

TOMOYASU NAKATA

Banggalah Dengan
Pekerjaan Anda

BULETTIN YMMA

EDISI 143
Juni - Juli 2025

INTRO

Tim Redaksi Buletin
Edisi 143
Juni-Juli 2025

Pelindung
Tatsuya Nagata

Penasehat
General Manager dan
Deputy General Manager

Penangggung Jawab
Lili Gunawan

Tim Inti Buletin
Aprilia Widya Sari

Tim Support Buletin
Sabar, Noni M, Lita P, Abiyoso A, Ariska
N, Naba M

Editor
Sri Kusmiati, Dhinda Y, Sari S, 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, LL/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

YMMA Periode 30

"Orang sukses dan orang tidak sukses tidak berbeda jauh dalam kemampuannya
Mereka berbeda dalam keinginan untuk mencapai potensi mereka"

John Maxwell

Tidak semua orang mudah untuk mendapatkan pekerjaan. Mensyukuri dan mencintai pekerjaan adalah kunci untuk mencapai kebahagiaan dan kepuasan dalam hidup sehari-hari. Ketika kita mensyukuri pekerjaan yang kita miliki, kita lebih mudah melihat sisi positif dan manfaat yang dihasilkan, baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain. Rasa syukur ini membantu kita menghadapi tantangan dan tekanan di tempat kerja dengan sikap yang lebih tenang dan optimis. Dengan demikian, kita dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif.

Mencintai pekerjaan adalah pondasi dari produktivitas dan kepuasan hidup. Ketika kita benar-benar menyukai apa yang kita lakukan, setiap tugas terasa lebih dari sekadar kewajiban. Ini bukan sekadar slogan motivasi, melainkan sebuah realita yang dapat dicapai oleh siapa saja. Mensyukuri dan mencintai pekerjaan, kita tidak hanya meningkatkan kualitas hidup kita sendiri, tetapi juga memberikan dampak positif bagi lingkungan kerja kita. Sikap positif dan antusiasme kita dapat menular kepada rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Pada akhirnya, mensyukuri dan mencintai pekerjaan membantu kita menemukan makna dan kepuasan dalam apa yang kita lakukan, membawa kebahagiaan dan kesuksesan dalam kehidupan profesional dan pribadi. Kita lah yang harus melindungi perusahaan dimana tempat kita bekerja!

Salam redaksi

Kuis Buletin YMMA edisi 143:
Juni 2025

Sebuah tanah berbentuk setengah lingkaran dengan diameter 42 m. Di sekeliling tanah tersebut akan ditanami pohon kelapa dengan jarak antar pohon 3 m. Banyak pohon kelapa yang dibutuhkan adalah...

*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 142:

- Menghitung Jumlah Kekalahan	- Menghitung Total Nilai
Total Pertandingan = 12	Nilai dari menang = $7 \times 3 = 21$
Menang + Seri = $7 + 2 = 9$	Nilai dari seri = $2 \times 1 = 2$
Maka, Kekalahan = $12 - 9 = 3$ kali	Nilai dari kalah = $3 \times (-1) = -3$

Jadi Total Nilai yang diperoleh kesebelasan Maju Jaya adalah = $21 + 2 - 3 = 20$ point

Pemenang Kuis :
Edisi 142 : Meillanie (EP)
*Hadiah dapat diambil di Training Center

Daftar Isi

Profil3	Baby & Mom16
- Tomoyasu Nakata	- Pelukan Ibu, Obat Ajaib Yang Tak Tertandingi
Rekan Kita5	Instruktur Kita18
- Rifan Maulana	- Pengenalan QC1 & NG Nyata
Galeri Aktivitas6	Pojok Psikologi19
- Mengenal Kewajiban Dan Hak Karyawan	- Overthinking, Ketika Pikiran Tak Mau Diam
- Artikel Kaizen Teian	
- Uph Dalam Kaitannya Dengan Kerja Yang Semangat	

Haiiii...sahabat Buletin, di edisi ini kita akan mengenal lebih dekat sosok inspiratif yaitu General Manager Departemen Corporate Service!

BANGGALAH DENGAN PEKERJAAN ANDA



Beliau adalah Bapak Tomoyasu Nakata yang akrab disapa Pak Tomo. Pak Tomo lahir pada tahun 1981 di Nagoya, Jepang, sebagai anak laki-laki tertua dari tiga bersaudara. Setelah meraih gelar Sarjana Hukum dari Universitas Keio di Tokyo, ia menyelesaikan gelar Master di bidang yang sama di Universitas Boston di Amerika Serikat dan mendapatkan kualifikasi sebagai advokat di Negara Bagian New York. Semangat dan ketulusannya dalam studi tercermin dalam perjalanan akademisnya.

Selain hukum, musik juga penting baginya. Ia gemar bermain biola dan musik klasik adalah teman setianya di waktu senggang. Di luar musik, jalan-jalan, berenang, membaca, menanam tanaman, dan menikmati sate taichan serta teh tawar adalah kegiatan favoritnya. Kariernya dimulai saat ia bergabung dengan Yamaha Corporation (YCJ) pada tahun 2005. Penempatan kerja pertamanya adalah di sebuah toko musik di Sendai, Jepang, anak perusahaan penjualan Yamaha. Ia menjual alat musik tiup dan perkusi serta mengundang musisi terkenal untuk memberikan pelajaran khusus. "Dengan berinteraksi langsung dengan pelanggan, saya belajar tentang makna sosial keberadaan Yamaha," kenangnya.

Setelah sekitar dua tahun, ia kembali ke YCJ dan mulai bekerja di departemen hukum, yang merupakan posisi yang diinginkannya sejak ia bergabung dengan perusahaan. Prestasi dan potensinya diakui, dan ia dikirim ke Boston untuk belajar di luar negeri dan memperdalam pengetahuannya tentang urusan hukum luar negeri. Setelah kembali dari Amerika Serikat, ia terus bekerja di departemen hukum hingga Maret 2024, dan ditugaskan ke YMPA pada April 2024.





Sejak April 2025, ia telah menjabat sebagai GM Departemen Corporate Services YMMA.

