



DPK APINDO
KABUPATEN
BEKASI

E-BULETIN

EDISI 7 (FEBRUARI - MARET 2026)
KREATIF, PRODUKTIF, INOVATIF

BERKEMBANG BERSAMA, MAJU
DALAM HARMONI SESAMA



<https://dpkapindo-kabbekasi.or.id>



Apindo Kabupaten Bekasi



apindakab.bekasi_official



DAFTAR ISI

| | | | |
|-----------|-------------------------------------|-----------|----------------------------------|
| 03 | SAMBUTAN | 25 | SOSOK |
| 04 | KEGIATAN | 28 | PARTISIPASI E-BULETIN |
| 19 | ARTIKEL | 29 | UCAPAN IDUL FITRI |
| 24 | MEDIASI & KONSULTASI | 30 | PODCAST & WEBINAR |

TIM REDAKSI

PENGARAH

M. Yusuf Wibisono, S.E., M.M
Bidang Humas, Kelembagaan & Litbang

KONTRIBUTOR

Dewi Sri Mangesti, S.S., M.M., Tek
Puput Handayani, S.H.

EDITOR

Sekretariat





**DPK APINDO
KABUPATEN
BEKASI**

SAMBUTAN

KETUA DPK APINDO KABUPATEN BEKASI



M. Yusuf Wibisono, S.E., M.M

Ketua DPK Apindo Kab. Bekasi

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Salam hangat bagi seluruh rekan-rekan anggota DPK APINDO Kabupaten Bekasi.

Rasa syukur kami haturkan atas terbitnya E-Buletin Edisi ke-7, yang kembali hadir sebagai kanal informasi utama bagi seluruh aktivitas dan kebijakan strategis organisasi. Penerbitan ini merupakan bukti nyata dari keterbukaan kami dalam mengemban amanah sebagai jembatan penghubung antara sektor usaha, otoritas pemerintahan, serta elemen masyarakat.

Menghadapi situasi ekonomi dan peta ketenagakerjaan yang terus bertransformasi, kami bertekad memperkuat tali komunikasi melalui pertukaran gagasan yang sehat dan kolaborasi yang konsisten. Kami meyakini sepenuhnya bahwa iklim usaha yang tangguh dan produktif di Kabupaten Bekasi hanya dapat terwujud jika tercipta keselarasan pandangan di antara seluruh pemangku kepentingan.

Melalui lembaran e-buletin ini, kami mengajak Bapak/Ibu sekalian untuk meninjau kembali berbagai gerak langkah yang telah diupayakan organisasi. Besar harapan kami, sajian ini mampu memperkaya wawasan sekaligus mempererat rasa kebersamaan kita dalam memajukan industri dan memberikan dampak sosial yang nyata. Terima kasih atas dukungan tanpa henti dari seluruh anggota, semoga langkah bersama ini senantiasa membuahkan hasil yang bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.





DPK APINDO Kabupaten Bekasi Hadir Berikan Bantuan untuk Warga Pebayuran



DPK APINDO
KABUPATEN
BEKASI



Sebagai bentuk kepedulian terhadap sesama, Dewan Pimpinan Kabupaten (DPK) APINDO Kabupaten Bekasi mendistribusikan bantuan logistik bagi warga terdampak banjir di Kecamatan Pebayuran, Jumat (6/2). Penyerahan bantuan dilakukan secara simbolis oleh Wakil Ketua V Bidang Sosial, Ibu Dewi Sri Mangesti, kepada Sekretaris Kecamatan Pebayuran, Bapak Joko Santoso.



Paket bantuan yang terdiri dari kebutuhan pokok seperti beras, telur, sarden, mie instan, susu, hingga air mineral ini merupakan hasil donasi kolektif para pengusaha yang bernaung di bawah APINDO Kabupaten Bekasi. Melalui aksi sosial ini, APINDO berharap dapat membantu meringankan beban masyarakat yang terdampak musibah tahunan tersebut.



APINDO berharap bantuan ini meringankan beban warga dan menginspirasi sinergi lebih luas antara pengusaha dan pemerintah daerah. Menanggapi hal itu, Sekcam Pebayuran Joko Santoso sangat mengapresiasi dukungan APINDO bagi warga terdampak banjir berkali-kali, sembari menyoroti urgensi penanganan tanggul kritis di wilayah Kertasari.



DPK APINDO MENYALURKAN BANTUAN UNTUK PARA KORBAN BENCANA SUMATRA "TIGA HARI DI ACEH TAMIANG"



Perjalanan ini panjang.

Bukan hanya jaraknya, tetapi juga perasaannya.

Saya berangkat mewakili Apindo Kabupaten Bekasi, bersama relawan dari Persatuan Dokter Umum Indonesia, chapter Bekasi. Kami datang sebagai bagian dari tim Sosial Apindo Kabupaten Bekasi, membawa bantuan untuk Aceh Tamiang yang beberapa minggu sebelumnya diterjang banjir bandang besar.

Banjir itu datang setelah hujan deras yang terus mengguyur wilayah Aceh di akhir November 2025. Sungai meluap, arus menjadi tidak terkendali, dan dalam waktu singkat rumah-rumah hanyut. Jembatan terputus. Desa-desa lumpuh.

Saat kami tiba, kota itu terasa seperti kota yang sedang mencoba berdiri kembali, tetapi masih lelah.

Lumpur kering masih membekas di dinding rumah hingga mendekati atap. Ada rumah yang atapnya tampak sejajar dengan tanah, karena bagian bawahnya hilang terseret arus. Pagar-pagar roboh. Batang sawit dan kayu besar tersangkut di tembok. Di kanan kiri jalan, lumpur yang sudah mengering berubah menjadi debu yang beterbangan ketika angin datang.

Kami memilih pergi ke daerah-daerah yang jarang didatangi relawan. Jalannya berbatu, diapit pohon sawit dengan bekas lumpur setinggi lebih dari tiga meter di batangnya. Tanah berdebu, bekas longsor banjir bandang masih jelas terlihat.





