

BULETIN

Ymma →



Yamaha Day

Birthday of Yamaha, October 12 & July 1

Tim Redaksi Buletin
Edisi 126
Oktober 2023

Pelindung
Tatsuya Nagata

Penasehat
General Manager dan
Deputy General Manager

Penanggung Jawab
Lili Gunawan

Tim Inti Buletin
Aprilia Widya Sari

Tim Support Buletin
Nur Azizah, Sari Saraswati

Editor
Andi Kristianto, Sri Kusniati, 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 :

april.widya.sari@music.yamaha.com

Redaktur berhak menyunting tulisan yang
akan dimuat tanpa mengubah isi

"Satu-satunya kesalahan nyata adalah kesalahan yang darinya kita tidak
belajar apa pun"

Henry Ford

Hari Batik Nasional adalah hari perayaan nasional Indonesia untuk memperingati ditetapkannya batik sebagai Warisan Kemanusiaan untuk Budaya Lisan dan Nonbendawi (Masterpieces of the Oral and Intangible Heritage of Humanity) pada 2 Oktober 2009 oleh UNESCO.

Perayaan Hari Batik Nasional memiliki makna sejarah yang mendalam. Batik tidak menunjukkan deskriminasi dari strata sosial, semua sama rata karena di dalam batik sudah terkandung makna kebersamaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sekretaris Kabinet, Pramono Anung yang dikutip dari laman Kemdikbud, batik kini telah menjadi identitas bagi bangsa Indonesia.

Dengan adanya peringatan Hari Batik Nasional ini diharapkan dapat meningkatkan jiwa nasionalisme bangsa Indonesia, terutama generasi muda sebagai garda terdepan bangsa untuk lebih peduli dengan pelestarian batik Nusantara. Bangsa Indonesia harus bangga mengenakan kain batik sebagai upaya merawat warisan budaya Indonesia

Salam redaksi

Kuis Buletin YMMA edisi 126:
Oktober 2023

Kali ini tim buletin ingin tes pengetahuan teman-teman tentang pengetahuan umum. Jawab pertanyaan berikut ya :

1. Apa alat musik tradisional Nusa Tenggara Timur?
2. Kapan Hari Kesaktian Pancasila diperingati?
3. Sungai terpanjang di dunia adalah?
4. Penemu telepon adalah?
5. Lagu ini kerap dibawakan dengan semangat, judulnya Hari Merdeka. Siapakah pengarang lagu tersebut?

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

Jawaban Buletin YMMA edisi 125:

Rumus suku ke-n suatu barisan adalah $Un = 3n + 2$. Jumlah suku ke-25 dan suku ke-27 dari barisan tersebut adalah...

Jawab:
 $U_{25} = 3n + 2$
 $= (3 \times 25) + 2$
 $= 77$
 $U_{27} = 3n + 2$
 $= (3 \times 27) + 2$
 $= 83$

Jadi, jumlah suku ke-25 dan suku ke-27 adalah $77 + 83 = 160$

Pemenang Kuis :

Edisi 125 : Ahmad Rifa'i (BP)

*Hadiah dapat diambil di Training Center

Daftar Isi

In Fokus.....3

- Perayaan Yamaha Day 2023 Di PT YMMA

Galeri Aktivitas.....6

- Kick Off Semester 2 Periode 28
- Membangun Rasa Percaya

Puisi.....14

- Jatuh cinta sendirian
- Tanpamu

Info Kreatif.....15

- Info Family Day

CELEBRATE YAMAHA's ANNIVERSARY



PERAYAAN YAMAHA DAY 2023 DI PT YMMA



PT YMMA merayakan hari ulang tahun Yamaha yang ke 136 pada tanggal 12 Oktober 2023.

Dengan mengusung tema OUR PASSION UNITES YAMAHA, perayaan berlangsung dengan singkat namun meriah selama 30 menit. Bertempat di

Dock Level – Area Receiving, di hadiri oleh sekitar 2.300 karyawan dengan acara utama yaitu ceremony dan pertunjukan musik oleh Komunitas Musik YMMA, yang di gawangi oleh Irfan Yulistianto dari Bagian Incoming Quality Control, Tito Ekasunu dari Bagian Maintenance dan Nurwulan Riski Narastuti dari Bagian Industrial Relation (IR).