Tinggal di Indonesia telah memberikan warna baru dalam hidupnya. "Ada sesuatu yang nostalgia tentang tempat ini," katanya. "Seperti orang-orang di pedesaan di Jepang pada masa lalu, orang Indonesia memiliki komunitas dan solidaritas yang menghargai perasaan sesama manusia, dan ada suasana dan waktu yang santai." Namun, ia juga melihat beberapa perbedaan penting, seperti "toleransi" terhadap ketidaktepatan waktu.

Ketika ditanya tentang kesannya terhadap YMMA, ia mengungkapkan rasa hormat dan kagumnya atas dedikasi para karyawannya, dengan mengatakan, "Rekan-rekan saya di YMMA memiliki tingkat kesadaran dan rasa tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap pekerjaan mereka. Saya bersyukur berada di lingkungan yang dikelilingi oleh orang-orang hebat."

Dengan pengalaman bertahun-tahun di bidang hukum, Pak Tomo memiliki misi pribadi dalam pekerjaannya dengan YMMA : untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman hukumnya dengan sebanyak mungkin orang, dan belajar dari pabrik dan tempat kerja yang sangat penting bagi produsen. "Saya berharap saya dapat berguna dan membantu kita semua agar lebih siap dan mampu menanggapi tantangan yang kita hadapi di dunia kerja," kata Pak Tomo dengan rendah hati.

Baginya, bekerja bukan sekadar rutinitas, tetapi sebuah tindakan kontribusi sejati bagi dunia. Ia mengatakan bahwa ia tidak akan pernah melupakan momen, ketika bekerja di sebuah toko penjualan di Sendai, ia melihat seorang siswi SMA menangis bahagia setelah dibelikan saxofon. "Pada saat itu, saya menyadari bahwa kami di Yamaha membawa makna dan kebahagiaan yang luar biasa bagi orang-orang di seluruh dunia. Itulah yang membuat saya bangga."

Terakhir, Pak Tomo menyampaikan kepada seluruh karyawan, "Banggalah dengan satu persatu pekerjaan anda sekalian. Produk-produk Yamaha, yang dibuat dengan memadukan satu persatu tangan anda sekalian, menghadirkan kebahagiaan dan kegembiraan bagi banyak orang di seluruh dunia.

Tomoyasu Nakata

“ Jadilah Yang Terbaik Dimanapun Anda Berada ”



Halo pembaca setia YMMA! Di edisi buletin kali ini, mari kita intip lebih dekat salah satu rekan YMMA kita, mas Rifan Maulana. Laki-laki yang biasa dipanggil Rifan ini lahir di Boyolali dan merupakan anak ke-2 dari 3 bersaudara.

Laki-laki yang saat ini tinggal di daerah tambun, Bekasi ini sudah berkeluarga dan telah dikaruniai 1 orang anak. Mas Rifan ini juga hobby bermain futsal dan badminton. Di kesehariannya selain bekerja, mas Rifan memanfaatkan waktu senggangnya dengan mengajak keluarga makan di luar atau hanya sekedar santai di coffee shop dan ketika ada libur panjang biasanya mas Rifan pergi ke tempat wisata yang bernuansa alam.

Laki-laki yang mengidolakan Gus Baha dan Pramodya Ananta Toer ini mulai bekerja di PT YMMA pada tahun 2018 sebagai operator di bagian QA. Untuk jobdesc saat ini, mas Rifan melakukan pengecekan dan pengukuran sampel part trial model baru, regular, dan analisa masalah dari produksi

Dalam pekerjaan, tentunya mas Rifan mengalami hal-hal yang menyenangkan maupun masalah yang perlu dihadapi, misalnya masalah yang dihadapi saat ini adalah terkait dengan pemahaman toleransi geometris pada drawing yang menurut mas Rifan baru dikuasai sekitar 40%. Jadi saat ini mas Rifan masih belajar untuk memahami hal ini dengan cara diskusi dengan atasan ataupun desain pembuat drawing dari YCJ.

Yang menyenangkan dalam pekerjaan menurut mas Rifan juga cukup banyak, secara pribadi, mas Rifan ini senang karena bisa bertemu dengan teman-teman yang baik dan lingkungan kerja yang positif, serta karena dalam pekerjaan trial itu dilakukan setiap hari, dan selalu menghadapi part yang berbeda-beda. Ada tantangan baru yang harus di selesaikan dari banyaknya drawing yang harus dipelajari dan cara setting part yang berbeda-beda.

Dalam pekerjaan, mas Rifan memiliki visi misi untuk bisa menjadi karyawan yang terus berkembang serta memberikan kontribusi yang nyata untuk kemajuan PT YMMA. Sedangkan dalam kehidupannya, Mas Rifan ingin menjadi pribadi yang bermanfaat dan berdampak positif bagi lingkungan sekitar dan terus melakukan pengembangan diri untuk hidup yang lebih bermakna

Bagi mas Rifan, YMMA seperti halnya rumah kedua, karena bagaimanapun juga banyak waktu, kegiatan dan interaksi yang dilakukan disini bersama dengan banyak teman yang sudah dianggap seperti keluarga. Sama halnya dengan rumah, suasana aman nyaman tenang dapat tercipta apabila kita rawat dengan baik rumah tersebut. Maka dari itu mari kita rawat YMMA kita ini layaknya rumah kita sendiri, karena baik dan buruknya YMMA ini tergantung bagaimana kita menjaga & merawatnya.

Harapannya semoga YMMA bisa semakin maju dan tidak goyah dengan apapun yang menerjang, semoga hal ini selalu bisa terwujud. Di akhir wawancara, mas Rifan memberikan pesan untuk para pembaca setia bulletin; "Be the best version of yourself, berkembang dan jadilah yg terbaik dimanapun Anda berada, karena Tuhan menempatkan kita disuatu tempat pasti ada rencana & tujuan indah yang telah Tuhan siapkan di sanda". Terima kasih mas Rifan! Sehat dan sukses selalu!

