkan sebagai orang yang tidak berkinerja. Mereka bisa saja tetap mencapai target yang ditetapkan organisasi walaupun hanya secukupnya. Mereka juga biasanya cukup tertib mengikuti aturan organisasi dan menghindari masalah yang tidak perlu bagi pribadi mereka.

Namun, yang jelas mereka bukan orang yang mau meluangkan waktu untuk berpikir lebih jauh demi kepentingan pengembangan organisasi. Mereka pun enggan untuk berprestasi dengan “*walking the extra mile*”, berbuat, dan berpikir lebih. Kita seringkali menemukan tipe orang seperti ini yang berada dalam sebuah organisasi selama bertahun-tahun, yang hanya bekerja demi upah bulannya saja. Mereka bisa dikatakan sebagai kelompok “*quit and stay*”, individu dengan tubuh di kantor tapi jiwanya entah berada di mana.

Hasil penelitian Gallup mengatakan bahwa 50 persen tenaga kerja di organisasi adalah *quiet quitters*. Bisa kita bayangkan berapa besar kerugian yang kita alami selama ini karena mengandalkan SDM yang hanya berfungsi separuh (bahkan mungkin juga kurang) dari kapasitasnya.

Sebetulnya apa yang terjadi pada kalangan karyawan seperti itu? Apa alasan mereka tidak memberikan hatinya pada organisasi? Bukankah organisasi adalah sumber mata pencaharian mereka?

EX, employee experience

Semua orang sibuk membahas tentang UX (*user experience*), CX (*customer experience*), tapi kita lupa untuk membahas EX (*employee experience*). Para ahli mendefinisikan *employee experience* sebagai penjumlahan dari sekian banyak momentum berkesan yang dialami karyawan dalam kehidupannya sehari-hari di organisasi, baik yang menyenangkan maupun menyakitkan hatinya.

Namun biasanya, kita lebih mudah mengingat saat-saat menyakitkan ketimbang menyenangkan. Saat dipersalahkan, dipermalukan, dituding di depan umum akan cenderung menorehkan luka di hati yang sulit disembuhkan. Apalagi bila hal ini terjadi pada banyak karyawan sehingga atmosfer negatif pun semakin berkembang. Pimpinan perlu mendalami pengalaman yang merupakan asal-muasal perasaan negatif itu timbul agar dapat mengembangkan empati pada situasi mereka ini.

Bermula dari sikap

Esensi dari *quiet quitting* adalah mengerjakan pekerjaan tanpa memberikan nilai tambah. Beberapa orang di Tiktok berkomentar bahwa fenomena ini didasari sikap “ogah ribut-ribut” dan memilih diam saja. Dalam ilmu psikologi kita mengenal sikap pasif agresif. Ada kemarahan yang ditampilkan dengan kediaman.

Bagaimana kita mengatasi fenomena ini? Pertama, kita perlu menemukan hal-hal apa yang dikerjakan dengan sempurna oleh para bawahan, apa yang dikerjakan dengan setengah hati oleh mereka, sampai hal-hal yang cenderung dihindari oleh mereka.

Daftar itu kemudian kita bandingkan dengan daftar prioritas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Hal yang bukan prioritas penting, dapat kita tunda terlebih



Sumber: LinkedIn

dulu. Namun, bila ada tugas yang berkaitan dengan inovasi, yang akan meningkatkan daya kompetisi organisasi tapi tidak dikerjakan anggota tim dengan alasan kesibukan pekerjaan rutin, kita perlu mendiskusikan bersama kembali tujuan organisasi.

Kita perlu bicara bagaimana tugas tersebut memberikan sumbangsih terhadap pencapaian tujuan organisasi. Seorang ahli berpesan, *"Do more listening than talking. Be open and non-defensive. It's the only way you can find out what matters to them and what may need to change."*

Kedua, sebagai atasan kita perlu mempertanyakan apakah kita sudah cukup peduli pada anak buah kita? Apakah kita sudah benar-benar "mendengar" mereka sampai bisa mengimajinasikan hidup mereka? Bukan sekadar mengingat tanggal ulang tahun saja, tetapi mengenal pribadi mereka luar dalam. Hubungan pribadi seperti ini perlu benar-benar dirasakan anak buah sehingga mereka pun segan bersikap pasif agresif terhadap atasannya, yang adalah duta organisasi.