Hari Kedua - 11 Februari 2026

Hari kedua lebih berat.

Sebelum ke pedalaman Aceh Tamiang, kami ke kota untuk mencari Amplop dan ATM untuk mencairkan uang yang baru dikirim. Saya harus turun naik mobil dengan masker kencang selalu terpasang karena debu tebal yang beterbangan untuk mencari ATM yang berfungsi, 4 lokasi ATM dan 7 mesin ATM sudah kami datangi tidak ada satupun ATM yang berfungsi, entah uangnya tidak ada, tidak ada sinyal atau uangnya tidak ada. Akhirnya saat hampir frustrasi, kami menemukan ATM.

Kami memasukkan uang ke amplop dalam perjalanan di jalan yang rusak di kanan kiri kebun sawit. Setelah 3 jam perjalanan di jalan rusak, sampai di lokasi Kami harus melewati jembatan sementara yang tidak bisa dilalui kendaraan. Bantuan harus dipanggul. Kardus-kardus diangkat di bahu.

Hari Pertama - 10 Februari 2026

Hari pertama kami menuju area yang paling dekat dari base camp. Di sanalah kami bertemu keluarga-keluarga yang kehilangan rumah sepenuhnya akibat musibah ini. Bukan rusak. Bukan retak. Tapi hilang.

Mereka kini tinggal di tenda-tenda sementara. Kami menurunkan bantuan: baju sekolah anak SD, SMP dan SMA, buku-buku dan alat tulis sekolah, Baju bayi, sajadah, celana panjang, daster dan alat shalat –karena mereka kehilangan baju-bajunya.

Malam hari kami menerima pesan dari salah satu perusahaan yang belum sempat untuk ikut serta memberikan bantuan. Bantuan yang diberikan alangkah besarnya. Malam itu juga saya mendesign ulang banner dan mencari percetakan banner yang bisa selesai esok hari sebelum perjalanan kami.





Di sepanjang jalan, rumah-rumah rusak berat berdiri diam seperti saksi. Kayu-kayu besar dan batang sawit yang patah masih terdampar. Beberapa bagian jalan masih menyisakan sisa-sisa banjir.

Kami membawa bahan makan mentah untuk dimasak bersama, lalu memasak bersama di camp pengungsian. Asap dari wajan panas naik perlahan. Anak-anak mulai mendekat. Untuk pertama kalinya sejak tiba, kami mendengar tawa kecil yang membuat hati terasa lebih ringan. kami makan bersama. Setelah memasak kami membagikan barang bantuan dan uang dalam amplop. Perjalanan terasa lebih panjang dari jaraknya sendiri.



Setelah selesai kami pergi ke tempat kedua, sebenarnya desa ini bertetangga yang dihubungkan oleh jembatan, karena banjir, desa ini terpisah. kami melewati jalan rusak mendaki dan menurun. sampai saya dan teman saya harus turun dari mobil dan berjalan mendaki sampai mendapati tanah landai. Disana kami membagi barang bawaan dan uang kembali.

Hari Ketiga - 12 Februari 2026

Hari ketiga menjadi perjalanan yang berbeda. Untuk mencapai desa berikutnya, kami harus menggunakan sampan. Jembatan permanen yang baru dibangun delapan bulan lalu putus diterjang banjir bandang. Infrastruktur yang seharusnya menjadi penghubung kini justru terbelah.

Bantuan dipindahkan dari kendaraan ke tepi sungai. Dari tepi sungai ke sampan. Lalu dari sampan kembali dipanggul menuju desa.

Melelahkan, ya. Tapi tidak ada yang mengeluh.

Karena setiap kali bantuan sampai, kami melihat sesuatu yang sama: rasa syukur, pelukan hangat, dan mata anak-anak yang kembali berbinar saat menerima mainannya. Perjalanan ini mengajarkan kami satu hal sederhana.





Banjir memang bisa menghanyutkan rumah, memutus jembatan, dan meninggalkan lumpur di setiap sudut kota. Namun harapan tidak ikut hanyut.

"DAN SELAMA KITA MAU MELANGKAH—MESKI HARUS MEMANGGUL, MENYEBERANG, ATAU MENYUSURI SUNGAI—KEMANUSIAAN AKAN SELALU MENEMUKAN JALANNYA."

Wakil Ketua V Bidang Sosial, Ibu Dewi Sri Mangesti, S.S., M.M., Tek



DPK APINDO
KABUPATEN
BEKASI

DPK APINDO Kabupaten Bekasi mengadakan Kegiatan Buka Puasa Bersama serta Santunan Anak Yatim dan Anak Tuna Netra Penghafal Al-Qur'an



Agenda Buka Puasa Bersama DPK APINDO Kabupaten Bekasi berlangsung dengan penuh kekhidmatan sekaligus kemeriahan. Acara diawali dengan pertunjukan seni Marawis dan Tari Saman yang memukau, diikuti pembacaan ayat suci Al-Qur'an serta saritilawah yang menyentuh hati.

Dalam sambutannya, Ketua DPK APINDO Kabupaten Bekasi, Bapak M. Yusuf Wibisono, S.E., M.M., menekankan pentingnya peran organisasi dalam aksi kemanusiaan. Hal ini didukung oleh Sekretaris Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, Ibu Nur Hidayah Setyowati, S.E., M.M., yang mengapresiasi kontribusi APINDO terhadap masyarakat. Kehadiran anak-anak yatim dan penghafal Al-Qur'an tunanetra menambah makna pada acara ini, membuktikan bahwa dunia industri mampu berjalan selaras dengan tanggung jawab sosial.





Momen paling berkesan dalam acara ini ditandai dengan penyerahan santunan istimewa berupa Mushaf Al-Qur'an Braille bagi para penghafal tunanetra. Selain itu, sebagai bentuk nyata sinergi sektor industri, paket bingkisan kasih yang berisi berbagai produk unggulan dari perusahaan anggota DPK APINDO Kabupaten Bekasi turut diserahkan kepada anak-anak yatim.