MENGENAL KEWAJIBAN DAN HAK KARYAWAN

(KUNCI HARMONI DI TEMPAT KERJA)



Undang undang

Hubungan kerja adalah hubungan antara perusahaan dan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja. Dari hubungan kerja ini, muncul hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua pihak, yaitu karyawan dan perusahaan. Pemenuhan hak dan kewajiban ini penting agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Untuk mengatur hak dan kewajiban tersebut, PT YMMA berpedoman pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang kemudian dijabarkan dalam Kontrak Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Di bawah ini merupakan beberapa contoh hak dan kewajiban yang secara umum berlaku antara pekerja dan perusahaan:



MENGENAL KEWAJIBAN KARYAWAN MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

- Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab.
- Menaati peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku
- Menjaga rahasia perusahaan dan bersikap loyal kepada perusahaan
- Melaksanakan kewajiban hingga masa berakhirnya perjanjian kerja
- Mematuhi semua ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku



MENGENAL JENIS-JENIS HAK KARYAWAN SECARA UMUM



- Mendapatkan upah sesuai perjanjian kerja & aturan hukum yang berlaku
- Mendapatkan perlindungan keselamatan & kesehatan kerja
- Mendapatkan pelatihan kerja untuk peningkatan kompetensi
- Perlakuan sama tanpa diskriminasi
- Mendapatkan Cuti, istirahat, & melaksanakan ibadah
- Jaminan sosial tenaga kerja

Meskipun perusahaan dalam menentukan hak dan kewajiban berpedoman pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam praktiknya terdapat berbagai manfaat tambahan berupa hak-hak yang diberikan kepada karyawan dan tercantum dalam PKB.

Namun, yang perlu diingat adalah hak tidak akan muncul begitu saja, hak baru dapat diperoleh apabila kewajiban telah dilaksanakan dengan baik dan benar. Jika kewajiban tidak dijalankan, karyawan berpotensi dikenai sanksi atau bahkan tidak dapat memperoleh hak yang seharusnya diterima. Keseimbangan hak dan kewajiban menciptakan lingkungan kerja yang produktif, saling menghargai, dan nyaman bagi semua.

Mari kita semua sadari dan pahami kewajiban kita di perusahaan sebaik mungkin. Dengan menjalankan kewajiban secara bertanggung jawab, kita berhak memperoleh hak-hak yang telah ditetapkan untuk kita. Dengan begitu, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif bagi seluruh pihak.

*Untuk melihat lebih detail mengenai hak dan kewajiban, silahkan merujuk ke Kontrak Kerja, PKB, dan Undang-undang Ketenagakerjaan

TENTANG KAIZEN TEIAN

KAIZEN TEIAN

Halo sobat buletin! Kami dari sekretariat Kaizen Teian akan sharing beberapa tips untuk teman-teman semua dalam pembuatan Kaizen Teian yang selanjutnya kami singkat menjadi KT, ya. Apakah teman-teman pernah merasa kesulitan untuk membuat KT ataupun AT? Atau teman-teman pernah mendapat NG dari atasan? Atau, tidak jarang kita tidak ada ide untuk mengusulkan KT? Nah apa penyebabnya, ya? Mari kita bahas bersama.

Untuk dapat mengusulkan KT ataupun AT, kita perlu memahami hal pertama yang diperlukan adalah kesadaran masalah. Kesadaran ini sesuai dengan namanya yaitu sadar atau peka terhadap permasalahan di sekitar kita. Apa pondasi kesadaran masalah ini? Adalah dengan memahami kondisi **Normal** dan **Abnormal**.

NORMAL VS ABNORMAL

Kondisi Normal, jika membicarakan konteks di dalam pekerjaan secara singkatnya adalah kondisi yang sesuai dengan standar, aturan, ataupun cara yang ditempuh untuk mencapai hasil yang sesuai atau ideal. Sedangkan Abnormal adalah kondisi sebaliknya. Kondisi yang tidak sesuai dengan standar sehingga dapat menyebabkan pekerjaan menyimpang dari kondisi normal atau ideal.

Contoh kondisi normal: Bekerja sesuai prosedur, Mesin beroperasi sesuai standar, pekerjaan dapat konsisten benar dalam waktu lama, hasil produksi memenuhi standar kualitas, dll.

5WHY'S

Sebagai contoh menggunakan metode 5Why's (Bertanya "Kenapa?" sebanyak 5 kali). Sesuai dengan namanya, ini adalah metode dengan bertanya "Kenapa?" kepada diri sendiri ataupun orang lain untuk mencari akar permasalahan. Kebanyakan dari kita biasanya hanya bertanya sampai pada Why ke-2 dan Why ke-3. Apakah hal itu cukup? Bisa cukup, bisa juga tidak. Perhatikan contoh dibawah ini:

Kasus: Area kerja berantakan.

Pertanyaan	Jawaban
1. Mengapa area kerja berantakan?	Banyak barang yang tidak pada tempatnya
2. Mengapa banyak barang yang tidak pada tempatnya	Tidak ada penyimpanan yang jelas atau tempat khusus untuk setiap barang
3. Mengapa tidak ada tempat penyimpanan yang jelas?	Tidak ada standar tata letak atau penataan yang ditetapkan
4. Kenapa tidak ada standarnya?	Jenis pekerjaan sering berubah sehingga sulit diterapkan secara konsisten
5. Kenapa jenis pekerjaan sering berubah sehingga sulit diterapkan secara konsisten?	Karena pekerjaan bergantung pada jenis model unit dengan kebutuhan part dan komponen yang selalu berubah.

Setelah kita lakukan analisa dengan metode 5Why's, sekarang kita tentukan dan fokus pada bagian yang paling memungkinkan untuk segera dilakukan perbaikan saat ini. Misalnya pada pertanyaan Why's ke-2, tidak ada tempat penyimpanan yang jelas. Maka kita perlu memperbaiki hal tersebut dengan membuatkan tempat untuk penyimpanan barang. Tetapi jika kita menelusuri lebih jauh, akar masalahnya terdapat pada why's ke-5 dan hal ini biasanya memerlukan kerja sama tim untuk mengatasi permasalahan berulang tersebut.

KENAPA AJUAN SAYA NG?