Sejak pagi hari sebelum acara berlangsung, kemeriahan sudah terasa dengan penampilan Tim Komunitas Musik YMMA yang menjajal panggung dengan melantunkan beberapa lagu sembari menunggu waktu untuk melakukan senam pagi. Kemudian seluruh karyawan melakukan senam pagi dan afirmasi keselamatan, di pimpin oleh Ahmad Sopian dari Komunitas Musik YMMA.

Selesai senam afirmasi keselamatan, acara perayaan langsung di mulai oleh MC yaitu Noni Mailani dari bagian IR. Diawali dengan ceremony perayaan Yamaha Day 2023 yang dilakukan oleh 10 orang perwakilan karyawan dari semua level jabatan, dengan mengucapkan secara bersama-sama:

“

Kami perwakilan karyawan PT YMMA
Mengucapkan selamat ulang tahun Yamaha yang ke 136
OUR PASSION UNITES YAMAHA
Kami bangga menjadi bagian dari Yamaha!

”

Dan diakhiri dengan menyalakan convetty secara serentak, disambut dengan tepuk tangan meriah oleh seluruh karyawan.

5 karyawan menyambung ceremony dengan menyanyikan Theme Song Yamaha Day 2023 yaitu Music, My Friend dengan sangat apik, tidak lupa seluruh karyawan juga bernyanyi bersama.

Penampilan selanjutnya adalah band performance yang membawakan 2 lagu energik dari Viera dan Band J.Rock.

Kemudian acara dilanjutkan dengan penampilan 7 orang karyawan yang menyanyikan 3 lagu gembira yang sangat dinikmati oleh seluruh karyawan. Lagu-lagu yang dibawakan cukup terkenal dan familiar dikalangan karyawan sehingga karyawan bisa bernyanyi bahkan berjoget bersama.

Tidak terasa 30 menit telah berlalu, dan rangkaian acara telah dibawakan dengan meriah.

Selain ceremony dan pertunjukan musik, pada perayaan Yamaha Day 2023 ini perusahaan menyediakan menu makan special untuk seluruh karyawan pada pelayanan makan siang, makan malam dan makan tengah malam. Bagian GA juga menyiapkan 3 spot untuk karyawan bisa berfoto dengan tema Yamaha Day yaitu di area kantin, Main Lobby dan area Produksi.

Demikianlah perayaan Yamaha Day 2023 di PT YMMA kali ini, semoga dengan kegiatan ini dapat menumbuhkan rasa persatuan dan ikatan di dalam Yamaha Group

Dokumentasi YAMAHA Day 2023



Convetty oleh perwakilan semua level karyawan



Menyanyikan Theme Song



Foto Karyawan



Band Performance dari Komunitas musik

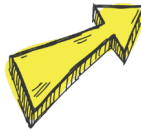


Foto Karyawan di booth



Makan siang menu spesial Yamaha Day



Foto Karyawan



Foto Karyawan



Foto Management



Foto karyawan



Foto karyawan di booth

KICK OFF SEMESTER 2 PERIODE 28

Pada tanggal 9 Oktober 2023, PT YMMA melaksanakan kegiatan Kick Off Target Semester 2 Periode 28. Acara ini digagas oleh Bapak Tatsuya Nagata selaku Presiden Direktur untuk menjelaskan kondisi PT YMMA saat ini dan tindakan apa yang harus dilakukan oleh semua member PT YMMA dalam menghadapi kondisi tersebut. Agenda utama acara kick off kali ini adalah:

1. Penjelasan dari Bapak Nagata mengenai kondisi PT YMMA saat ini dan apa yang ditargetkan pada P.28.
2. Penjelasan dari Bapak Lili Gunawan (GM Departemen HRGA) mengenai Menciptakan SDM Unggul (Hitozukuri), Lingkungan yang Sehat & Aman.
3. Informasi Kegiatan 5S - Departemen Produksi pada P.28 Q1 dan Q2 oleh Bapak Wing Windradi (GM Departemen Produksi).

Penjelasan dari Bapak Nagata mengenai kondisi PT YMMA saat ini dan apa yang ditargetkan pada P.28.