Suasana menjelang waktu berbukapun terasa semakin menyejukkan dengan tausiyah singkat (Kultum) yang disampaikan oleh Ustadz Muhammad Azhari Nasution, S.Q. Sebagai penutup, para hadirin mengikuti sesi ramah tamah sembari menyaksikan tayangan video inspiratif bertajuk "Sumatra Volunteering Journey", yang mendokumentasikan perjalanan kemanusiaan penuh makna, bersamaan dengan video Company Profile para sponsor.





DPK APINDO
KABUPATEN
BEKASI

Sponsored by :



MULTI HANNA KREASINDO
INDUSTRIAL WASTE SOLUTIONS



giftee*



AL AZHAR
MEMORIAL GARDEN

PEMAKAMAN MUSLIM NOMOR 1 DI INDONESIA



Citra Ardhita
Medifarma

Serve The Best For Your Satisfaction



MAYORA



FABER-CASTELL

since 1761



Keberhasilan agenda ini merupakan buah dari kolaborasi erat bersama para mitra perusahaan anggota. DPK APINDO Kabupaten Bekasi menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya atas dukungan luar biasa dari **PT Multi Hanna Kreasindo, Mega Insurance, Giftee, Al Azhar Memorial Garden, Nutrifood, Mattel, Faber-Castell, Mayora, Sari Roti, MyRoti, dan Citra Ardhita Medifarma**. Melalui inisiatif ini, DPK APINDO Kabupaten Bekasi berharap jalinan silaturahmi antara pelaku usaha, pemerintah, dan masyarakat dapat terus diperkuat guna mewujudkan Kabupaten Bekasi yang lebih sejahtera dan harmonis.





DPK APINDO
KABUPATEN
BEKASI



DPK APINDO KABUPATEN BEKASI MENDUKUNG PENUH UNTUK SENSUS EKONOMI 2026

Ketua DPK APINDO Kabupaten Bekasi, Bapak M. Yusuf Wibisono, S.E., M.M menyatakan dukungan penuh terhadap pelaksanaan Sensus Ekonomi 2026 yang diselenggarakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Data yang akurat dan mutakhir diyakini merupakan fondasi utama serta instrumen strategis dalam perumusan berbagai kebijakan ekonomi yang tepat sasaran, sekaligus menjadi katalisator bagi peningkatan iklim investasi yang sehat di Indonesia.

Oleh karena itu, seluruh pimpinan perusahaan-perusahaan, baik skala besar maupun menengah di wilayah Kabupaten Bekasi, diimbau untuk berpartisipasi aktif dengan memberikan data yang benar, lengkap, dan transparan. Kontribusi nyata dari setiap perusahaan dinilai sangat krusial dalam upaya memetakan potensi ekonomi nasional secara nyata guna menghadapi tantangan global di masa depan.

Melalui sinergi yang kuat antara dunia usaha dan pemerintah, pelaksanaan Sensus Ekonomi 2026 ini hendaknya disukseskan bersama-sama. Hal ini dilakukan demi mewujudkan masa depan perekonomian Indonesia yang jauh lebih kuat, inklusif, berkelanjutan, dan memiliki daya saing yang tinggi di kancah internasional.



SENSUS
EKONOMI
2026





DPK APINDO menghadiri Undangan Berbuka Puasa Bersama yang diselenggarakan IKAPEKSI Indonesia

Hotel Sahid Jaya, Lippo Cikarang, 05 Maret 2026

Delegasi DPK APINDO Bekasi yang diwakili oleh Bapak Tatang Suryaman, Bapak Salman Ali, dan Bapak Herman Supratman menghadiri agenda Buka Puasa Bersama yang diselenggarakan oleh IKAPEKSI Indonesia di Hotel Sahid Jaya, Lippo Cikarang. Pertemuan ini menjadi sarana strategis dalam memperkuat hubungan industrial antarorganisasi. Pada momen tersebut, Ketua Umum IKAPEKSI, Bapak Pranyoto Widodo, menyampaikan apresiasi mendalam serta salam hormat bagi keluarga besar DPK APINDO Bekasi atas kehadiran dan dukungan berkelanjutan. Diharapkan kolaborasi ini terus membawa dampak positif bagi kemajuan dunia industri dan ketenagakerjaan di tanah air.





Sinergi dalam Keberagaman: DPK APINDO Kabupaten Bekasi Hadiri Cap Go Meh x Ramadhan Festival 2026

Jababeka Industrial Park, Cikarang | 07 Maret 2026

Kebersamaan merupakan kunci utama dalam menciptakan iklim industri yang kondusif. DPK APINDO Kabupaten Bekasi merasa bangga dapat berpartisipasi dalam perhelatan Cap Go Meh x Ramadhan Festival, sebuah kolaborasi unik yang merayakan indahnnya perbedaan. Acara yang diinisiasi oleh Management Jababeka ini menjadi simbol kuatnya toleransi dan persatuan di tengah masyarakat.



Kehadiran tokoh-tokoh penting seperti mantan Pj. Bupati Bekasi, Bapak Dr. Dani Ramdan, serta ASDA I, Bapak Drs. H. Hudaya, M.Si, menambah kekhidmatan acara tersebut. Mewakili DPK APINDO Kabupaten Bekasi, Bapak Saefulloh (Wakil Ketua I), Bapak Dr. Agus Riyanto (Wakil Ketua VII), dan Bapak Ponidi, SE, SH (Bidang HI & Advokasi) turut hadir untuk memperkuat jalinan komunikasi dan sinergi strategis antara pelaku usaha, pemerintah daerah, serta para stakeholder terkait.