Wah, hampir di setiap bulannya kami mendapati pertanyaan seperti ini. Sebelum kita membahas lebih lanjut, mari kita perhatikan dan memahami gambar dibawah ini. Berikut adalah kriteria OK dan NG berdasarkan ketentuan dari sekretariat:

<div style="background-color: #5cb85c; color: white; padding: 5px; font-weight: bold; font-size: 1.5em; margin: 0 auto; width: 60px; height: 60px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">OK</div> <p style="text-align: center;">Kaizen Teian</p> <ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan Efisiensi Meningkatkan Produktivitas Mengurangi Biaya Produksi Mengurangi Space/Stok Mengurangi Rasio NG, dll. <p style="text-align: center;">Anzen Teian</p> <ul style="list-style-type: none"> Mengurangi/menghilangkan resiko kecelakaan kerja Meningkatkan kesehatan karyawan 	<div style="background-color: #d9534f; color: white; padding: 5px; font-weight: bold; font-size: 1.5em; margin: 0 auto; width: 60px; height: 60px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">NG</div> <p style="text-align: center;">Kaizen Teian</p> <ul style="list-style-type: none"> Bersifat komplain Berupa keinginan Tidak jelas, sulit direalisasikan, berupa impian Tindakan yang sudah seharusnya <p style="text-align: center;">Anzen Teian</p> <ul style="list-style-type: none"> Tidak jelas, sulit direalisasikan, berupa impian Tindakan yang sudah seharusnya Tidak menurunkan level bahaya
--	--

Jadi pada dasarnya kita mengajukan Kaizen/Anzen Teian sebagai bentuk perbaikan terhadap pekerjaan agar semakin baik. Dimana hal ini dapat dirasakan tidak hanya oleh diri sendiri, tetapi semua orang yang terlibat di dalam pekerjaan. Usulan akan menjadi NG biasanya terjadi karena: Permintaan fasilitas, berupa keinginan, sulit direalisasikan, dan berdasarkan data sekretariat pada periode 29 adalah tindakan seharusnya (18.85%) dan ide sama (29.14%).

Berikut adalah contoh usulan yang merupakan tindakan seharusnya:

Kasus: Pengecekan alat kerja

Kondisi aktual & Permasalahan	Usulan Perbaikan & Estimasi efek
<p>Saat ini peralatan kerja seperti air driver dan elektrik driver banyak yang rusak karena sudah digunakan selama lebih dari 5 tahun. Hal ini menyebabkan pekerjaan terhambat karena harus diperbaiki dan sementara meminjam alat dari Line lain dan harus menunggu lama (± 5 menit).</p>	<p>Dilakukan pengecekan secara berkala (1 minggu atau 1 hari sekali) untuk mengetahui alat yang masih bisa dipakai dan alat yang perlu diganti sehingga mencegah permasalahan ini berulang. Operator tidak perlu menunggu dan atau meminjam alat dari Line lain sehingga mengurangi pemborosan waktu.</p>

Contoh di atas adalah usulan yang berpotensi menjadi NG karena pemeriksaan alat secara berkala merupakan tindakan yang sudah seharusnya dilakukan (kondisi normal). Perlu dipahami kembali standar kontrol alat kerja saat ini (pengecekan) apakah sudah merupakan bagian dari prosedur pekerjaan yang ada? Jika tidak ada maka dapat dibuatkan standar/prosedurnya dan ajukan Kaizen.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi NG adalah karena penjelasan yang masih bias (kurang jelas) baik dalam penulisan di permasalahan maupun ide perbaikan. Secara sederhana kami contohkan (Anzen Teian) sebagai berikut:
Kasus: Potensi celaka tersandung/kesetrum.

Kondisi aktual & Permasalahan	Usulan Perbaikan & Estimasi efek
Saat ini masih banyak ditemukan kabel peralatan kerja yang terjuntai/menggantung sehingga dapat menyebabkan karyawan tersandung atau kesetrum.	Kabel-kabel tersebut dipilah dan dirapihkan sesuai jenis alatnya agar tidak menimbulkan kecelakaan kerja dikemudian hari.

Tabel di atas adalah contoh penjelasan yang bias baik secara permasalahan ataupun usulan perbaikan. Pertanyaan: permasalahan ini secara lebih spesifik seperti apa? Kabel dari alat apa? Apakah kabel tersebut merupakan kabel terbuka yang bisa menyebabkan orang kesetrum? Bagaimana caranya agar permasalahan tersebut tidak terulang kembali? Karena jika kabel hanya dipilah dan dirapihkan saja maka itu merupakan tindakan seharusnya. Maka yang perlu dipikirkan adalah penjelasan yang lebih baik dan tindakan perbaikan secara konkritnya. Contoh (Anzen teian):

Kondisi aktual & Permasalahan	Usulan Perbaikan & Estimasi efek
Saat ini banyak ditemukan kabel peralatan kerja (Taka, Air Driver, Elektrik Driver) yang menjuntai/menggantung di sebelah kanan meja training di area Training Room 4 TC sehingga dapat menyebabkan karyawan yang melintas tersandung kabel. Kondisi kabel normal (tidak terbuka).	Kabel-kabel tersebut diberikan kabel ties atau cover kabel yang ditempel/pasang pada sisi kanan meja training dan disesuaikan jalurnya dengan posisi alat agar tidak menjuntai, sehingga mengurangi potensi karyawan tersandung.

Penjelasan diatas menjadi lebih jelas dari penjelasan sebelumnya dan tindakan perbaikannya pun dapat dilakukan secara konkrit. Jika perlu, tambahkan ilustrasi (Bisa berupa: gambar tangan, foto, desain).

Lalu bagaimana dengan NG karena ide sama? Seperti apa maksudnya? Ide sama adalah konsep perbaikan yang memiliki tema sama. Sebagai contoh: terdapat empat lembar ajuan.

- Lembar pertama berisi "Pemberian label identitas pada tempat Air Driver di area X"
- Lembar kedua berisi "Pemberian label identitas pada tempat Electric Driver di area Y"
- Lembar ketiga berisi "Pemberian label identitas pada tombol mesin Z"
- Lembar keempat berisi "Pemberian label identitas pada cople selang angin"

Ketiga usulan ini memiliki konsep perbaikan yang sama yaitu "pemberian identitas" maka tindakan ini hanyalah bentuk ekspansi horizontal dari ide di lembar pertama, dan hanya terhitung sebagai satu ide saja.

SAYA SULIT MENCARI IDE PERBAIKAN

Berikut kami berikan beberapa tips untuk teman-teman agar lebih mudah mencari permasalahan dan ide perbaikan.