Bila selama ini sikap tersebut belum kita praktikkan, kita terpaksa belajar dan keluar dari *comfort zone* kita. Mulai bicara empat mata dengan mereka sehingga memperkecil "jarak hati" yang selama ini ada antara mereka dengan kita.

Ketiga, kita perlu mengaitkan semua kegiatan tim dengan sasaran organisasi yang lebih besar. Orang akan lebih berkontribusi bila ia merasa mengerjakan pekerjaan yang lebih bermakna.

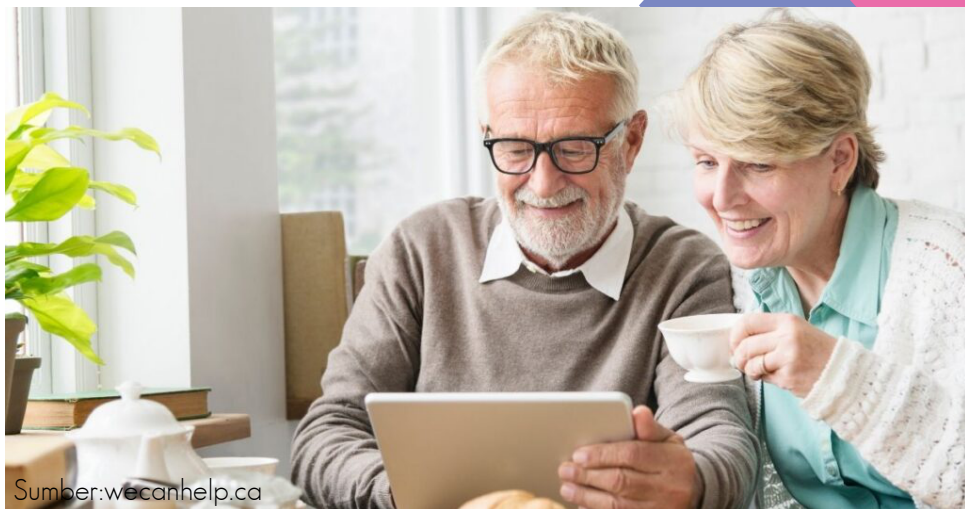
Seseorang sekuriti sebuah bank yang merasa tugasnya hanya bersiap di depan pintu, akan merasa lebih semangat bila ia sadar bahwa kehadirannya menyapa nasabah dengan ramah dan membantu mereka yang kesulitan, ternyata membuat nasabah jatuh hati pada cabang tersebut. Semua orang perlu sadar bahwa tidak ada tindakan kecil yang tidak berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Jadi, untuk menghindari *quiet quitting* ini, setiap pemimpin perlu mengembangkan diri menjadi atasan yang dihormati anak buah, sehingga anak buah enggan mempecundangi kita.

Sumber: experd.com

AP (HCD)

Program Jaminan Hari Tua (JHT)



Sumber: wecanhelp.ca

Membahas bekal persiapan hari tua dalam rangka menyambut masa pensiun yang indah, tentu tidak terlepas dari bahasan finansial. Pada artikel sebelumnya, sudah diulas mengenai pentingnya perencanaan finansial di masa tua dan manfaat program Jaminan Pensiun (JP) BPJS Ketenagakerjaan. Kali ini mari kita ulas Manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) dan Perbedaan antara JHT dengan JP.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Program Hari Tua, JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Program ini menjadi pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua.