LPK PUSAT STUDI
APINDO BEKASI



DPK APINDO
KABUPATEN
BEKASI

PELATIHAN PENDAMPING TENAGA KERJA ASING (TKA) BATCH - 24



Perusahaan yang berpartisipasi pada Pelatihan TKA Batch 24 :

1. PT. AM/NS Indonesia
2. PT Meiji Rubber Indonesia
3. PT Mandom Indonesia
4. PT Indo-Sino Agrochemical
5. PT Taman Wisata Matahari
6. PT Yanmar Indonesia
7. Yayasan Pendidikan Bakti Harapan Bangsa

PT Pusat Studi Apindo mengucapkan terima kasih kepada seluruh peserta dan pihak yang telah berpartisipasi dalam kegiatan ini.





LPK PUSAT STUDI
APINDO BEKASI



DPK APINDO
KABUPATEN
BEKASI

PELATIHAN PENDAMPING TENAGA KERJA ASING (TKA) BATCH - 25



11 - 12 Februari 2026



Sekretariat DPK Apindo Kabupaten Bekasi



Perusahaan yang berpartisipasi pada Pelatihan TKA Batch - 25 :

1. PT Toyota Boshoku Device Indonesia
2. PT Tokai Rubber Auto Hose Indonesia
3. PT Kayaba Indonesia
4. PT. JX Nippon Oil & Energy Lubricants Indonesia
5. PT GS Battery

PT Pusat Studi Apindo mengucapkan terima kasih kepada seluruh peserta dan pihak yang telah berpartisipasi dalam kegiatan ini.





Pembuatan Parcel Sembako KOKAPINDO

Menjelang perayaan Hari Raya Idulfitri 1447 H, Koperasi Karyawan Apindo (KOKAPINDO) menunjukkan eksistensinya dalam mendukung kebutuhan logistik hari raya bagi perusahaan di kawasan industri. Tahun ini, KOKAPINDO resmi menjalankan lini bisnis pengadaan parcel lebaran yang dikelola secara profesional. Program ini bertujuan untuk memberikan solusi praktis bagi perusahaan dalam memberikan apresiasi kepada karyawan maupun kolega bisnis mereka.



Keberhasilan perdana ini ditandai dengan kepercayaan besar yang diberikan oleh dua mitra strategis di Kabupaten Bekasi. Tercatat, KOKAPINDO berhasil memenuhi pesanan paket parcel dalam skala signifikan dari PT Precision Tools Indonesia dan PT Tokai Rika Indonesia. Amanah ini menjadi bukti nyata bahwa koperasi mampu bersaing dalam menyediakan layanan berkualitas tinggi yang memenuhi standar korporasi.



Sekretariat KOKAPINDO memberikan perhatian khusus pada aspek ketepatan waktu dan keamanan distribusi sebagai pilar utama layanan. Menyadari bahwa pesanan datang dari entitas manufaktur besar dengan standar disiplin tinggi, yakni PT Precision Tools Indonesia dan PT Tokai Rika Indonesia, efisiensi logistik diterapkan secara ketat di setiap lini. Tim operasional KOKAPINDO melakukan pemantauan intensif mulai dari tahap quality control isi paket, pengemasan yang aman untuk pengiriman jarak jauh, hingga pengaturan rute armada distribusi. Seluruh rangkaian paket berhasil diselesaikan dan dikirimkan tepat sesuai jadwal yang disepakati (on-time delivery), guna memastikan seluruh paket parcel telah sampai ke tangan penerima sebelum masa libur panjang lebaran dimulai. Keberhasilan ini membuktikan kapabilitas KOKAPINDO dalam mengelola rantai pasok yang responsif terhadap kebutuhan mitra korporasi.



Kesuksesan proyek parcel lebaran tahun ini diharapkan menjadi pijakan strategis bagi KOKAPINDO untuk terus melakukan ekspansi dan mengembangkan berbagai sayap bisnis inovatif lainnya di masa depan. Melalui sinergi yang kokoh antara koperasi dengan perusahaan-perusahaan anggota, KOKAPINDO optimis dapat terus memberikan nilai tambah yang nyata bagi pertumbuhan ekosistem industri, khususnya di wilayah Kabupaten Bekasi. Keberhasilan dalam memenuhi ekspektasi mitra besar ini menjadi bukti otentik bahwa model kolaborasi ekonomi kerakyatan yang dikelola secara profesional mampu menjawab tantangan kebutuhan dunia usaha dengan standar kualitas yang unggul. Momentum Idulfitri kali ini pun mempertegas komitmen KOKAPINDO untuk menjadi mitra terpercaya dalam mempererat hubungan industrial melalui pelayanan yang prima dan berkelanjutan.



ARTIKEL

Leading Through Values: Peran Strategis HR dalam Mendorong Transformasi Organisasi

PUPUT HANDAYANI, S.H. (WAKIL KETUA II APINDO KAB BEKASI)



Perubahan Paradigma Kepemimpinan

Human Resources (HR) memiliki peran yang sangat strategis dan krusial dalam membangun organisasi yang produktif, adaptif, *impactful*, dan *sustainable*. HR seringkali menjadi penentu keberhasilan ataupun kegagalan transformasi suatu organisasi, oleh sebab itu HR sebagai *Leader* dan *Business Partner* dituntut bukan lagi menjadi fungsi administratif namun menjadi *Change Driver* dan *Change Architect* yang mumpuni bagi organisasi dalam melakukan perubahan.

Dinamika dunia usaha saat ini sangat dipengaruhi oleh isu global, kebijakan pemerintah, faktor ekonomi dan teknologi, hal ini mendorong Perusahaan melalui fungsi HR untuk terus melakukan *improvement* pengelolaan SDM yang sejalan dengan perubahan era dan perbedaan generasi produktif.



Dalam konteks tersebut, pendekatan kepemimpinan berbasis instruksi dan target semata tidak lagi memadai. Organisasi membutuhkan pendekatan baru yang mampu mengintegrasikan antara kemampuan individu karyawan dengan *goals* Perusahaan. Setiap karyawan yang direkrut memiliki *Value* yang akan menjadi *result* dan *Star* menjadi *performance*, sehingga *talent* memiliki tanggung untuk menunjukkan *unique value proposition* yang akan sangat bermanfaat bagi perubahan strategi bisnis suatu perusahaan. Salah satu pendekatan yang relevan adalah *Leading Through Values*, yaitu memimpin dengan menjadikan nilai sebagai fondasi dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi yang didukung oleh keunikan kompetensi masing-masing individu.