1. Periksa kembali, amati, dan rasakan pekerjaan anda di dalam hati dengan pola pikir:
 - Apakah saya memahami pekerjaan ini dengan sangat baik? Jika tidak, kenapa?
 - Apakah bagian pekerjaan ini memang harus dilakukan?
 - Kenapa saya perlu bolak-balik untuk mengambil material atau alat kerja?
 - Apakah saya banyak melakukan kegiatan yang sebenarnya tidak perlu?
 - Apakah saya banyak menunggu?
 - Apakah sering terjadi NG di pekerjaan saya?
 - Apakah saya kesulitan dalam pekerjaan ini?
2. Sharing dengan rekan kerja (bisa lawan shift) dengan tipe pekerjaan yang sama
3. Konsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan anda saat ini tentang kesulitan yang anda rasakan

Dengan demikian semoga dapat membantu dan meningkatkan pemahaman teman-teman semua dalam pengusulan Kaizen maupun Anzen Teian. Jika masih terdapat pertanyaan dapat menghubungi kami melalui menu "QnA" yang terdapat di HCDKu atau dapat menghubungi langsung ke ext. 407. Sampai jumpa di artikel berikutnya!



UPAH DALAM KAITANNYA DENGAN KERJA YANG SEMANGAT

MEMAHAMI PENGHASILAN ANDA

Pernahkah kita merasa bahwa kerja keras kita belum tentu sebanding dengan apa yang kita terima? Itu wajar. Setiap orang punya cara berbeda dalam memandang upah, ada yang merasa cukup, ada juga yang merasa belum sesuai harapan. Tapi hari ini, mari kita sama-sama memahami, bukan hanya soal "berapa" kita menerima, tapi "apa makna" dari penghasilan yang kita dapatkan.

Upah adalah hak setiap pekerja yang diberikan sebagai imbalan atas pemenuhan kewajiban dalam bekerja yang telah dilakukan. Namun, upah bukan hanya sekadar uang yang kita terima setiap bulan. Upah juga mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap usaha dan semangat kerja kita. Oleh karena itu, penting bagi kita untuk memahami dengan jelas bagaimana upah dan tunjangan dihitung dan diberikan :

Di perusahaan kita, komponen upah biasanya terdiri dari:

Komponen Upah	Penjelasan Singkat
Upah Pokok	Gaji dasar sesuai jabatan
Tunjangan Tetap	Keluarga, jabatan manajemen
Tunjangan Tidak Tetap	Transport, kerja shift, disiplin kehadiran

Pembayaran Upah:

- Periode penghitungan: 1–31 setiap bulan
- Pembayaran: Tanggal 25 setiap bulan (atau hari kerja terakhir sebelum tanggal 25 jika libur)
- Transfer langsung ke rekening bank Anda
- Tunjangan kehadiran dibayarkan bulan berikutnya

Semangat kerja yang tinggi berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan peluang mendapatkan tunjangan atau bonus lebih besar. Agar tidak sekadar menerima, mari kita pahami dengan baik isi dari upah yang kita terima. Dengan pemahaman yang jelas, kita dapat lebih menghargai serta menjaga hak-hak kita sebagai pekerja secara optimal.



Pada dasarnya selain upah pokok, karyawan juga menerima tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, yaitu berupa :



Kategori Tunjangan	Jenis Tunjangan
Tunjangan Tetap	Tunjangan Keluarga
	Tunjangan Jabatan (All/LL up)
Tunjangan Tidak Tetap	Tunjangan Transport
	Tunjangan Kerja Shift
	Tunjangan/Insentif Kehadiran
	Tunjangan/Insentif Kerja Khusus
	Tunjangan KT/AT
	Tunjangan Overtime Luar Jam Kerja (Khusus SPV)
	Sumbangan-sumbangan (Pendidikan, Pernikahan, Kelahiran, Kematian, dll)

**Untuk melihat besaran tunjangan sebagaimana dimaksud silahkan melihat dan merujuk ke PKB PT YMMA Tahun 2015-2016 yang sah dan masih berlaku sampai saat ini*



Kalau kamu hadir penuh tanpa alpa, datang tepat waktu, dan disiplin kerja, kamu bisa dapat tunjangan disiplin! Uang tambahan karena kamu rajin! 🙌
Setiap komponen upah yang kamu terima dapat dipertahankan dan ditingkatkan melalui dedikasi dan semangat kerja yang terus-menerus.

KELEBIHAN YANG DIBERIKAN PERUSAHAAN DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)

Selain memenuhi ketentuan undang-undang, perusahaan memberikan beberapa kelebihan yang lebih baik dari aturan UU sebagai bentuk penghargaan dan komitmen meningkatkan kesejahteraan karyawan, yaitu:

1. Upah Pokok Karyawan Kontrak Lebih Baik dari UMK

Upah pokok karyawan kontrak sudah jauh di atas Upah Minimum Kabupaten (UMK), dan untuk kondisi saat ini (2025), upah tersebut bahkan jauh lebih tinggi dari Upah Minimum Sektorial Kabupaten/kota (UMSK) yang ditetapkan. Dengan demikian, penghasilan awal karyawan dapat dikatakan lebih baik dari standar pemerintah.

**Peninjauan upah pokok dilakukan setiap 1 tahun sekali, yang dirundingkan antara Tim Manajemen dengan Tim Serikat Kerja*

2. Satuan Jam dalam Penghitungan Upah Lembur di Hari Libur Lebih Tinggi

Pada lembur libur (sabtu/minggu), jam istirahat saat lembur tetap dihitung sebagai jam lembur yang dibayarkan penuh, sehingga setiap jam yang Anda kerjakan benar-benar dihargai.

3. Pajak Penghasilan Ditanggung Perusahaan

Perusahaan membayar seluruh pajak penghasilan (PPh 21) atas upah karyawan, sehingga karyawan menerima upah bersih tanpa potongan pajak.



Memang benar, kebutuhan hidup kita semakin meningkat dari waktu ke waktu. Kami memahami keinginan setiap karyawan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik setiap tahun.

Namun disisi lain, Perusahaan juga harus memastikan keberlangsungan usaha agar dapat terus memberikan pekerjaan dan penghasilan kepada kita semua. Oleh karena itu, kenaikan upah dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi keuangan perusahaan agar tetap sehat dan mampu berkembang.