Program JHT berbeda dengan Program JP, namun tak jarang peserta keliru dalam membedakan kedua program tersebut karena sekilas sama-sama program yang dihadirkan untuk peserta di hari tua. Mengutip dari laman Hukum Online, mari kita simak dua perbedaan kedua program tersebut:

1. Tujuan Penyelenggaraan

Tujuan dari program Jaminan Hari Tua (JHT) adalah menjamin agar peserta menerima uang tunai saat memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Sementara itu, tujuan dari program Jaminan Pensiun adalah mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya. Hal itu diwujudkan melalui pemberian penghasilan setiap bulan ketika peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

2. Pembayaran

JHT dibayarkan secara sekaligus kepada peserta yang sudah memenuhi kriteria tertentu. Sementara itu, JP dibayarkan setiap bulan. Jumlahnya akan disesuaikan setiap tahunnya berdasarkan tingkat inflasi umum. Akan tetapi, sesuai aturan baru yang tertera dalam Permenaker Nomor 2 Tahun 2022, JHT hanya bisa dicairkan setelah peserta mencapai usia 56 tahun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Jadi, tidak seperti JP yang hanya dapat diperoleh saat memasuki usia pensiun atau meninggal, Manfaat JHT dapat diperoleh apabila peserta tersebut berhenti bekerja sebelum memasuki usia pensiun 56 tahun. Jadi apabila peserta tersebut mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), mengundurkan diri atau tidak bekerja karena sudah selesai masa kontrak kerja, maka ia dapat mengajukan permohonan manfaat.

Besaran manfaat yang akan diterima adalah sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya (sebesar rata-rata bunga deposito pada bank pemerintah). Berapa besar iuran yang wajib dibayarkan dan siapa yang membayarnya? Iuran Program JHT sebesar 5,7% dari upah dengan rincian pembayaran 2% dibayar oleh pekerja dan sisanya sebanyak 3,7% dibayar oleh pemberi kerja. Adapun upah yang dijadikan dasar dalam menghitung nominal iuran ialah upah sebulan yang terdiri atas upah pokok dan tunjangan.

Selain pada kondisi tersebut, peserta yang mencapai usia kepesertaan minimal 10 (sepuluh) tahun dapat mengajukan permohonan sebagian manfaat dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Diambil maksimal 10% dari total saldo sebagai dasar persiapan pensiun
2. Diambil maksimal 30% dari total saldo untuk perumahan.

Namun perlu diketahui bahwa pengambilan sebagian manfaat tersebut hanya dapat dilakukan sebanyak 1 (satu kali), dan sisa manfaat lainnya akan didapatkan setelah memasuki kategori lain sebagaimana disebutkan sebelumnya. Selain itu, satu hal lain yang tak kalah penting untuk diketahui ialah dalam hal peserta masih bekerja di usia 56 tahun dan memilih untuk menunda pembayaran JHT maka JHT akan dibayarkan saat peserta tersebut berhenti bekerja.

Untuk memperoleh manfaat, peserta diperbolehkan untuk mengajukan secara manual via kantor cabang ataupun melalui online. Proses keduanya sama-sama mudah dan cepat, sehingga bisa disesuaikan dengan kenyamanan masing-masing. Terdapat beberapa dokumen yang harus disiapkan terlebih dahulu tergantung dari penyebab pengajuan manfaat. Semua syarat dokumen tersebut dimuat secara rinci dan lengkap pada laman <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/cara-klaim.html>.

STEP 1

- Nomot antrian kamu akan dipanggil untuk wawancara
- Setelah verifikasi dari wawancara berhasil, kamu akan menerima tanda terima

STEP 2

- Pastikan kamu membawa dokumen asli dan mengisi data formulir pengajuan Klaim Jaminan Hari Tua (JHT)
- Ambil Antrian

STEP 3

- Proses selesai
- Tunghu hingga saldo JHT masuk ke rekening kamu ya!

KLAIM JHT DI KANTOR CABANG



DUA CARA MENGAJUKAN KLAIM JHT

KLAIM JHT ONLINE

STEP 1

- Klik portal layanan di Lapak Asik
- Isi data diri kamu, berupa NIK, nama lengkap, dan nomor kepesertaan.

STEP 3

- Kamu akan dihubungi oleh petugas untuk verifikasi data melalui wawancara via video call
- Setelah proses selesai, saldo JHT akan dikirimkan ke rekening yang telah kamu lampirkan di formulir

STEP 2

- Unggah semua dokumen persyaratan dan foto diri terbaru tampak depan dengan jenis file JPG/JPEG/PNG/PDF maksimal ukuran file adalah 6MB.
- Saat mendapat konfirmasi data pengajuan, klik simpan.
- Selanjutnya, kamu akan mendapat jadwal wawancara online yang dikirimkan melalui email kamu.