1. Menyelaraskan Vektor

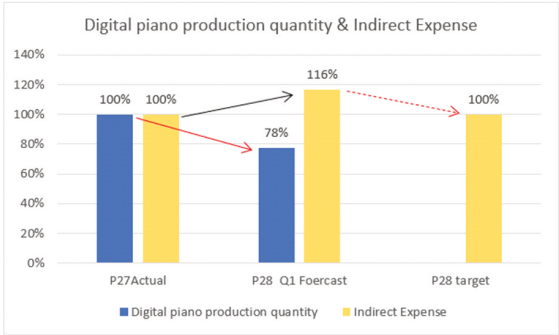
Dalam menyelaraskan vektor, Anda ada dimana ?



Gambar di samping menunjukkan kondisi banyak orang yang sedang menarik sebuah gerobak kuda. Apa yang diilustrasikan pada gambar tersebut? Ini merupakan gambar "Perusahaan" yang diumpamakan dalam bentuk gerobak kuda.

Apabila semua karyawan berusaha sekuat tenaga menarik gerobak kuda ke arah yang benar dengan cara yang benar, bukankah gerobak kuda bisa melaju dua kali lebih cepat dibandingkan pada gambar ini?

2. Situasi YMMA saat ini



Bapak Nagata menjabarkan bahwa dibandingkan dengan P. 27, jumlah produksi Digital Piano di P.28 mengalami penurunan yang drastis, namun Indirect Expenses mengalami peningkatan. Diinformasikan juga mengenai hasil survei kesadaran mengenai kepuasan dan kemudahan kerja, yaitu

- Rasio tanggapan positif terkait

orientasi terhadap mutu dan pelanggan tinggi di angka 96%.

- Rasio tanggapan positif terkait Yamaha Philosophy dan Brand Promise tinggi di angka 91%.

3. Apa yang ditargetkan PT YMMA pada P.28?

Menuju struktur Perusahaan yang tangguh terhadap perubahan produksi dengan membentuk 2 Komite Baru, yaitu :

- 1. KOMITE BUSINESS MANAGEMENT** yaitu komite yang bertugas untuk menunjukkan arah kaizen, membimbing dan melaporkan kemajuan.
- 2. KOMITE INTERNAL AUDIT** yaitu komite yang bertugas untuk memeriksa dan mengevaluasi pekerjaan sehari-hari, serta melaporkan dan memberikan saran.

Dengan target yang ingin dicapai adalah :

- GM/DGM tiap Dept atau project khusus
- Meeting pelaporan ke Direksi

Rencana tindakan untuk Peningkatan Kepuasan Kerja:

- 1. Tindakan setelah survei yaitu Penjelasan dan feedback hasil survei
- 2. Peluang Berkembang:
 - Action Plan /PPTT/P2K3
 - Konseling untuk level SPV-UP (akan dilakukan mulai bulan Oktober 2023)
- 3. Pendidikan & Pelatihan:
 - Basic Knowledge of Regular Business
 - KPI & Logic Tree
 - System Thinking
 - Outbound
 - Organization Management

Terakhir, Bapak Nagata mengajak kita semua untuk melakukan yang terbaik untuk menggerakkan tempat kerja kita ke arah yang benar dan dengan cara yang benar, serta bekerja sama menciptakan fondasi yang akan mengarah pada pertumbuhan dan kemajuan YMMA.

Bersama-sama membawa arah vektor semakin mendekat

① Apa yang ingin kita capai?

Yaitu Misi setiap Departemen/KPI Tree

② Bagaimana untuk menjalankannya?

Belajar (Learn), Berpikir (Think), Bertindak (Act), dan Berdiskusi (Dialog) secara bersama

③ Bagaimana untuk menjalankannya?

Berorientasi pada Proses : mempercepat perputaran siklus PDCA

④ Energi penggerak

Pahami peran dari jabatan dan penuhi tanggung jawabnya.

Setelah penjabaran dari Bapak Nagata, acara dilanjutkan dengan penjabaran kegiatan Menciptakan SDM Unggul (Hitozukuri), Lingkungan yang Sehat & Aman oleh Bapak Lili Gunawan. Untuk support menuju YMMA ideal, HCD menginisiasi program HITOZUKURI (Pembentukan Manusia). Di dalam program hitozukuri ini, ada 3 tema yang coba digarap oleh HCD, yaitu:

1) Reformasi Pendidikan

Membangun SDM unggul melalui sistem edukasi yang efektif dan memberikan pengalaman yang dapat diterapkan di ruang lingkup perusahaan. Mengarahkan karyawan untuk memiliki pola pikir yang terus berkembang, menyelaraskan Vektor dan menyamakan Fokus & Filter serta menumbuhkan kesadaran dalam memahami situasi (Masalah) untuk perbaikan berkelanjutan (Kaizen).