Upah bukan hanya soal angka yang tercetak di slip gaji. Lebih dari itu, upah adalah hasil kerja keras kita yang memberi makna bagi kehidupan:

- Anak-anak kita yang bersekolah dengan penuh harapan,
- Orang tua kita yang menikmati masa tuanya dengan tenang,
- Meja makan di rumah yang selalu hangat dengan kebersamaan,
- Dan harga diri kita sebagai pekerja yang jujur dan gigih.

Semangat dalam bekerja bukan berarti kita tidak boleh merasa lelah. Semangat itu adalah ketika kita tetap datang tepat waktu, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan menyelesaikan tugas dengan niat baik.



Di balik setiap upah yang kita terima, ada nilai keberkahan. Rezeki bukan hanya soal angka, tapi juga tentang:

- Kesehatan yang cukup untuk bekerja,
- Lingkungan kerja yang saling menghargai,
- Dan kesempatan untuk terus belajar dan berkembang.

Mari kita fokus pada nilai dan makna dari apa yang kita terima, tanpa membandingkan dengan orang lain. Dengan semangat kerja yang tulus dan rasa syukur, kita dapat terus berkembang dan memberikan yang terbaik bagi diri sendiri dan lingkungan kerja

PELUKAN IBU, OBAT AJAIB YANG TAK TERTANDINGI

Di tengah kesibukan hidup modern, banyak hal berubah begitu cepat. Namun, satu hal yang tak pernah berubah adalah peran penting seorang ibu dalam kehidupan anaknya. Sejak dalam kandungan hingga tumbuh menjadi pribadi mandiri, pelukan ibu selalu menjadi tempat paling aman dan nyaman bagi seorang anak.



Sentuhan yang Menyembuhkan

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelukan seorang ibu dapat menurunkan kadar hormon stres (kortisol) dalam tubuh anak. Bahkan, hanya dengan satu pelukan hangat, detak jantung anak bisa melambat, pernapasan menjadi lebih teratur, dan emosinya menjadi lebih stabil. Tidak heran jika pelukan sering disebut sebagai "obat tanpa resep".



shop.bluffworks.com

Koneksi Emosional yang Kuat

Pelukan bukan hanya soal kehangatan fisik, tapi juga tentang keterikatan emosional. Anak yang sering dipeluk cenderung tumbuh dengan rasa percaya diri yang lebih tinggi, lebih empatik, dan memiliki kemampuan sosial yang lebih baik. Ibu yang hadir secara emosional, tidak hanya secara fisik, membentuk fondasi psikologis yang kuat bagi anak.

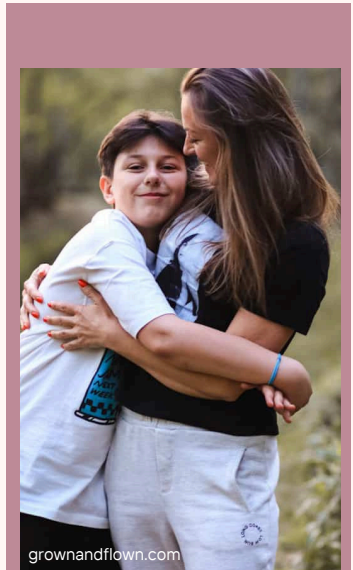
Waktu Berkualitas Tak Harus Mewah

Banyak ibu merasa bersalah karena tidak bisa memberikan “hadiah besar” untuk anak mereka. Padahal, waktu berkualitas tak selalu berbentuk liburan mewah atau mainan mahal. Kadang, duduk berdua sambil membacakan cerita, bermain di lantai bersama, atau hanya memeluk anak sebelum tidur, sudah cukup untuk membentuk kenangan indah yang akan mereka bawa seumur hidup.

Menjadi Ibu di Era Digital

Di era media sosial dan gawai, perhatian sering terpecah. Tapi seorang ibu bisa menjadi contoh yang baik dengan membatasi waktu layar dan menggantinya dengan interaksi nyata. Anak-anak belajar dari apa yang mereka lihat, bukan dari apa yang mereka dengar. Jadi, mari kita hadir sepenuh hati—bukan hanya secara fisik, tapi juga secara mental dan emosional.

Menjadi ibu memang tidak mudah, tapi setiap pelukan, tawa, dan air mata yang dibagikan bersama anak adalah bagian dari perjalanan berharga yang tak ternilai. Tidak ada ibu yang sempurna, tapi pelukan tulus dan cinta tanpa syarat selalu cukup untuk membuat anak merasa dicintai.



grownandflown.com

LT (HCD)

PENGENALAN QC1 & NG NYATA



SALAM MUTU...

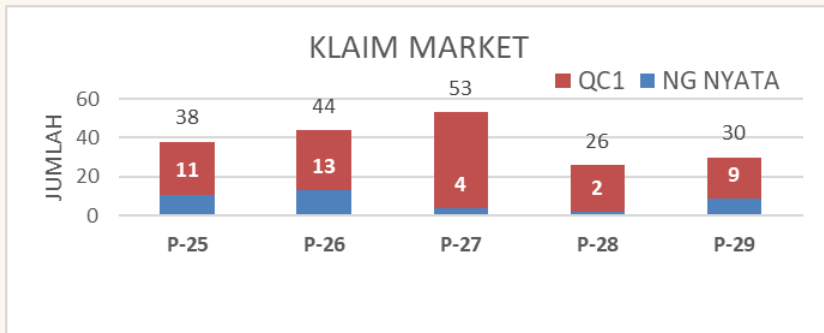
Pada kesempatan kali ini, kami perkenalkan tentang QC1. Apa itu QC1? QC1 adalah laporan ketidaksesuaian produk yang diterbitkan oleh YCJ berdasarkan klaim pelanggan atau temuan mutu dari basis manufaktur, yang ditujukan sebagai permintaan resmi untuk menindaklanjutinya.

QC1 terbit → artinya terbit Klaim Market

NG Nyata adalah QC1 yang masuk dalam kriteria NG yang ditetapkan seperti; kekurangan part, kesalahan part, tidak bisa dirakit, Fungsi produk mati.

Terbit QC1 → belum tentu QC1 NG Nyata.