NM (IR)

Outbound LET (Leader Training)



Halo rekan-rekan PT YMMA! Pada artikel kali ini, kami akan share mengenai kegiatan Outbound LET (Leader Training) Batch 8, 9 dan 10 di daerah Bogor, tepatnya di Camp Hulu Cai. Outbound ini merupakan serangkaian acara dalam program LET, tujuannya sendiri adalah untuk meningkatkan leadership, komunikasi dan teamwork. Kegiatan Outbound ini baru dilakukan kembali setelah sempat vakum dikarenakan kondisi pandemi dan melibatkan 45 orang karyawan YMMA yang mengikuti program LET batch 8, 9 dan 10.

Acara Outbound LET ini dilaksanakan pada tanggal 17-18 November 2022. Peserta berkumpul di PT YMMA, kondisi cuaca saat itu hujan dan kami berangkat dari PT YMMA menggunakan bus medium sekitar jam 07.00 WIB. Perjalanan relatif lancar dalam kondisi hujan, kami sampai di Camp Hulu Cai sekitar jam 09.15 WIB dan disambut oleh tim dari Camp Hulu Cai untuk menikmati welcome drink.

Di lokasi, tim fasilitator Camp Hulu Cai langsung mengarahkan peserta untuk berkumpul, dan fasilitator membagi 45 peserta ke dalam 4 tim, dan tiap tim ini didampingi oleh 1 fasilitator dan 1 assessor. Secara keseluruhan games outbound yang diberikan oleh fasilitator ada 6, yaitu 5 games awal dan 1 final games. Berikut ini adalah games-games yang diberikan:

1) Scavenger Hunt

Dalam games ini peserta ditugaskan untuk menjawab list pertanyaan yang diberikan fasilitator, pertanyaan di dalamnya adalah kondisi di area Camp Hulu Cai, misalnya ada berapa jumlah lampu di Gedung A, ada berapa anak tangga di Gedung B, dst. Sehingga peserta harus berkeliling di camp hulu cai untuk menjawab pertanyaan tersebut.



2) Empathy Ball

Tiap tim diminta membuat formasi melingkar, dan setiap peserta memegang 1 bola, lalu ditugaskan untuk melempar sekaligus menangkap bola kearah kanan dalam beberapa kali putaran. Apabila ada 2 orang yang memegang bola atau bolanya jatuh, tiap peserta harus mengulang dari awal.

3) Sending the Message

Tiap tim ditugaskan untuk membangun sebuah balok berdasarkan contoh yang ada, namun tiap tim memerlukan strategi yang tepat, dikarenakan tiap peserta harus menyampaikan instruksi secara berantai.



4) Rawa Buaya

Tiap tim ditugaskan untuk menyebrang dari satu tempat ke tempat lain menggunakan alat bantu 2 buah balok. Apabila ada yang jatuh/ menginjak tanah maka tim tersebut harus mengulang permainan dari awal.

5) Magic Stick

Tiap tim ditugaskan untuk menurunkan bambu hingga menyentuh lantai, namun tiap peserta hanya boleh menggunakan jari telunjuknya, apabila ada peserta yang telunjuknya tidak menempel pada bambu, maka tim tersebut harus mengulang dari awal.



6) Raft Building

Tiap tim ditugaskan untuk membuat plan rancangan sebuah rakit dengan alat-alat yang sudah disediakan oleh fasilitator. Setelah membuat rancangan, tiap tim diminta untuk melakukan presentasi rakit yang akan dibuat. Rakit yang paling banyak dipilih akan menjadi rakit yang digunakan oleh setiap tim untuk menyebrang danau.



Semua games selesai dilakukan sekitar jam 18.00, setelah itu peserta dipersilakan untuk bersih-bersih dan istirahat di kamar masing-masing. Kegiatan akan dimulai kembali kurang lebih jam 19.30 WIB, dalam jangka waktu tersebut ada peserta yang memanfaatkan waktunya untuk istirahat, saling bercengkrama dengan peserta lain, ada pula yang berkeliling area Camp Hulu Cai untuk melihat-lihat sekitar.