2) People Development

Pembentukan SDM Unggul (Sumber Daya Manusia Unggul adalah SDM yang memiliki kaizen mindset dan high performance yang mampu mendukung perusahaan dalam upaya penguatan continuous competitiveness) melalui mekanisme Kaizen Program sebagai promotor Kaizen Mindset dalam upaya pemenuhan kebutuhan organisasi.

3) Organisasi Ideal

HCD mendukung strategi Perusahaan melalui restrukturisasi organisasi menuju ORGANISASI IDEAL. Restrukturisasi ini berisi HOSHIN KANRI yaitu kebijakan dalam pemenuhan peran dan tanggung jawab oleh semua karyawan di YMMA agar memiliki

vektor yang searah untuk pencapaian target dan tujuan sesuai strategi Perusahaan. Dalam membentuk HOSHIN KANRI tersebut HCD membuat konsep dimana pemenuhan peran dan tanggung jawab berdasarkan pada konsep RESPECT FOR PEOPLE.

Terakhir adalah penjabaran kegiatan 5S di Departemen Produksi oleh Bapak Wing Windradi. 5S menjadi tema besar di Dept, Produksi saat ini. Didasari dengan mental model karyawan yang mana 5S adalah untuk kepentingan atasan dan tidak ada efeknya bagi pekerjaan sendiri. Kami menggali lebih dalam tentang bagaimana cara agar setiap karyawan dapat menjalankan 5S secara konsisten dan dapat menjadi budaya 5S. Secara garis besar, kegiatan 5S di Dept Produksi terbagi menjadi 3 kegiatan utama, yaitu :

1. Pendidikan 5S

Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman karyawan terhadap 5S, kami melakukan pendidikan 5S kepada member Produksi dengan membuat kartu 5S yang diberikan kepada leader dan supervisor, poster 5S yang berisi penerapan 5S di masing-masing section, umbul-umbul PITA BERPILIN, penambahan materi training 5S = Pita Berpilin, dan lain-lain.

2. Standarisasi

Berdasarkan feedback dari temuan audit 5S (Good point dan Issue point) dan benchmark ke area produksi, kami membuat standar baru dengan sistem ATM (amati, tiru, modifikasi) dan melevel up standar yang diperlukan agar tercipta lingkungan kerja yang memiliki nilai standar tinggi terhadap 5S.

3. Monitoring

Kami melakukan monitoring dan feedback melalui kegiatan audit 5S yang rutin dijalankan setiap 2 kali sebulan oleh Asst Manager Up Dept Produksi.

Terakhir, untuk kegiatan 5S di site-office, kami menerapkan 3 konsep yaitu, visualisasi, paperless, dan 3T (tetap tempat, tetap barang, tetap jumlah). Tujuannya adalah untuk peningkatan produktifitas kerja. Melalui kegiatan-kegiatan tersebut, kami mengubah mental model karyawan yang mana kegiatan 5S menjadi suatu kebutuhan diri sendiri karena memiliki efek untuk mempermudah pekerjaan sehari-hari. Demikian penjelasan dari Bapak Wing Windradi

Acara kemudian dilanjutkan dengan doa bersama yang dipimpin oleh Bapak Maslikan dari Section IR, kemudian acara diakhiri dengan makan siang bersama dan ramah tamah oleh seluruh peserta yang hadir.

MEMBANGUN RASA PERCAYA



Bila kita membahas isu-isu dalam organisasi, sering kali kata “percaya” akan muncul ke permukaan. Trust atau rasa percaya memang dipandang sebagai hal esensial dalam suatu hubungan, mulai dari hubungan personal antar-individu, berkelompok, hingga hubungan individu dengan organisasi.

Umumnya orang akan melihat ketidakpercayaan itu timbul akibat ucapan yang berbeda dengan kenyataan. Hal ini ketika kita melihat sumber ketidakpercayaan adalah pihak yang menurut kita tidak bisa dipercaya.