Maksudnya adalah, Ketika basis produksi mendapatkan QC1/Klaim belum tentu klaim yang diterima masuk dalam kategori NG NYATA. Tabel QC1 dan NG Nyata PT YMMA



Rincian kondisi NG Nyata periode 29 sebagai berikut:

1. YDP-165WA salah AC cord
2. SCLP-7450WH Pedal Box tidak ada lubang set up Rear Panel
3. TF Series salah button
4. N1X, Front Rail terdapat tulisan "F Angle"
5. CLP-765GP, salah pasang keyblock.
6. PCB MK-L GH3, solder tidak matang.
7. DTX series, tuning key tidak berfungsi.
8. NU1XA, Pedal box tidak discrew.
9. CLP-825WH, Frame Keyboard screw kurang.

Dengan pengenalan QC1 & NG Nyata ini diharapkan secara terus menerus kita dapat menjaga mutu didalam proses. Terapkan 3T (Tidak Menerima barang NG, Tidak membuat barang NG, Tidak mengalirkan barang NG). Permasalahan yang terjadi tidak lepas dari kondisi moral/sikap mental dasar kita dalam bekerja. Informasikan sekecil mungkin ke pimpinan jika ditemukan ketidaksesuaian atau permasalahan dalam bekerja. Mari mewujudkan dan mengutamakan "Kepuasan Pelanggan" dengan selalu mewujudkan *Zero Defect* dan *Zero Claim Market*.

Terima kasih...



canva.com

OVERTHINKING, KETIKA PIKIRAN TAK MAU DIAM



canva.com

Pernahkah kita tidak bisa tidur semalaman karena pikiran yang terus memutar ulang kejadian-kejadian yang sudah lewat, tetapi kita sesali karena tidak merasa cukup baik dalam menjalaninya? Kita terus berpikir, andai saja kemarin saya berusaha lebih keras untuk meyakinkan para pimpinan perusahaan itu, andai saja saya mempersiapkan materi presentasi yang lebih lengkap, dan “andai saja-andai saja” lainnya.

Selain itu, kita juga tidak bisa tidur karena cemas memikirkan apa yang akan terjadi pada masa mendatang. Bagaimana kalau ternyata kondisi ekonomi tidak juga membaik, bagaimana kalau anak-anak saya mengalami kecelakaan dalam perjalanan karyawisata mereka, serta bagaimana-bagaimana lainnya.

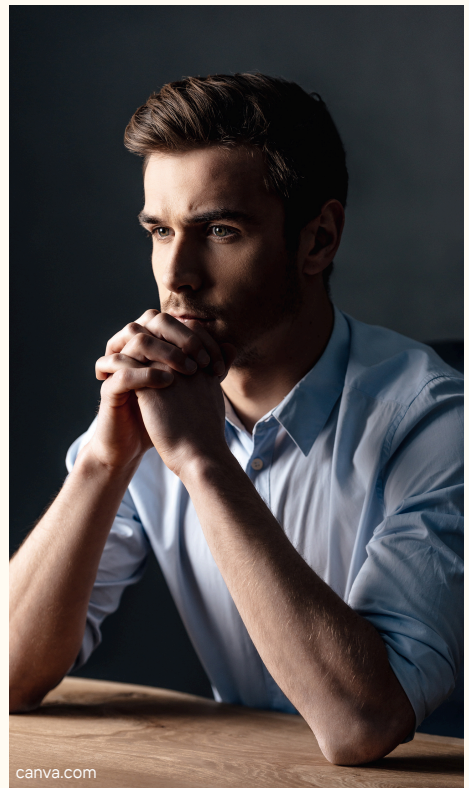
Para ahli menyebutkan fenomena ini sebagai *overthinking*, kecenderungan untuk memikirkan suatu hal tertentu secara berlebihan dan berulang-ulang. Dunia kerja saat ini penuh dengan informasi yang melimpah, persaingan yang semakin ketat, serta tuntutan pelanggan yang semakin tinggi, tidak heran kita bisa terjebak dalam labirin pikiran sendiri.

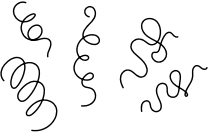
Mulai dari menebak-nebak maksudnya, mengarahkan dampak kebijakan baru, sampai menganalisis ulang semua keputusan yang sudah dibuat. Ketika ini terjadi dalam organisasi, pengambilan keputusan melambat, peluang terlewatkan, bahkan tumbuh budaya menghindari risiko yang dapat menghambat pertumbuhan bisnis. Jika dibiarkan, *overthinking* tidak hanya menghambat karier, tetapi juga kualitas hidup. Melody Wilding seorang profesor di Hunter College mengatakan, untuk bisa keluar dari jeratan ini, kita perlu mengenali berbagai wajah *overthinking*, yaitu *rumination* (mengunyah masa lalu), *future tripping* (terjebak masa depan), dan *overanalyzing* (tenggelam dalam keraguan berlebihan).

TERUSLAH MEMBACA MASA LALU

Ciri khas *rumination* adalah ketika kita terus-menerus mengulangi kejadian yang sudah lewat dengan perasaan menyesal karena merasa seharusnya bisa melakukannya dengan lebih baik. Kondisi ini iibarat seperti hewan pemamah berkembang biak yang terus mengunyah ulang rumput yang sama. Hasilnya bukan solusi, melainkan kelelahan. Seringkali, tidak hanya diri sendiri yang dirugikan, tetapi juga kolega yang lelah menghadapi sikap kita yang terus menyesali masa lalu.

Untuk mengurangi dampak buruk hal ini, kita dapat menyusun ulang kalimat-kalimat negatif yang biasanya secara otomatis timbul. Alih-alih berkata, "Saya gagal di rapat tadi," kita dapat berkata, "Saya belajar banyak hal baru di rapat tadi." Kita juga bisa berusaha mengambil jarak dari situasi yang ada. Sering kali kita lebih keras terhadap diri sendiri, Kita juga bisa berdiskusi dengan orang lain terkait penyesalan kita akan kesalahan yang terjadi. Bisa jadi mereka tidak melihat situasi tersebut sekelam yang kita bayangkan sendiri.





TERJEBAK MASA DEPAN YANG BELUM TERJADI

Pada jenis overthinking ini, kita tidak bisa berhenti membayangkan segala kemungkinan buruk yang bisa terjadi di masa depan. Kondisi ekonomi dan politik yang tidak disebutkan, intervensi AI dalam kehidupan dan pekerjaan, dan banyak situasi tidak jelas lainnya. Orang yang future-tripping selalu merasa tidak siap meskipun sudah melakukan berbagai persiapan. Tidak cukup hanya membuat rencana A dan B, terus membuat rencana C, D, dan seterusnya. Alhasil, kita terus merasa gelisah tanpa sebab yang nyata.