Waktu sudah menunjukkan jam 19.30 WIB, peserta kembali berkumpul di aula untuk mengikuti kegiatan closing di hari pertama. Disini fasilitator membahas tentang nilai-nilai yang ditanamkan

pada peserta LET Batch 8, 9, dan 10. Beberapa di antaranya adalah:

- 1) Melakukan perencanaan kegiatan, pelaksanaan dan kontrol kegiatan.
- 2) Pemahaman fungsi dan peran seseorang dalam suatu tim.
- 3) Pentingnya komunikasi dan melakukan kegiatan/ pekerjaan yang efektif dan efisien.
- 4) Selalu mengutamakan keselamatan dan keamanan dalam melakukan pekerjaan.

Hari kedua kegiatan Outbound, peserta mulai menyantap sarapan jam 06.00 WIB, setelah itu peserta dipersilakan untuk melakukan kegiatan masing-masing, misalnya jalan pagi,



berenang, dll. Acara dan kegiatan hari kedua dimulai jam 08.00 WIB. kegiatan dimulai dengan pembukaan dari fasilitator Camp Hulu Cai, peserta akan melakukan kegiatan secara individu yaitu mini rafting. Nilai yang dapat diambil dari kegiatan ini adalah keberanian untuk mengambil tantangan maupun mencoba hal baru. Kegiatan hari kedua ini selesai kurang lebih jam 10.00 WIB, dan ditutup oleh tim Camp Hulu Cai dan perwakilan dari HCD-Education, setelah itu peserta dipersilakan untuk kembali ke kamar untuk membersihkan diri dan bersiap untuk makan siang sekaligus check out. Rombongan peserta Outbound kembali ke PT YMMA, dengan kondisi jalan yang cukup lancar, rombongan sampai

kembali di PT YMMA dengan selamat sekitar jam 15.30 WIB.

Feedback dari peserta cukup beragam, salah satunya adalah agar kegiatan outbound ini bisa terus berjalan, karena dengan adanya outbound ini, peserta bisa meningkatkan keakraban dengan rekan-rekan dari bagian lain, yang mana dengan keakraban ini juga bisa menunjang komunikasi yang lebih baik lagi terkait dengan pekerjaan di lapangan. Semoga dengan adanya kegiatan Outbound ini, peserta LET membawa hal-hal baik yang bisa diterapkan di area kerja agar PT YMMA bisa menjadi lebih baik lagi. Sampai berjumpa lagi di kegiatan menarik lainnya!

MUSNIK V PUK SPEE FSPMI PT YAMAHA MUSIC MANUFACTURING ASIA



Caringin, Bogor, Sabtu - Minggu, 27 - 28 Agustus 2022 menjadi hari penting bagi PUK SPEE FSPMI PT Yamaha Music Manufacturing Asia, yaitu dilaksanakannya Musnik ke V yang bertempat di Albero Hotel Jl. LBC Pancawati, Caringin Bogor.

Musnik V ini dihadiri oleh sekitar 300 orang yang terdiri dari perwakilan PC SPEE FSPMI Kab./Kota Bekasi dan anggota PUK PT YAMMA serta tamu undangan.

Hakim Novaldi selaku Ketua panitia Musnik V PUK YAMMA merasa bersyukur dan berterima kasih pada seluruh panitia karena akhirnya Musnik bisa terlaksana dengan baik. Ditambahkan juga ucapan terima kasih atas kehadiran seluruh peserta dan tamu undangan dalam agenda Musnik ini meskipun dilaksanakan di luar kota dan menginap.

Dalam musnik V PUK YAMMA tersebut terpilih kembali Slamet Bambang Waluyo sebagai Ketua PUK. Tidak hanya sebagai ketua PUK Slamet Bambang Waluyo juga menjabat sebagai Ketua PC SPEE FSPMI Kab./Kota Bekasi.

Slamet Bambang Waluyo meskipun sudah 3 periode menjabat sebagai dan terpilih kembali merupakan bukti bahwa Bambang masih sangat dipercaya oleh anggota untuk kembali menjabat sebagai Ketua PUK.