Namun, ada pepatah “it takes two to Tango”, penyebab hubungan saling tidak percaya juga bisa saja datang dari pihak yang memang sulit memercayai orang lain. Bisa karena pengalaman buruk pada masa lampau yang membuatnya menjadi skeptis dengan pihak lain atau bisa jadi karena ia merasa dirinya lebih baik dari yang lain.

Banyak yang bilang ketidakpercayaan ini akibat kurangnya komunikasi, sementara kita melihat hubungan yang kuat rasa saling percayanya membutuhkan komunikasi yang sangat minim. Cukup dengan sekali pandang ataupun sebuah gerakan kecil, pihak lain sudah dapat memahami dan berespons. Yang jelas, rasa saling tidak percaya satu sama lain akan menyebabkan rasa tidak nyaman.

Bagaimanakah kita mengembangkan rasa percaya ini dan memperkuat hubungan?

Rasa percaya dalam organisasi

Rasa percaya dalam organisasi lebih kompleks daripada rasa percaya antar-individu. Bila keterbukaan adalah dasar dari hubungan rasa saling percaya, sering kali kita merasa



Sumber gambar : openaccessgovernment.org

banyak hal yang tidak bisa terlalu dibuka dalam pekerjaan. Setiap divisi memiliki agendanya masing-masing, targetnya sendiri-sendiri meskipun semua berada dalam satu organisasi. Namun, kecenderungan us vs them ini tidak mudah untuk dihilangkan.

Dengan pihak luar, kita bisa dengan mudah memutus hubungan bila merasa tidak lagi memiliki rasa percaya satu sama lain dan mengganggu kenyamanan. Sementara itu, ikatan hubungan dalam organisasi ibarat hubungan dalam keluarga, tidak mudah mendiskusikan masalah yang ada tanpa melibatkan emosi. Padahal, setiap hari kita harus berinteraksi dengan erat.

Ada tiga jenis rasa percaya dalam organisasi. Pertama, strategic trust, rasa percaya atau keyakinan karyawan terhadap cara pengelola perusahaan mengambil keputusan-keputusan strategis, visi, dan kekuatan kompetensi organisasi. Kedua, personal trust berupa keyakinan karyawan terhadap atasan atau rekan kerjanya, baik dari divisi yang sama maupun berbeda. Apakah mereka cukup bersikap adil satu sama lain dan mengutamakan kepentingan organisasi? Ketiga, organizational trust, rasa percaya individu terhadap organisasinya, terhadap kemampuannya menghadapi tantangan masa depan. Selain itu, kepercayaan sejauh mana organisasi menghargai individu-individu di dalamnya.

Walau tiga jenis rasa percaya ini terlihat berbeda, ketidakpercayaan di salah satu area akan memengaruhi area lain. Ketika bawahan merasa tidak percaya pada atasannya, bagaimana mungkin ia percaya bahwa organisasi akan menghargai kontribusinya?

Mencegah merosotnya rasa percaya

Konsistensi, komunikasi yang jelas dan keinginan untuk terbuka, memang merupakan cara untuk membangun rasa percaya. Namun, ada banyak faktor psikologis lain yang perlu



diperhatikan dalam lingkungan organisasi. Sebagai pemimpin kita memang sebaiknya menyadari tindakan-tindakan tertentu yang berpotensi menimbulkan rasa tidak percaya anak buah kita.

Lingkaran komunikasi dalam Whatsapp Group yang awalnya bertujuan mempermudah

komunikasi, dapat menjadi bumerang ketika ada informasi yang disampaikan dalam kelompok yang satu tidak disampaikan pada kelompok yang lain, padahal ada pihak-pihak terkait juga di sana.

Ketidaksengajaan seperti itu mudah menumbuhkan suasana like and dislike serta rasa tidak percaya anak buah terhadap keadilan pimpinannya yang berkembang cepat seperti virus, melalui jalur-jalur komunikasi virtual menjadi ketidakpercayaan organisasi.

Terkadang sikap toleran pemimpin juga bisa membuat rasa percaya menjadi kendur. Toleran terhadap standar yang sebenarnya sudah disepakati bersama dan menjadi kewajiban, terhadap kesalahan yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu, dapat membuahkan sikap kurang respek karyawan pada pemimpin maupun organisasi. Bahkan, menilai aturan hanya dibuat untuk segelintir orang dan tidak untuk yang lain.