Untuk mengatasinya, kita bisa mencoba ketidaktahuan selektif. Kita memilah untuk mengurangi asupan informasi berlebih (berita-berita buruk). Kita dapat memilih untuk fokus pada informasi yang dapat dikendalikan dan dibutuhkan saat ini saja.

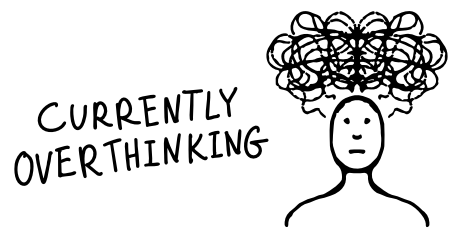
TERJEBAK DALAM KEDALAMAN YANG TAK PERLU

Berbeda dengan dua jenis sebelumnya yang terikat waktu, overanalyzing mengarah pada kedalaman yang berlebihan. Ini seperti menyelam terlalu dalam padahal yang dicari adalah ikan kecil di permukaan. Ketika kita selalu merasa belum memiliki data yang cukup, terus mencari pendapat orang lain karena tidak percaya pada penilaian sendiri hingga menunda-nunda pengambilan keputusan, bahkan melewati batas waktunya.

Solusinya adalah satisficing atau membuat keputusan yang cukup baik, bukan yang sempurna. Tentukan tiga kriteria utama yang harus dipenuhi dalam mengambil keputusan. Kita harus ingat, keputusan sempurna hanyalah ilusi. Bahkan, keputusan terbaik pun selalu memiliki risiko kegagalan. Tentukan batas waktu untuk mengambil keputusan terbaik dari data yang dimiliki saat itu.

LANGKAH KECIL BERDAMPAK BESAR

Mengelola overthinking bukan berarti menghilangkan kebiasaan berefleksi ataupun upaya melakukan antisipasi dan perencanaan. Namun, bagaimana kita berlatih cara mengelola pikiran-pikiran itu agar tidak mendikte dan menyiksa hidup kita. Ini memang tidak mudah. Kita tidak bisa sekadar menyuruh pikiran untuk berhenti menyesali masa lalu maupun cemas menghadapi masa mendatang. Semakin ditekan, pikiran-pikiran itu justru akan semakin kuat.



Hal pertama yang perlu disadari dalam ruminasi ataupun future tripping adalah masa lalu sudah berlalu dan masa depan belum tentu tiba. Menyesali masa lalu tidak akan mengubahnya, sementara mengkhawatirkan masa depan adalah sia-sia karena tidak ada yang bisa memastikan yang akan terjadi di masa mendatang. Kita pernah mendengar seseorang yang terlihat sehat, tiba-tiba mengalami henti jantung di tengah aktivitasnya.

Untuk itu, yang bisa kita lakukan adalah berfokus pada saat ini. Lakukan sesuatu agar kesalahan masa lalu tidak terulang dan masa depan berjalan lancar. Setiap kali pikiran bergerak ke masa lalu maupun mendatang, kita sadari dan dengan lembut menarik kembali pada kondisi saat ini. Dengan terus berfokus pada saat ini, kita menjadi lebih berdaya karena berfokus pada hal-hal yang bisa dilakukan. Perlahan-lahan kebiasaan pikiran yang terus berputar-putar antarwaktu menjadi lebih tenang.

PIKIRAN ADALAH ALAT, BUKAN PENGUASA

Overthinking sering kali muncul dari niat baik untuk memberi yang terbaik, ingin menghindari kesalahan, memastikan semuanya aman. Namun, seperti pisau tajam, pikiran yang tak terkelola dengan baik bisa melukai kita sendiri. Kita perlu belajar mengubahnya menjadi alat bantu, bukan penguasa. Yang membuat hidup terasa ringan bukan banyak sedikitnya beban pikiran kita, tapi bagaimana kita menyikapi pikiran kita. Overthinking bukan kutukan yang harus disingkirkan, melainkan ajakan untuk berlatih agar lebih bijaksana.



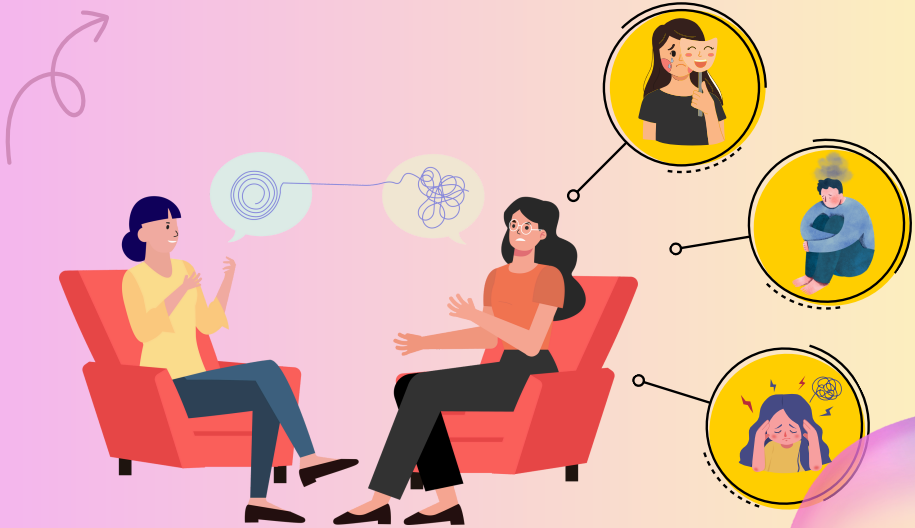
canva.com

Sumber artikel : experd.com

AP (HCD)

Meminta Bantuan Itu Boleh

Bicaralah dengan psikolog kami



Jangan biarkan beban menumpuk sendirian. Kesehatan mental sama pentingnya dengan kesehatan fisik.

Gratis konsultasi kesehatan mental. Privasi Anda prioritas bagi Kami!

Silahkan menghubungi nomor di bawah untuk mendaftar sesi konsultasi

0878-7500-1600

Human Capital Development

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**