Di tengah kesibukan kegiatan Vaksinasi Covid-19 Presiden Direktur Bapak Tatsuya Nagata dan Direktur Bapak M Nasrul Pradana menyempatkan menghadiri Musnik V PUK SPEE FSPMI PT Yamaha Music Manufacturing Asia. Dalam kesempatan ini Presiden Direktur Bapak Tatsuya Nagata menyampaikan bahwa ini ada pengalaman pertama kali Beliau menghadiri kegiatan yang di lakukan oleh PUK PT YAMMA. Beliau menyampaikan juga bahwa kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja adalah hal yang terpenting untuk di miliki oleh semua karyawan

PT Yamaha Music manufacturing Asia. Untuk mewujudkan hal baik tersebut antara Management dan PUK harus sepahaman dan sejajalan. Kemudian dalam sidang formatur Musnik V PUK SPEE FSPMI PT YMMA diputuskan susunan pengurus periode 2022 sd 2026 sebagai berikut :

**Susunan Pengurus Periode
2022 - 2026**

Ketua :

Slamet Bambang Waluyo (Health, Safety & Environmental)

Wakil Ketua Bidang 1 (Pendidikan) :

Ichsan Sulaiman (Wood Working)

Wakil Ketua Bidang 2 (Organisasi) :

Lalus Hardiyanto (Wood Working)

Wakil Ketua Bidang 3 (Advokasi) :

Kukuh Adi Purwanto (Production Planning)

Wakil Ketua Bidang 4 (Hubungan Industrial & K3) :

Al Azhar Zainy (Production Engineering 2)

Wakil Ketua Bidang 5 (Informasi Komunikasi Sosial Ekonomi) :

Hakim Novaldi (Electrical Parts)

Wakil Ketua Bidang 6 (Pemberdayaan Perempuan) :

Eva Yani (Electrical Parts)

Sekretaris :

Wiwini Zaini Miftah (Maintenance)

Wakil Sekretaris Bidang 1 (Pendidikan) :

Fajar Murdaningsih (Wood Working)

Wakil Sekretaris Bidang 2 (Organisasi) :

Setya Surya Putra (Production Engineering 3)

Wakil Sekretaris Bidang 3 (Advokasi) :

M. Syaiful Arifin (Black Poly)

Wakil Sekretaris Bidang 4 Hubungan Industrial & K3) :

Dwi Herdiyanto (Incoming Quality Control)

Wakil Sekretaris Bidang 5 (Informasi Komunikasi Sosial Ekonomi) :

Agus Riyanto (Mechanical Parts 1)

Wakil Sekretaris Bidang 6 (Pemberdayaan Perempuan) :

Hayyu Fadli Rastuti (Mechanical Parts 1)

Bendahara :

Iwan Setiyarto (Wood Working)

PENGENALAN SKILL MAP DAN SKILL CARD



Salam Mutu,...

Pada kesempatan kali ini, kami perkenalkan mengenai Kompetensi karyawan yang berjudul Pengenalan Skill Map dan Skill Card. Di dalam Persyaratan ISO 9001 versi 2015 menegaskan bahwa perusahaan menentukan kompetensi yang cukup bagi orang yang melaksanakan pekerjaan dalam kondisi terkendali yang dapat berpengaruh pada kinerja dan keefektifan Sistem Manajemen Mutu. Juga memastikan kompetensi karyawan berdasarkan pendidikan, pelatihan, atau pengalaman yang sesuai.

Kompetensi karyawan untuk level operator dituangkan kedalam Skill Map dan Visualisasi Skillnya dituangkan kedalam Skill Card. Skill Map adalah pemetaan keahlian karyawan pada bidang pekerjaan yang mampu dilakukannya. Berdasarkan peta ini digunakan oleh pimpinan bagian untuk menempatkan, memposisikan dan menyiapkan pola pelatihan untuk peningkatan keahliannya. Skill Card adalah kartu visualisasi keterampilan karyawan pada bidang pekerjaan yang mampu dilakukannya. Di dalam Skill map terdapat Simbol Skill dan artinya sbb:

No.	Simbol	Definisi
1	◎	Karyawan berkualifikasi yang dapat bekerja mandiri dan bisa melakukan bimbingan (sudah lulus training TWI JI atau Training for Trainer atau ditunjuk langsung oleh pimpinan bagian)
2	○	Karyawan berkualifikasi, dapat bekerja mandiri berdasarkan petunjuk kerja
3	△	Karyawan binaan, dapat bekerja jika dibimbing atau didampingi oleh karyawan berkualifikasi ◎ atau ALL/LL/SPV bagian
4	x	Tidak bisa melakukan pekerjaan
5	-	Tidak memerlukan keterampilan yang dipersyaratkan.