Perkembangan manajemen menunjukkan adanya pergeseran paradigma, dari yang semula berfokus pada "bagaimana" pekerjaan dilakukan (*management by instruction*), kemudian beralih pada "apa" yang ingin dicapai (*management by objective*), hingga saat ini pada "mengapa" pekerjaan dilakukan (*leading by values*) dan "dampak" (*impact-driven*) bagi kemajuan.





Nilai sebagai Fondasi Pengelolaan SDM dan Pentingnya *Value Alignment* dalam Organisasi

Nilai (*values*) berperan sebagai sumber motivasi, pengarah perilaku, serta dasar dalam pengambilan keputusan individu. Hal ini diperkuat oleh K. Majer (2008) yang menyatakan bahwa organisasi yang mampu menginternalisasi nilai secara konsisten akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, baik dari sisi kinerja bisnis maupun kesejahteraan individu. Dalam praktik pengelolaan SDM, implikasinya adalah:

- Rekrutmen tidak hanya berbasis kompetensi, tetapi juga kesesuaian nilai.
- Pengembangan karyawan mencakup aspek *mindset* dan karakter, juga *Natural Star* yang dimiliki.
- Penilaian kinerja mengintegrasikan hasil dan perilaku juga *impact* terhadap atmosfer kerja.



Salah satu tantangan utama dalam organisasi adalah memastikan keselarasan antara strategi, budaya, dan perilaku individu. Keselarasan ini mencakup:

- *Head* (pemahaman)
- *Heart* (nilai dan komitmen)
- *Hand* (tindakan dan kompetensi)

Ketidakesesuaian di antara ketiga aspek ini sering menjadi penyebab utama kegagalan implementasi strategi. Kepemimpinan berbasis nilai harus diwujudkan dalam tindakan nyata melalui empat prinsip utama: *self-reflection*, *balance*, *true self-confidence*, dan *genuine humility* (Kraemer, 2011). Tanpa penerjemahan nilai ke dalam perilaku, nilai hanya akan menjadi jargon organisasi.

Dalam konteks ini, HR berperan sebagai *change management leader* yang memastikan transformasi berjalan efektif. Peran tersebut mencakup penyusunan *roadmap* perubahan, pengelolaan resistensi, serta penguatan komunikasi perubahan secara terstruktur melalui pendekatan ADKAR (*Awareness, Desire, Knowledge, Ability, dan Reinforcement*).

Sebaliknya, budaya *blaming* ditandai dengan:

- Menyalahkan pihak lain
- Mencari alasan
- Menghindari tanggung jawab

Budaya ini menghambat produktivitas karena energi organisasi terserap untuk defensif, bukan perbaikan, jika HR tidak sensitif terhadap situasi ini, maka Perubahan akan sulit dilakukan.

Perbedaan utama keduanya terletak pada motivasi: budaya *blaming* menghasilkan kepatuhan (*compliance*), sedangkan budaya *ownership* membangun komitmen (*commitment*). Pada akhirnya, budaya kerja merupakan cerminan kepemimpinan dan karakter. Pemimpin yang menumbuhkan nilai tanggung jawab dan memberi teladan akan menciptakan organisasi yang lebih adaptif, produktif, dan berkelanjutan.



Membangun Budaya Kerja yang Produktif

Budaya kerja memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi. Strategi yang baik tidak akan berjalan optimal tanpa didukung budaya yang tepat. Dalam praktiknya, terdapat dua pendekatan budaya yang kontras: *ownership culture* dan *blaming culture*. Dalam pendekatan ini HR sebagai *Leader* diharapkan mampu membangun *Culture Shaper* atau Pembentuk Budaya.

Budaya *ownership* ditandai dengan:

- *Accountability*: berani bertanggung jawab atas hasil
- *Responsibility*: menyelesaikan tugas dengan kesadaran
- Inisiatif: proaktif mencari solusi

Dalam budaya ini, karyawan bekerja bukan sekadar menjalankan perintah, tetapi memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. Dampaknya adalah meningkatnya kinerja, kolaborasi, dan inovasi.

Transformasi Kinerja dan Implikasi Strategis bagi Fungsi HR

Peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh sistem atau proses, tetapi juga oleh faktor internal individu. Perubahan yang bersifat struktural tanpa diikuti perubahan pola pikir dan perilaku sering kali hanya menghasilkan dampak jangka pendek, sementara HR memegang peran penting dalam *capability builder* yang memastikan Visi Misi Perusahaan menjadi budaya individu.

Result pada dasarnya merupakan konsekuensi dari tiga aspek utama:

- **Pola pikir (*thinking*): bagaimana individu memahami tantangan dan melihat peluang**
- **Pola diri (*being*): nilai, sikap, dan karakter yang membentuk identitas kerja**
- **Pola kerja (*doing*): tindakan nyata dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab**

Ketiga aspek ini saling terkait dan membentuk satu kesatuan. Pola pikir memengaruhi sikap, sikap membentuk tindakan, dan tindakan pada akhirnya menentukan hasil yang dicapai. Dalam praktik organisasi, hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya dengan memperbaiki SOP, target, atau sistem evaluasi. Diperlukan upaya untuk membangun *mindset* yang tepat, memperkuat nilai individu, serta mendorong perilaku kerja yang konsisten juga dampak yang ditimbulkan dalam setiap keputusan sehingga tujuan organisasi tercapai maksimal.

Sebagaimana ditegaskan oleh Kuczarski (1995), perubahan organisasi yang berkelanjutan harus dimulai dari perubahan nilai individu. Nilai tersebut akan membentuk perilaku, dan perilaku inilah yang pada akhirnya menentukan kualitas hasil yang dicapai. Dengan demikian, transformasi kinerja sejati bukan hanya tentang ***doing things better***, tetapi juga tentang ***becoming better*** sebagai individu dan organisasi.