Rumor dan ganjalan perasaan yang tidak diperjelas ini dapat membuat rasa aman karyawan terganggu dan memberi pupuk pada benih-benih kecurigaan.

Apresiasi sebagai penghargaan atas hasil kerja anak buahnya pun perlu dilakukan dengan tepat. Pemberian pujian yang terkesan basa-basi dapat membuat anak buah meragukan ketulusan pemimpinnya.

Trust bersifat natural

Ada dua bagian otak yang bekerja sama untuk membangun rasa percaya dengan pihak lain. Pertama, bagian yang memungkinkan kita memahami pikiran orang lain. Dengan demikian, kita dapat memperkirakan tindakan orang lain ketika akan berkoordinasi dengan mereka. Kedua, bagian yang memungkinkan kita untuk merasakan emosi orang lain, artinya kita dapat berempati dengan mereka.

Riset menunjukkan bahwa empati semakin menguat ketika otak mengeluarkan oksitosin yang dapat menurunkan kecemasan kita dan memotivasi kita untuk berhubungan dan membantu orang lain. Artinya, ketika kita berinteraksi dengan orang baru, otak masing-masing pihak akan membentuk suatu skema tentang apa yang akan dilakukan oleh pihak lain dan mengapa. Di sinilah “permainan trust” itu terjadi. Apakah dia dapat kupercaya, apakah ia mempercayai saya?

Dopamin yang dihasilkan oksitosin akan membuat individu merasa senang dan nyaman sehingga di sinilah rasa saling percaya terbentuk. Ketika kita dapat lebih mengerti dan menikmati hubungan dengan orang lain.

Berbagai penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa oksitosin ini bersifat menular timbal balik. Jadi, ketika kita merasa tidak dipercaya, tanyakan pada diri sendiri, apakah kita juga memercayai pihak lain. Ketika kita ingin situasi berubah, hubungan berubah, mulailah dari diri kita sendiri. Pemimpin yang membuka diri untuk lebih mempercayai anak buahnya akan mendapatkan hal yang sama dari anak buahnya.

Mengingat itu adalah hal yang biologis, kita tidak dapat memanipulasi rasa percaya itu. Rancangan kata-kata yang memotivasi rasa percaya padahal sebenarnya tidak, tidak akan memicu oksitosin untuk bekerja. Jadi, ketulusan memang penting dan menjadi landasan dari hubungan saling memercayai ini.

“

**Cara terbaik untuk mengetahui
bahwa Anda bisa mempercayai
seseorang adalah mempercayainya
- Ernest Hemingway -**

”

Jatuh cinta sendirian

Tak ada yg lebih indah dari kepak sepasang sayap yang menerbangkan tubuh
Tak ada yang lebih membahagiakan dari turunnya jangkar saat kapal berlabuh
Tak ada yg mampu mengganti berharganya peluh yang jatuh karena lelah
mengayuh

Sayangnya, tak semua bisa menggapai damba
Sayap yang patah karena terlalu lelah membawa
Kapal yang karam ditengah laut karena tak tahu kemana harus berlabuh
Atau kaki yang tumbang karena terlalu lelah mengayuh

Benar, jatuh cinta sendirian tak pernah menyenangkan.
Tapi mau bagaimana lagi? Tawamu saja masih riuh di telinga
Sedang kembang senyummu masih betah dipelupuk mata
Bahkan ceritamu yang itu-itu saja, masih jelas dikepala

Azis (FGC)

Tanpamu

Tangisan semesta mulai berjatuhan
Menyisakan luka diantara awan putih nan perkasa
la memudar lalu sirna dengan elok nya
Seperti kepergianmu,
Hilang begitu saja,

Tanpa meninggalkan sepatah aksara
Hanya ada transisi kata yang terbata-bata
Tentang percakapan antara pena dan tinta
Disini, ada lara yang ku punya
Ada takdir yang tak berhasil ku terka
Entah harus ku bagi dengan siapa
Tanpamu,
Jiwaku termenung kelabu
Setelah menemukanmu pada kecewa yang haru

Suryanti (MP)

Sumber gambar: pinteresr.com

FAMILY DAY PT YMMA

LET'S
JOIN



Come Back to Meet
With YMMA'S FAMILY



25 NOVEMBER 2023

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