Contoh Skill Map :

F. PRO-067/80

SKILL MAP									
Departemen : PRODUCT ENG & QA Section : QUALITY ASSURANCE Group : CALIBRATION Page : Level : Operator Tanggal Pembuatan : 15 November 2022 Periode Bulan : January - December 2022									
Tingkat Keahlian : 5 Memerlukan keterampilan dan pengalaman > 6 bulan. 4 Memerlukan keterampilan dan pengalaman 3 bulan - 6 bulan. 3 Memerlukan keterampilan dan pengalaman 2 minggu - 3 bulan. 2 Memerlukan keterampilan dan pengalaman 3 hari - 2 minggu. 1 Tidak memerlukan waktu untuk pelatihan yang lama/kemampuan keterampilan, penguasaan pengetahuan 1, supaya bisa melakukan tugas dengan pertimbangan yang standar (minimal < 3 hari).					Evaluasi a. Bisa bekerja mandiri dan bisa melakukan bimbingan. b. Bisa bekerja mandiri berdasarkan petunjuk kerja. c. Bisa bekerja jika diarahkan. g. Tidak bisa melakukan. - Tidak diketahui.				
No	Kelompok Besar	Kelompok Kecil	Isi data	01/01/2023	02/01/2023	03/01/2023	04/01/2023	05/01/2023	06/01/2023
1	PENGETAHUAN UMUM	PENGETAHUAN SOP	Tingkat Keahlian	1	0	0	0	0	0
		PENGETAHUAN DRAWING	2	0	0	0	0	0	0
		PENGIMPIAN LAPORAN	2	0	0	0	0	0	0
		PENGCEKRAAN TPA ALAT UKUR	1	0	0	0	0	0	0
2	PENGETAHUAN KALIBRASI	PENGANGANAN DAN PERAWATAN ALAT UKUR	1	0	0	0	0	0	0
		DAPAT MEMAHAMI PROSEDUR SCHEDULE KALIBRASI	2	0	0	0	0	0	0
		MEMAHAMI PROSES PENGAMBILAN DAN PENGEMBALIAN ALAT	2	0	0	0	0	0	0
		DAPAT MEMBILAT LAPORAN SERTIFIKAT ALAT UKUR	2	0	0	0	0	0	0
3	KALIBRASI MEKANIK	DAPAT MEMBILAT LAPORAN SERTIFIKAT ALAT UKUR	2	0	0	0	0	0	0
		MEMAHAMI SATUAN YANG DIPAKAI PADA ALAT UKUR	2	0	0	0	0	0	0
		PERSIAPAN KERJA	2	0	0	0	0	0	0
		PROSES KALIBRASI	3	0	0	0	0	0	0
4	KALIBRASI ELEKTRIK	INPUT DATA	2	0	0	0	0	0	0
		PERSIAPAN KERJA	2	0	0	0	0	0	0
		PROSES KALIBRASI	3	0	0	0	0	0	0
		INPUT DATA	2	0	0	0	0	0	0

Simbol Skill yang dimiliki

Contoh Skill Card :

Confidential
F. PRO-067/81

Foto

Nama/
No.Id
OPERATOR 1

1. PENGETAHUAN DASAR
2. PENGETAHUAN INSPEKSI
3. PENGUJIAN DASAR
4. PENGUJIAN LANJUTAN
5. ALAT UKUR DASAR
6. ALAT UKUR LANJUTAN 1
7. ALAT UKUR LANJUTAN 2

Item Skill yang dimiliki

Status karyawan

Karyawan Tetap

Karyawan Kontrak

Masa berlaku

PT YAMAHA MUSIC MANUFACTURING ASIA
Berlaku s.d December 2022

Mari kita sama-sama tingkatkan pengetahuan dan keahlian kita dalam mewujudkan dan mengutamakan “Kepuasan Pelanggan” dengan mewujudkan Zero Defect.