Dalam mendukung kepemimpinan berbasis nilai, fungsi HR memiliki peran strategis dalam melakukan:

- Rekrutmen berbasis nilai (*cultural fit*)
- Pengembangan kepemimpinan berbasis karakter (*right talent in the right place*)
- Penilaian kinerja berbasis perilaku (*human centered*)
- Penguatan employee engagement berbasis makna kerja (*performance & reward alignment*)
- Pengembangan budaya organisasi berbasis nilai (*values-based culture*)

Pendekatan ini sejalan dengan Majer (2008) yang menekankan bahwa keberhasilan organisasi ditentukan oleh sejauh mana nilai terintegrasi dalam sistem dan budaya kerja yang dapat diserap oleh setiap individu yang berperan dalam suatu organisasi. Jika *value* ini dapat dilakukan secara masif dan sejalan, maka transformasi akan mudah terimplementasi.



LIMA DISIPLIN KEPEMIMPINAN UNTUK KEBERLANJUTAN

Mengacu pada kerangka yang dikembangkan oleh Sugars (2010), terdapat lima disiplin utama yang perlu dimiliki oleh pemimpin untuk memastikan organisasi mampu tumbuh, beradaptasi, dan bertahan dalam jangka panjang. Kelima disiplin ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling terkait dan memperkuat implementasi nilai dalam praktik bisnis sehari-hari.

• **Sustainability**

Sustainability bukan hanya tentang keberlanjutan lingkungan, tetapi juga tentang kemampuan bisnis untuk terus tumbuh dan memberikan nilai dalam jangka panjang. Pemimpin perlu memastikan bahwa setiap keputusan bisnis tidak hanya menguntungkan secara jangka pendek, tetapi juga memperhatikan dampaknya terhadap masa depan organisasi. Pemimpin yang berorientasi pada sustainability akan cenderung berpikir strategis, tidak reaktif, dan mampu menyeimbangkan antara *profit* dan *purpose*.



• **Predictability**

Salah satu tantangan terbesar dalam bisnis adalah ketidakpastian. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan *predictability*, yaitu memprediksi arah bisnis ke depan berdasarkan data, tren, dan analisis yang akurat. Dalam konteks HR, hal ini juga berarti penggunaan *people analytics* untuk memprediksi turnover, kinerja, dan kebutuhan talenta. Dengan demikian, organisasi tidak hanya bereaksi terhadap perubahan, tetapi mampu mengantisipasinya.



• **Stability**

Di tengah perubahan yang cepat, stabilitas menjadi faktor penyeimbang yang sangat penting. Stabilitas tidak berarti stagnasi, tetapi kemampuan organisasi untuk tetap kokoh meskipun menghadapi dinamika eksternal. Organisasi yang stabil memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, baik dari karyawan maupun stakeholder. Hal ini menjadi fondasi penting untuk pertumbuhan jangka panjang.



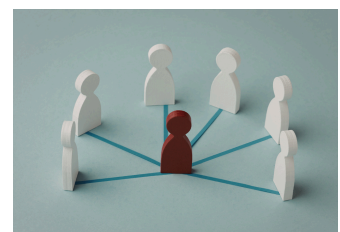
• **Consistency**

Banyak organisasi memiliki strategi yang baik, tetapi gagal dalam implementasi. Penyebab utamanya adalah kurangnya konsistensi. Konsistensi berarti menjalankan strategi, kebijakan, dan nilai secara disiplin dan berkelanjutan. Konsistensi menciptakan kepercayaan. Ketika karyawan melihat bahwa organisasi menjalankan apa yang dikatakan, maka komitmen dan *engagement* akan meningkat secara signifikan.



• **Connection**

Disiplin terakhir yang tidak kalah penting adalah *connection*, yaitu kemampuan organisasi untuk membangun hubungan yang kuat dengan seluruh stakeholder—baik internal maupun eksternal. Pemimpin yang kuat dalam aspek ini tidak hanya fokus pada hasil bisnis, tetapi juga pada dampak yang dihasilkan. Mereka memahami bahwa keberlanjutan bisnis sangat bergantung pada kepercayaan dan hubungan jangka panjang.





Kelima disiplin ini pada dasarnya merupakan manifestasi dari kepemimpinan berbasis nilai. *Sustainability* memberikan arah jangka panjang, *predictability* memberikan kejelasan, *stability* memberikan fondasi, *consistency* memastikan eksekusi, dan *connection* membangun kebermaknaan. Ketika kelima disiplin ini dijalankan secara terintegrasi, organisasi tidak hanya mampu mencapai target, tetapi juga membangun daya tahan dan relevansi di masa depan.

Dengan demikian, peran pemimpin tidak lagi sekadar mengelola bisnis, tetapi memastikan bahwa nilai benar-benar hidup dalam setiap keputusan, tindakan, dan hubungan yang dibangun dalam organisasi.

Daftar Pustaka

- Kraemer, H. M. (2011). From values to action: The four principles of values-based leadership. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kuczmariski, S. S., & Kuczmariski, T. D. (1995). Values-based leadership: Rebuilding employee commitment, performance and productivity. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Majer, K. (2008). Values-based leadership: A revolutionary approach to business success and personal prosperity. New York, NY: McGraw-Hill.
- Sugars, B. (2010). Pulling profits out of a hat: Adding zeros to your company isn't magic. Brisbane: Action International.