Mutu ada ditangan kita dan ingat selalu 3T (Tidak menerima barang NG, Tidak membuat barang NG, dan Tidak mengalirkan barang NG). Terima kasih. Sampai jumpa lagi dengan materi training lainnya...

RESEP FINGER FOOD ANAK BEBAS GLUTEN

Untuk mengusir rasa bosan si kecil, MPASI juga bisa disajikan dalam bentuk finger food atau makanan yang bisa langsung dicomot oleh tangan mungilnya. Jenis finger food beragam, yang paling sederhana adalah potongan buah dan sayuran kukus. Namun, ibu bisa lho mengutak-atik sumber karbohidrat, protein, sayuran, dan buah menjadi finger food kesukaan buah hati. Finger food dapat disajikan sebagai lauk saat waktu makan utama, dan bisa juga disajikan pada waktu ngemil.

BISKUIT PISANG

Bahan :

- 75 gram pisang (haluskan)
- 100 gram tepung pisang siap pakai
- 50 gram tepung sagu
- 100 gram tepung arrowroot
- 170 gram susu bubuk formula lanjutan
- 5 sdm pure apel
- 50 gram mentega
- 5 sdm keju parut
- 1 butir telur

Cara Membuat :

1. Campurkan tepung pisang, pisang yang telah dihaluskan, susu, tepung sagu, dan tepung arrowroot. Aduk rata.
2. Kocok telur dan mentega, tambahkan pure apel dan keju. Aduk rata. Tambahkan dengan adonan sebelumnya.
3. Cetak sesuai selera, taruh di loyang yang sudah dioleskan dengan mentega dan beri jarak.



4. Panggang hingga kuning kecokelatan.
5. Siap disajikan.

Nilai gizi per 30 gram :

Energi	: 188 kalori
Protein	: 4.6 gram
Lemak	: 12 gram
Karbohidrat	: 16.6 gram

Info Gizi : Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Imperial Collage of London menemukan bahwa, anak yang mengonsumsi satu buah pisang sehari dapat mengurangi resiko terkena asma hingga 34%.

BISKUIT TEMPE

Bahan :

- 100 gram tempe, kukus lalu haluskan
- 125 gram mentega
- 2 butir kuning telur
- 100 gram tepung jagung/beras/sagu
- 100 gram susu bubuk formula

Cara Membuat :

1. Kocok mentega dan kuning telur hingga putih mengembang
2. Masukkan tepung, tempe, dan susu bubuk. Aduk rata.
3. Bulatkan adonan sebesar kelereng.
4. Panggang hingga kuning kecokelatan.
5. Siap disajikan.

Nilai Gizi per 50 gram :

Energi	: 156 kalori
Protein	: 4.6 gram
Lemak	: 10 gram
Karbohidrat	: 13 gram

Info Gizi : Tempe berperan mendukung pertumbuhan dan perkembangan anak, karena tempe mempunyai kandungan protein dan seng yang tinggi. Protein dan seng merupakan zat gizi yang berperan untuk pertumbuhan. Konsumsi tempe juga dapat mendukung kecerdasan karena tempe mengandung asam lemak esensial yaitu asam oleat dan linolenat.



Be Our Team

Hai buat kamu semua yang punya hobi bikin puisi, cerpen, komik/karikatur, artikel traveling, review makanan dll bisa menyalurkan bakat kamu dengan mengirimkan hasil karyamu ke tim kontributor buletin YMMA. Artikel tidak boleh mengandung unsur SARA. Hasil karya kamu akan di muat di buletin YMMA dan bisa dinikmati oleh banyak orang. So tunggu apalagi, segera kirimkan karya-karyamu!

Kirimkan hasil karyamu berupa softfile/hardfile ke email aprilia.widya.sari@music.yamaha.com atau bisa menyerahkan langsung ke Office Training Center