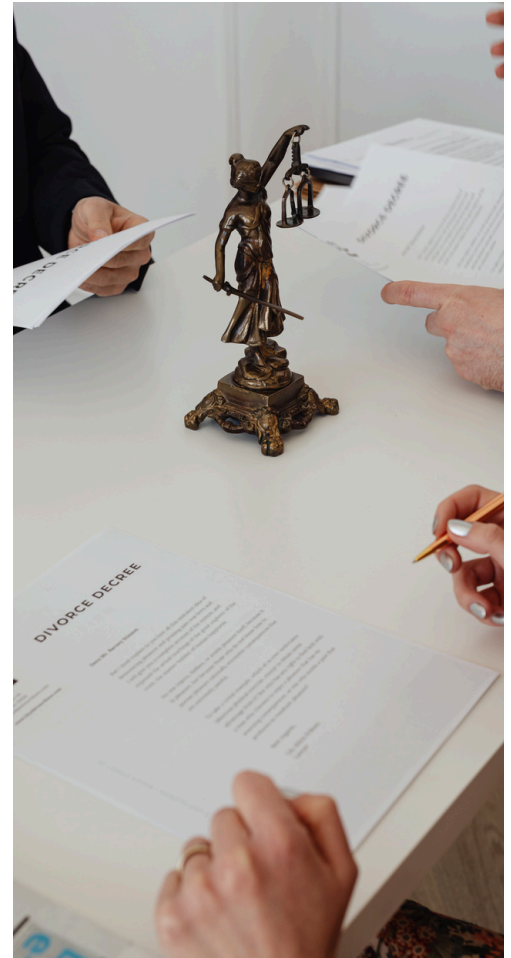


MEDIASI & KONSULTASI

Selama periode Februari hingga Maret 2026, Bidang Hubungan Industrial, Advokasi, dan Konsultasi Hukum DPK Apindo Kabupaten Bekasi telah menangani 8 kasus konsultasi dan pendampingan yang mencakup berbagai isu ketenagakerjaan.

Jenis perselisihan yang ditangani antara lain:

- Konsultasi Perda No. 4 tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan
- Negosiasi Kenaikan Upah dan Bonus
- Mediasi PHK Terkait Karyawan yang Melakukan Pelanggaran/Kesalahan
- Konsultasi Penanganan Karyawan Yang Mengambil JHT 100% Pada Masa Aktif Bekerja



Penanganan ini merupakan wujud komitmen DPK Apindo dalam memberikan dukungan dan perlindungan kepada perusahaan anggota dalam menghadapi dinamika hubungan industrial yang terus berkembang. Selain menjadi ruang konsultasi, proses pendampingan ini juga bertujuan untuk mendorong penyelesaian perselisihan secara dialogis dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.





Sosok yang Menghubungkan, Menumbuhkan Kepercayaan "Menjadi bermanfaat bagi orang lain."

Dewi Sri Mangesti, S.S., M.M., Tek

Dari Surabaya ke Lantai Pabrik

Dewi Sri Mangesti tidak pernah membayangkan latar belakang pendidikannya akan membawanya ke dunia hubungan industrial. Bukan dari hukum, bukan dari psikologi – tapi justru dari sanalah ia datang. Dan ternyata, kemampuan memahami kata-kata, nada bicara, dan konteks percakapan menjadi bekal yang jauh lebih relevan dari yang ia duga, ketika pada 1996 ia mulai berkarier sebagai ISO Document Controller di PT Hume Concrete Indonesia.

Dua tahun kemudian, 1998, ia masuk PT Mattel Indonesia. Mulanya sebagai sekretaris HR Director. Bagi banyak orang, itu mungkin hanya batu loncatan. Bagi Dewi, itu pintu masuk ke dunia yang kemudian ia tekuni selama lebih dari dua puluh tahun.

Tumbuh dari Dunia Organisasi

Kedekatan Dewi dengan orang-orang dan keberagaman perspektif sebenarnya sudah terbangun sejak lama – jauh sebelum ia mengenal istilah industrial relations.

Sejak masa sekolah hingga universitas, ia aktif berorganisasi. Setelah memasuki dunia kerja pun, kebiasaan itu tidak hilang. Ia terlibat aktif di Youth Islamic Club Masjid Al-Azhar, Kebayoran Baru – sebuah ruang yang mempertemukannya dengan banyak orang dari berbagai latar belakang dan disiplin ilmu.

Dari sana ia belajar satu hal yang kemudian terus ia bawa: setiap orang membawa cara pandang yang berbeda, dan justru di situlah letak kekuatannya. Pengalaman itu membentuk cara Dewi melihat hubungan bahwa memahami orang lain adalah langkah paling awal untuk membangun kepercayaan.

Naik Pelan, Tapi Dalam

Perjalanan karier Dewi di Mattel tidak spektakuler dalam satu lompatan besar. Ia membangun dirinya pelan-pelan dari IR Officer, naik ke Senior HR, lalu Senior HR Generalist yang sempat menjabat Acting Manager, kemudian Associate Manager, hingga akhirnya menjadi Manager Industrial Relations, General Affairs & CSR yang melapor langsung ke HR Director.

Hampir tiga decade di satu perusahaan bisa berarti banyak hal. Bagi Dewi, artinya satu: ia dipercaya. Dan kepercayaan itu, menurutnya, tidak pernah datang dari jabatan – melainkan dari konsistensi.

"Kepercayaan itu dibangun pelan-pelan. Dari sikap yang tidak berubah, dari kesediaan hadir bahkan ketika situasinya tidak enak."

Di dunia industrial relations, situasi yang tidak enak itu nyata. Mediasi perselisihan, perundingan PKB, sidang Pengadilan Hubungan Industrial – Dewi sudah melewati semuanya. Lebih dari dua dekade tanpa satu pun sengketa besar yang tidak terselesaikan.



Belajar untuk Dibagikan

Selama bertahun-tahun, Dewi mengikuti berbagai pelatihan dari dalam negeri hingga luar negeri. Contoh; Bullet Proof Manager dari Crestcom di Singapura, Multipliers 2.0 dari Stephen Covey Institute, Executive Overseas Immersion Program di Technical University of Munich Asia, hingga Impactful Public Speaking dari John Robert Powers dan Culture Partners tahun ini.

Tapi setiap kali pulang dari pelatihan, yang ada di benaknya bukan sekadar ilmu baru untuk dirinya sendiri. Ia selalu memikirkan bagaimana caranya orang-orang di sekitarnya bisa mendapat hal yang sama. Dari situlah muncul keinginan untuk merintis lembaga pelatihan – sebuah jalan yang ia siapkan pelan-pelan untuk memasuki babak berikutnya setelah dunia korporat.

Dan supaya tidak hanya bicara soal people, tapi juga paham arah zaman – di usia karier yang sudah matang, ia memilih kembali ke bangku kuliah. Ia menyelesaikan Magister Manajemen Teknologi di President University, sengaja memilih program itu agar lebih terpapar teknologi dan tidak sekadar menjadi penonton di era yang berubah cepat ini.



CSR yang Bukan Sekadar Laporan

Di banyak perusahaan, CSR adalah divisi yang bikin laporan tahunan. Di tangan Dewi, CSR adalah sesuatu yang lain.

Ia membangun program keterlibatan komunitas yang menyentuh warga sekitar pabrik, sekolah-sekolah lokal, hingga anak-anak berkebutuhan khusus. Ia menjalin kemitraan dengan NGO seperti Rachel House, Save The Children, dan Make-A-Wish Foundation — bukan karena kewajiban, tapi karena ia percaya perusahaan bisa punya dampak nyata terhadap lingkungannya.

"Saya sering bertemu anak-anak dalam kegiatan sosial. Dari situ saya selalu diingatkan bahwa bekerja bukan hanya soal hasil, tapi soal dampak apa yang kita tinggalkan."

Di APINDO : Dari Pendidikan ke Tenaga Kerja

Di APINDO, Dewi saat ini menjabat Wakil Ketua Bidang V, membawahi Sosial dan Tenaga Kerja. Sebelumnya ia menjabat di Bidang Pendidikan dan Pelatihan. Dua bidang yang berbeda di struktur, tapi baginya punya benang merah yang sama: bagaimana caranya membuat orang lain tumbuh.

Karena pada akhirnya, itulah yang selalu ia kerjakan baik di lantai pabrik, di ruang pelatihan, di meja perundingan, maupun di lapangan saat kegiatan sosial. Bukan tentang siapa yang paling depan, tapi tentang bagaimana semua orang bisa ikut melangkah maju.

Harapan untuk APINDO

Bagi Dewi, APINDO adalah ruang bertumbuh bersama, bukan hanya untuk urusan bisnis, tapi juga untuk saling berbagi dan saling menguatkan.

Ia berharap ilmu-ilmu baru terus mengalir dan dibagikan di antara sesama anggota dan di luar ruang diskusi. Ia juga berharap semakin banyak yang ikut terlibat dalam kegiatan sosial dan merasakan langsung bahwa kontribusi kecil pun bisa berarti banyak bagi orang lain.

“Kita semua bisa bertumbuh bersama. Di sinilah tempatnya.”





AYO BERKONTRIBUSI DI E-BULETIN APINDO KABUPATEN BEKASI!

Dukung pembangunan wacana dan praktik ketenagakerjaan berkelanjutan di Kabupaten Bekasi melalui tulisan Anda.

Kami mengundang Anda, para Pengurus dan Anggota APINDO, untuk menulis artikel pendek seputar :

-  Human Resource (SDM)
-  Legal/Regulasi Ketenagakerjaan
-  Kesehatan & Keselamatan Kerja (K3)
-  Produktivitas & Inovasi Bisnis
-  Investasi & Keberlanjutan
-  Kepemimpinan & Budaya Organisasi

Contoh artikel terbaru:

Leading Through Values: Peran Strategis HR dalam Mendorong Transformasi Organisasi

oleh: Puput Handayani, S.H. (Wakil Ketua II Apindo Kab. Bekasi)

Kirim artikel Anda ke:

apindo.kab.bks@gmail.com
Paling lambat: Tanggal 5 setiap bulannya

Mari kita terus menginspirasi dan memperkuat kolaborasi di dunia usaha melalui tulisan yang membangun!



Artikel Anda akan dimuat dalam e-Buletin APINDO Kab. Bekasi dan disebarluaskan kepada seluruh anggota dan pemangku kepentingan.

Format Artikel

- Panjang: 750-1.500 kata
- Gaya: Informatif dan reflektif
- Disertai nama & jabatan penulis
- Menyertakan referensi atau praktik nyata di perusahaan



DPK APINDO
KABUPATEN
BEKASI

Kami segenap pengurus & staff
DPK Apindo Kab. Bekasi
mengucapkan

Selamat Hari Raya
Idul Fitri
1447 H | 2026 M



Taqabbalallahu Minna wa Minkum
Taqabbal ya Karim
Mohon Maaf Lahir dan Batin





DPK APINDO
KABUPATEN
BEKASI

PODCAST

DPK APINDO KABUPATEN BEKASI

All Episodes



Podcast EPS 17 Rahasia Cuan : "Emiten Sampah" Satu Satunya Di Bursa

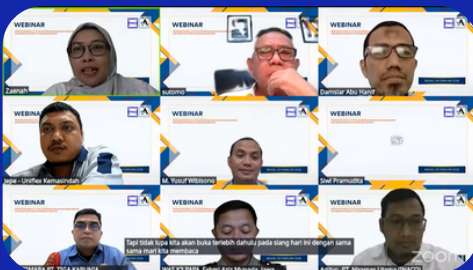


Siapa sangka tumpukan sampah bisa jadi sumber cuan yang menjanjikan? Di episode Podcast APINDO Kab. Bekasi kali ini, kita bakal mengupas tuntas strategi bisnis satu-satunya emiten pengelola sampah yang sudah melantai di bursa.

WATCHING



Webinar Penguatan Riksa Uji K3



Regulasi K3 terus berkembang, sudahkah perusahaan Anda siap? Webinar penguatan riksa uji K3 bulan Februari menjadi bukti komitmen DPK APINDO dalam mengawal kepatuhan industri di Kabupaten Bekasi.

WATCHING

